

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI



CENAP

Etude commanditée par le Bureau de l'Ombudsman du Burundi

Bujumbura, Juin 2014

Cette étude a été réalisée par le CENAP, avec la collaboration de : (1) Claudia SIMONS, Consultante principale, German Institute for International and Security Affairs, Berlin;(2) associé à Gérard Birantamaje, Dr. en Sciences politiques et sociales, Centre de Recherche et de Formation pour la Paix (CERFOPAX), Université du Burundi

Table des matières

ABREVIATIONS	4
NOTE LIMINAIRE	5
RESUME EXECUTIF :	6
o. INTRODUCTION GENERALE	10
A. Cadre de l'étude	10
B. Objectifs de l'étude	10
C. Méthodologie de l'étude	11
1. Outils de collecte des données	11
2. Constitution des équipes de collecte des données et répartition des tâches	12
3. Echantillonnage	12
4. Cartographie et critères de choix des Communes	13
D. Défis rencontrés	18
PREMIERE PARTIE : LA SECURITE ET LES CORPS DE DEFENSE ET DE SECURITE VUS PAR LA POPULATION	19
I. INTRODUCTION	19
A. Innovations par rapport à l'étude de 2012	19
B. Méthodologie	21
II. PERCEPTIONS DE L'ETAT DE LA SECURITE PAR LA POPULATION	24
A. Sentiment de sécurité	24
B. Causes d'insécurité	30
C. Infractions et leurs auteurs	34
D. Victimes de l'insécurité	42
E. Stratégies personnelles de la population pour lutter contre l'insécurité	46
F. Droit de procéder à des arrestations	50
G. Existence des agents des CDS dans l'entourage	54
III. PERCEPTIONS GENERALES DES CORPS DE DEFENSE ET DE SECURITE PAR LA POPULATION	58
A. Appréciation générale des Corps de Défense et de Sécurité	58
B. Respect envers la population, discipline et neutralité des CDS	60
C. Discipline	63
D. Neutralité	65
E. Intégration de la femme dans les Corps de Défense et de Sécurité	67
IV. APPRECIATION SPECIFIQUE DE LA POLICE PAR LA POPULATION	75
A. Disponibilité et Rapidité des policiers en cas d'intervention	75
B. Port du fusil par les policiers	77
C. Eléments particulièrement appréciés à la PNB	80
D. Critiques négatives à l'endroit de la PNB	84
E. Evolution du comportement des Policiers	87
F. Chevauchements entre les interventions du SNR et de la PNB et Connaissance du Concept de Police de Proximité	88
V. APPRECIATION SPECIFIQUE DE L'ARMEE PAR LA POPULATION	91
A. Satisfaction des prestations de la FDN	92
B. Eléments particulièrement appréciés à la FDN	93
C. Critiques négatives à l'endroit de la FDN	97

D. Evolution du comportement des militaires	101
VI. APPRECIATION SPECIFIQUE DU SERVICE NATIONAL DE RENSEIGNEMENT PAR LA POPULATION	103
A. Satisfaction des prestations du SNR	103
B. Niveau de Confiance dans le SNR et attitude vis-à-vis de la présence d'un agent du SNR	103
C. Eléments particulièrement appréciés au SNR	106
D. Critiques négatives à l'endroit du SNR	111
E. Evolution du comportement des agents du SNR	116
DEUXIEME PARTIE. PERCEPTIONS DES CDS PAR LEURS CADRES ET AGENTS.....	118
I. LA POLICE NATIONALE DU BURUNDI VUE PAR LES POLICIERS	118
A. Innovations par rapport à l'étude de 2012	118
B. Méthodologie	120
C. Présentation des perceptions de la police par les policiers	121
1. Sentiment de satisfaction des policiers	121
2. Formations et informations reçues	131
3. Relations entre la PNB et la population	134
4. Les raisons pour s'engager dans la PNB	137
5. Intégration de la femme au sein de la PNB	140
6. Attentes et doléances exprimées par les policiers	145
II. L'ARMEE VUE PAR LES MILITAIRES.....	149
A. Innovations par rapport à l'étude de 2012	149
B. Méthodologie	151
C. Présentation des perceptions de l'armée par les militaires	152
1. Sentiment de satisfaction des militaires	152
2. Formations et informations reçues	159
3. Relation entre la FDN et la Population	164
4. Motivations pour s'engager dans la FDN	167
5. Intégration de la Femme au sein de la FDN	171
6. Attentes et doléances des militaires	177
III. LE SERVICE NATIONAL DE RENSEIGNEMENT VU PAR SES CADRES ET AGENTS DE RENSEIGNEMENT....	181
A. Innovation par rapport à l'étude de 2012	181
B. Méthodologie	182
C. Présentation des perceptions du SNR par ses cadres et agents	184
1. Sentiment de satisfaction des agents du SNR	184
2. Formations et informations reçues	189
3. Relations entre le SNR et la Population	196
4. Les motivations pour entrer et/ou rester au SNR	199
5. Intégration de la femme au sein du SNR	202
6. Attentes et doléances des agents du SNR	206
CONCLUSION GENERALE	212
DOCUMENTS CONSULTES.....	214
ANNEXES	216

ABREVIATIONS

CDS: Corps de Défense et de Sécurité

CTB: Coopération Technique Belge

DSS: Développement du Secteur de Sécurité

ETP: Entretiens Priviléviés

FDN: Force de Défense Nationale

FG: Focus Groupes

ISCAM: Institut Supérieur des Cadres Militaires

MDNAC: Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants

MININTER: Ministère de l'Intérieur

MSP: Ministère de la Sécurité Publique

PNB: Police Nationale du Burundi

RSS: Réforme du Secteur de Sécurité

SNR: Service National de Renseignement

NOTE LIMINAIRE

Concept de Sécurité : Dans cette étude, la Sécurité se conçoit à la fois comme subjective et objective, psychologique et physique. Il faudra donc lire les résultats non pas comme des faits documentés, mais comme un indicateur de l'état d'esprit de la population au moment de l'enquête qui s'est effectuée entre la fin du mois d'avril et le début du mois de Juin 2014.

Spécificité de chaque Corps de Défense et de Sécurité : Les CDS sont composés de la PNB, la FDN et le SNR, et chaque corps a des missions spécifiques. Plus il y a proximité entre un corps et les citoyens, plus les exigences de la population à son égard sont élevées. La PNB (Police Nationale du Burundi) est par excellence le corps le plus redevable de la sécurité quotidienne de la population (*Loi n°1/016 du 20 Avril 2005 portant Organisation, Missions, Composition et Fonctionnement de la Police Nationale du Burundi*). En des services centraux, elle est surtout proche de la population à travers les Commissariats provinciaux et les postes communaux, la Police de sécurité intérieure, la Police judiciaire, la Police pénitentiaire, la Police de l'air et des frontières, ainsi que les unités spécialisées, notamment dans la sécurité routière, la lutte contre la délinquance, la protection des mineurs et des mœurs, la lutte contre le terrorisme, contre la drogue, etc. C'est dans ce cadre, mais pas uniquement, que l'on peut interpréter le niveau de tolérance réduit, plus pour la PNB que des deux autres corps.

Quant à la FDN (Force de Défense Nationale), elle comprend, l'armée de terre, l'armée de l'air, la marine, des unités spécialisées notamment en génie et travaux, en logistique, en matériels et engins, etc. Sa mission première est de défendre l'intégrité et l'intangibilité des frontières (*Loi N°1/019 du 31 Déc. 2004 portant création, organisation, missions et composition de la Force de Défense Nationale*). Avant la fin de la guerre civile, elle était présente dans les collines. Aujourd'hui, à quelques exceptions près, elle est dans les casernes ou se trouve en mission extérieure. Ainsi, la plupart des répondants ont eu peu de critiques à l'endroit de la FDN, en dehors de ses "effectifs insuffisants". On peut mettre en doute la capacité technique du citoyen ordinaire à juger des effectifs de la FDN, mais sans rien enlever à son propre mérite, on peut lier cela à l'invisibilité de l'armée dans la vie quotidienne de la population.

Enfin, le SNR (Service National de Renseignement), le corps le plus méconnu des trois. Comme l'indique son nom, il est chargé de veiller à la sécurité de l'Etat par le renseignement (*Loi N° 1/04 du 2 mars 2006 portant création, organisation et fonctionnement du SNR*). Il comprend des administrateurs, des officiers et des inspecteurs de renseignement, et son travail est couvert de discrétion. C'est ce qui explique le niveau élevé d'indifférence et de méfiance des répondants.

Pour toutes ces raisons, il importe d'apprécier chaque corps sous l'angle de sa mission spécifique. Chercher à comparer les trois corps sur la même base des indicateurs de perceptions résultant de cette étude ne serait pas approprié. A l'avenir, il serait même mieux que chaque corps fasse objet d'une étude spécifique des perceptions, pour éviter ce risque de biais. Mais les résultats plus détaillés pourront aider le lecteur à se faire son propre jugement.

Enfin, cette étude a été réalisée dans les conditions méthodologiques similaires à celles de 2012, afin de pouvoir mesurer l'évolution des indicateurs, et permettre aux décideurs d'apprécier les actions à entreprendre dans le cadre du Développement du Secteur de Sécurité. Le traitement des données s'est basé sur les mêmes outils statistiques, la collecte de données a respecté la même couverture géographique et les mêmes échantillons. C'est ainsi qu'on verra que les marges d'écarts entre les indicateurs résultants de l'étude de 2012 et ceux de 2014 restent dans les normes, à part quelques exceptions.

RESUME EXECUTIF :

PRINCIPALES TENDANCES, FORCES ET OPPORTUNITES, DEFIS A RELEVER

Comme dans tout processus de changement, il y a des évolutions positives, des forces, mais aussi des faiblesses.

FORCES ET OPPORTUNITES

Consolidation des perceptions positives de la sécurité par la population

Les résultats de l'étude montrent une consolidation de la confiance dans la sécurité et un faible niveau de victimisation. Ainsi, 84 % des répondants ont le sentiment que leur sécurité est soit bonne, soit très bonne. La baisse de 2.4 points par rapport à 2012 est somme toute relative si on tient compte de la marge d'erreur possible et du sentiment de sécurité de la population dont le niveau reste aussi élevé.

Ce sentiment est encore plus élevé chez les femmes (85,5%); en provinces (85,3%) mais aussi dans Bujumbura Mairie (76,6%). Il est encore plus prononcé chez les non-scolarisés (90,2%) par rapport aux instruits (76,8%). Bien plus, 52,8% ont le sentiment que la situation sécuritaire s'est améliorée pendant les 12 derniers mois, et cela est valable aussi bien chez les hommes que chez les femmes, dans Bujumbura Mairie que dans les autres provinces.

Enfin, le sentiment de victimisation personnelle est faible. Le niveau de victimisation le plus élevé ne dépasse pas 30% (Bururi, sans doute en raison de la densité des conflits fonciers), alors qu'il n'est que de 1,1% dans la province de Mwaro et seulement 5% dans Bujumbura rurale, plus connue pour son passé récent d'insécurité. Cet état d'esprit signifie que les répondants ne se perçoivent pas comme des cibles d'une menace personnelle.

Dynamique favorable à la collaboration entre la population et la Police

Par rapport à l'étude de 2012, la collaboration avec les forces de l'ordre remonte à la première position avec 37,5%, suivie de l'adaptation des heures hors domicile (35,4%) et la sensibilisation des voisins (31,2%) – 2 stratégies qui sont citées surtout par les personnes vivant à Bujumbura Mairie. La protection renforcée de l'habitation (28,3%) vient en 4^{ème} place, citée surtout dans les provinces.

Les stratégies non-personnelles jugées pour lutter contre l'insécurité sont : la formation des membres des CDS aux droits de l'Homme (81%), la lutte contre la pauvreté et le chômage (79,8%); la collaboration entre les forces de sécurité et la population (75,9%); et l'amélioration des conditions de vie des forces de sécurité (60,7%).

Sur un autre plan, 86,6% des personnes interrogées accordent à la PNB, le droit de procéder à des arrestations, alors que la justice n'est citée qu'en 3^{ème} position (27,9%) derrière l'administration (57,7%). Par rapport à l'étude de 2012, on remarque une régression des opinions favorables au rôle de la Justice dans les arrestations de 45,8 % à 27,9%.

Progression remarquable de la connaissance de la police de proximité par la population

A l'échelle nationale, la connaissance du concept de "Police de Proximité" a augmenté de manière très remarquable, passant de 34,4% à 61,3%. Il n'y a pas de différence notable entre hommes et femmes et entre la Capitale et les provinces. Mais il s'observe une inversion de tendances surprenante entre le sud et le reste du pays, qu'une étude spécifique centrée sur le sujet pourrait mieux éclairer.

Confirmation de l'appréciation positive des Corps de Défense et de Sécurité par la population

Pour la PNB, près de 70% des répondants lui font confiance, 67,3% ont le sentiment que celle-ci les traite avec respect et 64,8% qu'elle est disciplinée. Même le port du fusil par les policiers n'effraie pas, au contraire, il est considéré comme rassurant par 42,3% contre 16,8% seulement qui le trouvent menaçant, 40,2% sont indifférents.

Concernant le SNR, 75,5% des répondants connaissant ou ayant entendu parler du SNR font confiance à l'institution – à l'exception notable de Bubanza avec 40% seulement, Ruyigi avec 64,5%. Dans Muramvya et Bujumbura rural, le niveau de confiance est élevé avec respectivement 92,5% et 91,1%. Mais la méfiance reprend le dessus dès qu'il est question de la présence d'un agent SNR à proximité dans la localité. Ainsi, 37% des répondants qui connaissent le SNR se sentent rassurés et 39,9% ne le sont pas.

Enfin, pour la FDN, les perceptions de la population sont très largement favorables. Avec des scores oscillant entre 80 et 90% sur l'ensemble des variables : la confiance, la discipline et le professionnalisme, etc. Une différence à noter, la FDN qui est plus appréciée dans la Mairie de Bujumbura et cela sur plusieurs variables, alors que généralement les scores sont plus élevés à l'intérieur du pays pour les 2 autres corps.

Cette appréciation est aussi réciproque. Ainsi, les membres des trois corps estiment que leurs relations avec la population sont bonnes. La FDN est la plus positiviste avec 82,9%, suivie par le SNR avec 80%. La PNB est plus mesurée avec 61,5% des répondants qui estiment que leurs relations sont bonnes.

Sentiment de satisfaction des personnels des CDS en matière de formation

A la PNB, le nombre de policiers satisfaits de la formation a augmenté de manière significative par rapport à 2012. 95,6% des hommes PNB – dont 100% des brigadiers - ont suivi un programme de formation consacré à l'éthique policière. Globalement, les policiers estiment que la formation était utile pour améliorer les relations avec la population, mais ils ne sont pas satisfaits du nombre de jours de ces formations. Cependant, la diversité de formations suivies semble avoir diminué. Hormis la formation sur les Droits de l'Homme et celle sur les VBG qui prennent l'allure d'être généralisées sur toutes les catégories de policiers, les formations citées par les agents de la PNB restent sporadiques.

A la FDN, toutes les catégories sont satisfaites de leur formation. Les formations les plus souvent citées portent sur l'éthique militaire, le VIH/SIDA, les Droits de l'Homme et le maintien de la paix.

Cependant, seuls 40,1% des militaires interrogés disent avoir suivi une formation en éthique militaire. Plus que la moitié souhaite recevoir une autre formation consacrée à l'Ethique militaire. Les officiers affichent un score de plus de deux fois supérieur à celui des deux autres catégories.

Le SNR apparaît cependant comme le parent pauvre en matière de formation comparativement à la PNB et la FDN. Si 88% des officiers déclarent avoir suivi une formation sur les techniques d'investigation, ils sont seulement 63,6% chez les inspecteurs et 75% chez les administrateurs. La plupart des interviewés disent que la formation a pris en compte des questions liées au genre.

Par ailleurs, 56,9% des policiers sont satisfaits de la précision dans la description de leurs tâches policières. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes, et curieusement, les agents plus satisfaits que les brigadiers, les brigadiers plus que les officiers.

Dans la FDN, 77,4 % des militaires interrogés se disent satisfaits de la manière dont leurs tâches sont décrites et précisées, ici aussi, les officiers moins que leurs subalternes.

Le niveau de satisfaction est encore plus relevé au SNR avec 81,5% qui sont satisfaits.

Des membres des CDS animés par des motivations professionnelles

La première motivation des policiers pour entrer et rester dans leur insitution est la protection de la population, suivi par la subvention aux besoins de la famille et la noblesse de la mission. Les résultats donnent les mêmes cinq premières motivations qu'en 2012.

Globalement, les répondants de statut hiérarchique supérieur (officiers) dans les trois corps disent être plus guidés par des motivations professionnelles, les subalternes mettent plus en avant les motivations personnelles et matérielles.

PRINCIPAUX DEFIS A RELEVER

Persistances des principales causes d'insécurité et des infractions subies par la population

Les principales causes de l'insécurité sont la pauvreté et le chômage (73,7%), l'alcoolisme (67,6%), le banditisme (59,2%), les conflits fonciers (58,7%) et les vols (54,2%). Ces quatre causes importantes étaient déjà présentes en 2012, mais la pauvreté et le chômage passent de la 2ème avec 62% en 2012 à la 1ère position en 2014 avec 73,7%. En 2ème position figure l'alcoolisme avec 67,6%.

Le banditisme cité en 2012 par 83,3% des répondants n'est plus cité en 2014 que par 59,2%. Il faut rappeler que la terminologie de banditisme en 2012 couvrait un champ plus large. Surtout après les élections de 2010, il n'y avait pas de frontière nette entre "bandits armés" et criminalité politique, une situation qui n'existe presque plus en 2014

Les Conflits fonciers restent à la même place avec 58,7%; le concubinage fait son apparition dans le top 6 des causes d'insécurité à 39,8%, et dans les provinces, ce taux est encore plus élevé.

Les 4 infractions citées le plus souvent sont restées les mêmes en 2014 qu'en 2012: les vols dans les habitations (26,3%), les violences verbales (23,4%), les détentions arbitraires (14,7%), vols dans les champs (12,9%), avec une légère diminution du taux des vols dans les habitations et dans les champs, ainsi que des violences verbales.

En 2014, le score des détentions arbitraires a augmenté, il passe de 8,1% à 14,7%, celui des violences domestiques de 5,8% à 12,4%, les vols dans les rues de 6,85 à 10%, et les violences sexuelles de 0,9% à 4,5%. En revanche, celui des menaces à main armée a régressé de 5,8% à 2,9%.

Persistances des mêmes griefs au sujet des auteurs d'infractions

Comme en 2012, les civils restent en première position des auteurs d'infractions (62,6%), suivis des agents de police avec 17,9%. Ces derniers sont 2 fois plus cités en Marie de Bujumbura que dans les provinces. Les agents de l'administration viennent en quatrième position avec 6,1%. Dans 67% des cas cités, les auteurs n'étaient pas armés, et dans 53,7% des cas, les auteurs d'agressions ou d'infractions agissaient seuls. Les critiques négatives les plus cités à l'endroit de la PNB sont la corruptibilité et l'indiscipline de certains de ses agents, la faible neutralité politique. Pour le SNR, les répondants citent surtout les mauvais traitements.

Des groupes spécifiques victimes de l'insécurité

73,3 % des personnes interrogées disent que tout le monde est affecté de la même façon par l'insécurité, tandis que 26,7% estiment que ce sont surtout certains groupes et parmi ceux-ci, les femmes et les petites filles (31,7%), les petites gens (31,3%), les commerçants ou les personnes riches (20%), les opposants politiques (17,3%), les sympathisants des partis d'opposition (16,9%) et les enfants (10%).

Les hommes et les femmes ne sont pas affectés de la même façon par ces agressions.

Ainsi, les agressions majoritairement subies par les hommes sont, les vols dans l'habitation, les détentions arbitraires, les violences domestiques, les vols dans la rue, l'insécurité routière, les menaces à mains armées et les dépassements des délais de garde.

Par contre, les femmes sont plus affectées par les violences verbales, les vols dans les champs et les violences sexuelles.

Faible sentiment de bien-être des membres des CDS

Le taux de satisfaction des policiers par rapport à leur bien-être et à leur conditions de travail est très faible, seulement 45%. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes, les officiers plus que les brigadiers et les agents. Les policiers sont le plus satisfaits du régime de congés, des formations reçues et du système de notation. Ils sont mécontents des conditions de casernement, de la qualité de la nourriture, du régime des rémunérations, de l'accès aux soins de santé, de l'accès au crédit et du régime de retraite et de pension.

Par rapport à 2012, les perceptions des policiers sur leur bien-être et conditions de travail n'ont pas évolué.

Pour la FDN, le niveau de satisfaction des militaires est plus élevé comparativement à la PNB (51%). Les femmes et les officiers sont les plus satisfaits que les autres catégories. Les militaires sont plus satisfaits de la formation, du régime de congés, la politique d'octroi de crédits. Ils le sont moins du régime des rémunérations, la prise en charge des soins de santé et le régime de retraite.

Par rapport à 2012, le niveau de satisfaction a évolué le régime de congés, l'habillement et l'équipement, et régressé sur tous les autres variables.

Cependant, le niveau de satisfaction au sein du SNR est supérieur à la moyenne (71%). Si les femmes sont plus satisfaites que les hommes, il n'y pas de différence de niveau de satisfaction entre catégories. Les objets de plus de satisfaction sont l'organisation du temps de travail et des récupérations, le système de notation et le régime de congés. Le nombre d'agents, la politique d'octroi de crédits et l'habillement et équipements sont sources d'insatisfaction.

Intégration encore marginale de la Femme dans les CDS

La place des femmes policières ou militaires dans les perceptions de la population reste encore dérisoire, que ce soit chez les hommes ou chez les femmes interrogées. Leur influence au sein des CDS dans l'amélioration des services de sécurité est jugée marginale, plus en raison de leur place symbolique dans les effectifs et dans les instances de pouvoirs que pour leurs qualités intrinsèques.

Et concernant leur intégration, les femmes ont le sentiment d'être appréciées par leurs collègues masculins qui en réalité ne les apprécient pas vraiment.

C'est peut-être pour cela que 40% des femmes avancent comme motivation de leur entrée dans les CDS, l'envie de contribuer à leur émancipation.

o. INTRODUCTION GENERALE

A. Cadre de l'étude

Cette étude sur les perceptions en matière de sécurité est une seconde édition qui fait suite à celle de 2012. Elle a été conduite dans la période comprise entre la fin du mois d'Avril et le début du mois de Juin 2014. L'étude s'inscrit dans le cadre du contrôle et du suivi prévu dans le Mémoire d'Entente signé en avril 2009 entre le Gouvernement du Burundi et le Royaume des Pays Bas sur le Développement du Secteur de la Sécurité. Ce Mémoire prévoit des études annuelles indépendantes axées sur les citoyens, pour évaluer les besoins et les politiques en matière de sécurité. Il s'inscrit aussi dans le cadre de l'appropriation nationale, et c'est dans ce sens qu'il faut comprendre le rôle de l'Ombudsman du Burundi, Médiateur entre l'Administration et les citoyens, et qui peut initier des enquêtes concernant les fautes de gestion et de violations des droits de l'Homme, par des agents des services publics¹. Avant leur restitution, ces résultats ont été présentés au Comité de Pilotage sous la coordination de l'Ombudsman. Le Comité de Pilotage comprend les délégués des Corps de Défense et de Sécurité (FDN, PNB, SNR), du Ministère de l'intérieur, du Ministère de la Justice, du Secrétariat Permanent du Conseil National de Sécurité, et 2 membres de la Société civile.

L'étude a été réalisée avec l'appui du Royaume des Pays Bas à travers le Programme de Développement du Secteur de Sécurité (DSS) dans sa phase II.

B. Objectifs de l'étude

L'objectif principal de l'étude est d'évaluer les perceptions sur les besoins de la Population (DEMANDE) et sur la qualité des services offerts par les CDS en matière de sécurité (OFFRE)

Les objectifs spécifiques s'articulent autour des axes ci-après:

- i. Evaluer l'impact des projets « éthique militaire » à la Force de Défense Nationale (FDN) et formation de masse en droits humains et causeries « éthiques » au niveau de la Police Nationale du Burundi (PNB) ;
- ii. Récolter la perception générale et les besoins de la population en matière de sécurité ;
- iii. Evaluer la perception de la Population sur le Service National de Renseignement (SNR) qui participe également au programme de Développement du Secteur de Sécurité (DSS) ;
- iv. Evaluer les défis et les opportunités de l'intégration des femmes dans les Corps de Défense et de Sécurité et leur perception par la Population ;
- v. Mesurer les besoins des agents étatiques de sécurité, en matière de bien-être et de moyens de travail.
- vi. Comparer l'évolution des indicateurs de sécurité relevés dans l'étude de 2014 par rapport à ceux de 2012

¹ Lire Art.6, alinéa 1 et 6 de la Loi N°1/04 du 24 Janvier 2013 portant révision de la Loi n°1/03 du 25 Janvier 2010 portant organisation et fonctionnement de l'Ombudsman.p.3

Ainsi, la première partie de l'étude s'attache à traiter des perceptions de la Population sur l'état de la sécurité, et sur les prestations des différents Corps de Défense et de Sécurité (CDS), à savoir, la Police Nationale du Burundi (PNB), le Service National de Renseignement (SNR) et la Force de Défense Nationale (FDN).

La seconde partie traite des perceptions des agents des Corps de Défense et de Sécurité eux-mêmes, sur leurs relations avec la population, d'une part, et sur leurs conditions de travail et de bien-être d'autre part.

C. Méthodologie de l'étude

La recherche a suivi la même méthodologie que celle qui a guidé l'étude précédente, afin de pouvoir répondre au besoin des commanditaires qui souhaitent évaluer l'évolution des indicateurs. Cependant, la nouvelle édition se distingue de la précédente par deux principales innovations: l'intégration dans le champ de l'étude, (1) du Service National de Renseignement (SNR), d'une part, (2) de l'évaluation de l'intégration des femmes au sein des différents Corps de Défense et de Sécurité et des prestations des femmes par la Population d'autre part.

1. Outils de collecte des données

La collecte des données a débuté le 28 avril 2014 pour se terminer le 4 juin 2014. Pour bien appréhender **l'état de la demande de la sécurité par la population**, un questionnaire auto administré « population » a été élaboré. Les questions étaient centrées essentiellement sur l'appréciation générale de l'état de la sécurité dans la localité de l'enquêté, ainsi que son appréciation des corps de défense et de sécurité et des services offerts. Ce **questionnaire dit « population »** était constitué de questions fermées ou semi ouvertes pour des raisons de traitement des données. Un **guide d'entretien et de Focus group population** soumis aux personnes ou groupes de personnes dits « témoins privilégiés » permettaient de pousser plus loin l'enquête par des questions ouvertes et donc facilitait l'analyse et l'interprétation des données quantitatives. Dans cette partie, les résultats montrent la photo de l'état de la sécurité en général dans le pays et l'image des Corps de Défense et de Sécurité tels que vus par la population.

La mesure de l'offre de la sécurité quant à elle, est faite au moyen de questionnaires également dits auto-administrés. Ces derniers sont distribués aux membres des 3 Corps de Défense et de Sécurité (FDN, PNB, SNR) qui répondent à une série de questions en répondant eux-mêmes par écrit directement dans le questionnaire. Les questions sont essentiellement centrées sur le degré de satisfaction par rapport à des indicateurs de bien-être tels que le régime de congé, les formations reçues, le mode d'affectation, le régime disciplinaire, le système d'affectation, de promotion etc. Les questions se focalisent aussi sur les aspects du genre: la cohabitation entre hommes et femmes au travail ou dans les casernes, le degré d'équité etc. A ce niveau encore, des guides d'entretien et de focus group soumis aux personnes dites « témoins privilégiés » permettent de récolter des informations qualitatives qui viennent compléter les données quantitatives.

2. Constitution des équipes de collecte des données et répartition des tâches

L'équipe de collecte était composée de 16 enquêteurs dont 7 femmes. Les enquêteurs sont choisis en opérant un tri dans la base des données du CENAP et en se basant sur le critère de professionnalisme et d'efficacité sur terrain car tous ces enquêteurs ont déjà travaillé avec le CENAP dans des enquêtes antérieures. Les 16 enquêteurs sont répartis en 4 équipes de 4 enquêteurs chacune et chaque équipe est dotée d'un chef d'équipe qui a la charge de la conduite des FG et des entretiens, de la gestion de la logistique au quotidien, le contact avec l'administration civile, militaire et policière, ainsi que le rapportage de la collecte des données. Il est assisté par un rapporteur qui assure la prise des notes lors des entretiens individuels et des FG. Chaque équipe se charge de la collecte dans 4 provinces en plus de 2 communes de la Mairie de Bujumbura.

3. Echantillonnage

Afin de pouvoir mettre en relief l'évolution de certaines variables et rendre compte du degré d'impact de certains programmes entrepris dans le cadre du programme DSS, nous avons enquêté approximativement les mêmes communes que celles de 2012 en respectant presque les mêmes effectifs de l'échantillon. Ainsi, comme en 2012, l'enquête quantitative par questionnaire s'est basée sur un échantillon de 2.000 répondants, pour une marge d'erreur de 1,5 % en + ou en - sur des variables dichotomiques, à raison de plus ou moins 100 enquêtes dans chacune des 16 provinces et de 400 enquêtes dans Bujumbura Mairie. Les enquêteurs ont suivi un cheminement au hasard lors de la collecte de données, selon la technique de l'échantillonnage raisonné, sur base des quotas par âge, sexe, niveau d'instruction, lieu de résidence et activité. Pour un pays peu hétérogène comme le Burundi, cette méthodologie permet d'appréhender la réalité sociologique à presque 90 % au moins. Et plus l'échantillon est élevé, plus la marge d'erreurs diminue. Et à la fin de la collecte, le taux de réalisation était de 97%.

Au niveau des CDS, il était prévu 300 enquêtés auprès de la Force de Défense nationale (FDN), 300 enquêtés auprès de la Police Nationale du Burundi (PNB) et 65 enquêtés auprès du Service National de Renseignement (SNR).

Les quotas sont plus ou moins proportionnels à la taille démographique de chaque sous-groupe au sein des CDS. Ainsi, sur les 312 policiers interrogés, 215 sont des agents (68,9%), 69 des brigadiers (22,1%) et 28 des officiers (9%). Et pour la FDN, sur les 287 militaires interrogés, 153 sont des hommes de troupe (52,2%), 113 sont des sous-officiers (39,4%) et 21 des officiers (7,3%).

Les quotas ont en outre été répartis en fonction du sexe, de l'âge, du lieu de résidence et d'activité des répondants. Les femmes ayant répondu au questionnaire population représentent 37% du total.

Le taux de réalisation a été de 95% pour la FDN, 104% pour la PNB et 100% pour le SNR, comme on peut le voir dans le tableau qui va suivre.

Concernant l'intégration de la perspective de la minorité féminine des CDS, lors de l'étude de 2012, 278 des répondants aux questionnaires auto-administrés au sein de la PNB

étaient des hommes (96.2%) contre 11 femmes (3.8%). Pour la FDN, sur 314 répondants, il y avait une (1) seule femme, soit 0,3% de l'effectif total.

Pour cette étude de 2014, nous avons donc réussi à relever le niveau de représentation de la femme à 7,6% pour la FDN, et à 27,2% pour la PNB. Et pour éviter que leurs points de vue soient noyés dans les opinions générales, les Femmes de la FDN et de la PNB ont été enquêtées d'abord avec les autres agents masculins du même corps, sur base des questions générales, ensuite comme un groupe spécifique avec des questions bis.

Tableau 1: Distribution des effectifs par sexe

POPULATION		FDN		PNB		SNR	
H	F	H	F	H	F	H	F
1245	704	265	22	227	85	39	26
TOT : 1949		TOT : 287		TOT : 312		TOT : 65	

Tableau 2: Focus groupes (FG) et Entretiens Privilégiés (ETP)

Population		FDN		PNB		SNR
FG	ETP	FG	ETP	FG	ETP	ETP
20	20	1	19	1	12	3

4. Cartographie et critères de choix des Communes

Cette étude s'est déroulée sur tout le territoire du Burundi à raison de 3 communes par province, plus 8 communes de la Mairie de Bujumbura, soit un total de 56 communes sur les 129 que compte le pays. Trois communes rurales ont été choisies par province dont une commune urbaine (chef-lieu de province) et 2 communes rurales. Seules 3 communes dans les provinces de Bururi et de Makamba ne répondaient pas aux critères de ruralité (Rumonge, Nyanza Lac et Mabanda).

Tableau 3: Communes enquêtées en provinces

Groupe 1				
PROVINCES	BUBANZA	CIBITOKÉ	BUJUMBURA RURAL	MWARO
	Bubanza	Rugombo	Kanyosha rural	Nyabihanga
Communes	Mpanda	Buganda	Mukike	Gisozi
	Gihanga	Mugina	Isare	Kayokwe

Groupe 2				
PROVINCES	BURURI	MAKAMBA	RUTANA	RUYIGI
	Bururi	Makamba	Rutana	Ruyigi
Communes	Matana	Nyanza-lac	Mpinga-Kayove	Butaganzwa
	Rumonge	Mabanda	Giharo	Bweru
Groupe 3				
PROVINCES	KIRUNDO	NGOZI	MUYINGA	KAYANZA
	Kirundo	Ngozi	Muyinga	Kayanza
Communes	Ntega	Mwumba	Gasorwe	Rango
	Busoni	Ruhororo	Giteranyi	Kabarore
Groupe 4				
Provinces	CANKUZO	KARUSI	GITEGA	MURAMVYA
	Cankuzo	Buhiga	Gitega	Bukeye
Communes	Mishiha	Gitaramuka	Makebukoko	Muramvya
	Cendajuru	Nyabikere	Bugendana	Rutegama

Figure 1 : Cartographie des communes enquêtées dans les provinces



Tableau 4: Communes enquêtées dans la Mairie de Bujumbura

En Mairie de Bujumbura, les critères de choix sont la répartition géographique (Nord, Sud, Est, Ouest et Centre) et la composition socio professionnelle des communes. Ainsi, l'enquête a porté sur 8 communes comme le montre le tableau suivant:

Groupe1	Groupe2	Groupe3	Groupe4
Musaga	Kamenge	Buyenzi	Nyakabiga
Kanyosha	Cibitoke	Bwiza	Rohero

Figure 2: Cartographique des communes enquêtées en Mairie de Bujumbura



Tableau 5: Casernes/Unités – Instituts et Centres d’instructions de la PNB, FDN et SNR

FDN	PNB	SNR
Camp NGAGARA	Camp AProtection des Institutions de NGAGARA	Quartier Général du SNR à Bujumbura
Camp MUHA	Direction Générale	Antenne du SNR à Muramvya
Bataillon des Parachutistes	Unité de Protection Civile	
Camp Gakumbu	Unité de Protection des Mineurs	
Défense Contre Avion (DCA)	Institut Supérieur de Police	
Camp Ngozi	Ecole des Brigadiers de Muramvya	
Camp Kayanza	Centre de Formation des Agents de Buganda	
Camp Muyinga	Camp AProtection des Institutions de NGAGARA	
Camp Kirundo	Direction Générale	
Camp Ruyigi	Unité de Protection Civile	
Camp Rumonge	Unité de Protection des Mineurs	
Centre de Formation Commando de Gitega	Institut Supérieur de Police	
Institut Supérieur des Cadres Militaires (ISCAM)	Ecole des Brigadiers de Muramvya Centre de Formation des Agents de Buganda	

Le choix des casernes et/ou des unités à enquêter a respecté la diversité professionnelle et la spécialité des unités comme cela avait été le cas pour l’étude de 2012. En plus des casernes et/ou unités de la Mairie de Bujumbura ainsi que les centres de formation ou d’instruction policières et militaires, les casernes et unités des provinces ont été enquêtées.

Sur le plan qualitatif, 20 Focus groups (FG) ont été organisés auprès de la population, à raison de 1 FG par province et 4 FG en Mairie de Bujumbura, 1 FG auprès de la FDN et 1FG auprès de la PNB. De plus, 19 entretiens ont été menés auprès des témoins privilégiés de la FDN, 12 auprès de la PNB et 3 auprès du SNR. Que ce soit auprès de la population ou auprès des corps de défense et de sécurité, un accent particulier était mis sur la prise en compte du genre lors de l'enquête par questionnaire ou l'organisation des focus groupes et des entretiens.

Traitement statistique des données quantitatives recueillies

Trois logiciels ont été utilisés:

- CSPro 4.1 pour la saisie des données
- SPSS et Excel pour le traitement et l'analyse des données

D. Défis rencontrés

Le principal défi à gérer concernait l'obtention des autorisations avant de pouvoir démarrer et mener une telle enquête. Pour certains corps, les autorisations ont accusé un temps de retard relativement important, parfois l'autorisation est arrivée vers la fin de la collecte de données. Mais le travail a aussitôt commencé avec les autorisations déjà disponibles et beaucoup d'autorités territoriales, civiles et militaires ont ouvert leurs portes aux agents de collecte des données sans beaucoup de formalités. Il faut souligner que l'enquête s'est déroulée pendant une période sensible, marquée par des rumeurs de distribution d'armes et d'entraînement militaire supposés dans certains coins du pays, à la suite d'un document controversé attribué au Bureau des Nations-Unies au Burundi. Ce n'est pas un hasard si l'administration a été la plus hésitante dans la province de Makamba citée dans le document, où les enquêteurs ont rencontré le plus d'obstacles². Enfin, certaines personnes enquêtées hésitaient avant de répondre aux questions relatives au Service Nationale de Renseignement (SNR), c'était aussi la première fois que l'étude s'intéressait à ce service.

² Il y a eu coïncidence et risque d'amalgame entre la présence des enquêteurs et la circulation de ces rumeurs qui stigmatisaient Makamba et Rumonge au sud du pays

PREMIERE PARTIE : LA SECURITE ET LES CORPS DE DEFENSE ET DE SECURITE VUS PAR LA POPULATION

I. INTRODUCTION

Comme dans l'étude de 2012, la première partie de l'étude de 2014 porte sur les perceptions de sécurité parmi la population civile, dite "Demandeur de sécurité" (Demande vs Offre)

Pour cela, le travail de recherche a été organisé comme suit:

- une enquête quantitative auprès de la population dans toutes les 17 provinces que compte le Burundi, avec 1949 questionnaires administrés par les enquêteurs.
- une enquête qualitative constituée de 17 entretiens avec des témoins privilégiés (ETP) et 20 focus groups (FG).

L'objectif principal pour l'enquête quantitative et qualitative était d'évaluer :

- L'état de la sécurité dans la localité
- L'appréciation de la PNB par la population
- L'appréciation de la FDN par la population
- L'appréciation du SNR par la population

Les sujets abordés et les questions posées dans l'enquête quantitative et l'enquête qualitative étaient les mêmes, avec la possibilité d'aller en profondeur au cours des entretiens et des Focus groupes. Mais pour éviter des doublons et assurer la cohérence des résultats, les données quantitatives et qualitatives seront traitées, analysées et présentées ensemble, parfois en tant que conclusion sur toute une partie, parfois après un paragraphe spécifique. Chaque chapitre va donc finir par une synthèse des résultats de l'étude quantitative et qualitative sur le sujet traité. De même nous regrouperons les sujets de manière logique plutôt que suivre l'ordre exact des questionnaires et guides d'entretiens.

A. Innovations par rapport à l'étude de 2012

Cette étude de 2014 porte sur les trois prestataires étatiques de sécurité, c'est-à-dire qu'elle se focalise aussi sur le cas du Service national de renseignement (SNR) qui n'avait pas fait objet d'étude en 2012. En outre, un autre changement s'observe dans la focale qu'elle met sur la dimension genre.

1. Service National des Renseignements

Le **SNR** ne faisait pas partie des sujets abordés dans l'étude de 2012. Il fallait par conséquent apporter des changements dans les questionnaires auprès de la population:

D'une part, des questions supplémentaires dans la partie portant sur l'appréciation générale de l'ensemble des CDS :

Connaissez-vous le SNR ?	SNR suffisant; Formation des agents du SNR; Professionnalisme du SNR; Le SNR se préoccupe de la sécurité de la population; Discipline; Absence de corruption; Collaboration efficace avec l'administration locale; Indépendance politique; Préserver la sûreté de l'Etat; Autre qualité (laquelle)
Avez-vous entendu parler du SNR?	
Sur une échelle de 0 à 10, pouvez-vous apprécier le SNR?	
Avez-vous l'impression que les agents du SNR sont disciplinés?	
Etes-vous satisfait de la neutralité politique du SNR?	Quels manquements ou critiques reprochez-vous vraiment au SNR? (Choix multiples: Manque de matériel et de moyens de travail; Effectifs insuffisants ; Manque de formation; Manque de professionnalisme; Ne se préoccupe pas de la sécurité de la population ; Indiscipline ; Corruption; Manque de collaboration avec l'administration locale; Mauvais traitements (tortures, bastonnades, etc.) ; Violences sexuelles contre les femmes et les jeunes filles ; Manque d'indépendance politique ; Aucun; Autre manquement ou critique (lequel)
Pensez-vous que les actions du SNR chevauchent celles de la PNB ?	
Et d'autre part, ouvrir une partie entière spécifique au SNR, "Appréciation spécifique du Service National de Renseignement", avec les questions suivantes :	
Etes-vous satisfait des prestations du SNR	
Faites-vous confiance au SNR	
La présence d'un agent du SNR est-elle rassurante pour votre sécurité?	Comment appréciez-vous le comportement des agents du SNR pendant ces 12 derniers mois ?
Qu'appréciez-vous particulièrement au SNR ? (Choix multiples: Matériel et moyens de travail suffisant ; Effectif du	Pensez-vous que les actions du SNR chevauchent celles de la PNB ?

2. Dimension Genre

Une attention particulière a été portée à l'aspect **genre** dans toutes les parties de l'étude. Ainsi, une partie des questions sont spécifiques à la violence basée sur le genre, et une autre partie vise à comparer l'appréciation des hommes et des femmes membres des CDS par la population:

- Dans votre milieu, les policiers hommes et femmes interviennent-ils pour régler les conflits familiaux ou les violences conjugales ?
- A qui faites-vous le plus confiance en cas de conflits familiaux ou de violences conjugales?
- A qui faites-vous confiance en cas de viol ou de violences sexuelles?
- Etes-vous satisfait des interventions des hommes policiers pour gérer les affaires de viol, de violences conjugales ou sexuelles?
- Etes-vous satisfait des interventions des femmes policières pour gérer les affaires de viol ou de violence conjugales ou sexuelle?

- Qui est-ce que vous appréciez le plus entre les hommes et les femmes des 3 corps (PNB, FDN, SNR)?
- Qui entre les hommes et les femmes des 3 Corps vous respectent le plus (PNB, FDN, SNR)?
- Qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) sont les plus disciplinés ?
- En qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) avez-vous le plus confiance ?
- Qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) sont plus neutres que les autres ?
- Qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) traitent plus équitablement la population?

B. Méthodologie

Quatre équipes constituées de quatre enquêteurs chacun ont administré les questionnaires. Dans chaque équipe, un superviseur dirigeait l'équipe et réalisait les ETP et FG, un scribe transcrivait les ETP et administrait quelques questionnaires et FG. Deux des quatre enquêteurs étaient chargés exclusivement d'administrer les questionnaires.

Etude quantitative

Le groupe des 1949 personnes interrogées au sein de la population est composé de la manière suivante:

1245 hommes (63,9%) et 703 femmes (36,1%).

La moyenne d'âge des personnes interrogées est de 35 ans.

La répartition de l'effectifs des enquêtés par province:

Bubanza: 101	Kirundo: 108
Bujumbura Mairie: 329	Makamba: 106
Bujumbura Rural: 71	Muramvya: 108
Bururi: 104	Muyinga: 102
Cankuzo: 106	Mwaro: 90
Cibitoke: 96	Ngozi: 103
Gitega: 102	Rutana: 96
Karuzi: 105	Ruyigi: 111
Kayanza: 111	

On a donc :

- 1620 personnes (83,1%) d'enquêtés dans les provinces contre 329 personnes (16,9%) qui vivent dans la Mairie de Bujumbura.
- 1222 personnes (62,7) vivent dans un milieu rural, 378 (19,4%) dans un milieu mi urbain mi rural et 348 personnes (17,9%) dans un milieu urbain³.
- 408 personnes (20,9%) n'ont aucun niveau d'instruction, 876 personnes (44,9%) ont terminé l'école primaire, 307 personnes (15,8%) le cycle inférieur d'une école secondaire, 258 personnes (13,2%) le cycle supérieur, et 99 personnes (5,1%) ont au moins un niveau universitaire⁴.

³ On manque de données pour une personne.

⁴ On manque de données pour une personne.

- 975 personnes (75%) de ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction⁵ ou n'ont fini que l'école primaire ont déclaré pouvoir lire un journal en Kirundi, contre 324 personnes (25% ou 16,6% du total) qui ne savent pas lire.
- 1098 personnes (56,3%) se déclarent des Catholiques, 579 personnes (29,7%) de culte protestant, 193 personnes (9,9%) musulmans, 10 personnes (0,5%) Témoins de Jéhovah, 41 personnes (2,1%) suivent une autre religion alors que 28 personnes (1,4%) n'ont aucune religion.
- 1313 personnes (67,4%) sont mariées, 531 (27,2%) célibataires, 55 (2,8) veufs/veuves, 27 personnes (1,4%) divorcées/séparées et 23 (1,2%) sont en union libre.
- En moyenne, les enquêtés ont 2,9 enfants, 556 personnes (28,5%) n'ont pas d'enfants alors que 1393 personnes (71,5%) ont entre 1 et 15 enfants. En moyenne, le ménage des enquêtés se compose de 5,4 personnes.

Par rapport aux activités :

- 802 personnes (41,1%) se déclarent pêcheurs, éleveurs ou agriculteurs,
- 275 personnes (14,1%) des petits commerçants,
- 175 personnes (9%) travailleurs manuels,
- 167 personnes (8,6%) fonctionnaires du service public,
- 109 personnes (5,6%) étudiant/es,
- 79 personnes (4,1%) chauffeurs, 54 personnes (2,8%) fonctionnaires du secteur privé,
- 31 personnes (1,6%) suivent une profession libérale
- 21 personnes (1,1%) grands commerçants.
- 94 personnes (4,8%) ont une profession autre que celles données
- 142 personnes (7,3%) n'ont pas de profession (ménagère..)

Etude qualitative

Afin de recueillir le maximum d'informations, l'enquête quantitative a été complétée par une enquête qualitative, pour affiner l'interprétation des données brutes fournies par les questionnaires. Dix-sept (17)⁶ entretiens avec des témoins privilégiés ainsi que 20 Focus Groups⁷ avec la population provenant des milieux d'activités les plus diversifiés et sur une représentation nationale (au moins un entretien et/ou un focus group par province ont

⁵ 1300 personnes ont répondu à la question alors que seulement 1284 personnes ont déclaré n'avoir aucun niveau ou niveau primaire d'éducation. On prend comme base le premier chiffre, pour ne pas altérer les relations.

⁶ Les 17 ETP ont été réalisés avec (1). Etudiant UB à Nyakabiga (Bujumbura Mairie), (2) un membre de la société civile de Muyinga (Muyinga), (3) un commerçant de Kayokwe (Mwaro),(4)un membre de la société civile de Kayanza (Kayanza), (5)un membre du conseil communal de Kanyosha (Bujumbura Rural), (6) un membre de la société civile de Ngozi (Ngozi), (7)un membre de la société civile de Population Busoni (Kirundo), Population (Nyakabiga (Bujumbura Mairie), Population Muramvya (Muramvya), Shatanya IV (Gitega), (11) Parquet de la République de Karusi (Karusi), (12), Cankuzo (Cankuzo), Chef de colline Mpinga Kayove (Rutana), Inspection générale Education de Ruyigi (Ruyigi), Programme Gutwara Neza Matana (Bururi), (16) Direction du lycée (Makamba), (17) Population à Muyinga (Muyinga)

⁷ Les 20 Focus groups (FG) ont été réalisés au cours du mois de mai 2014 auprès de (1) Les Ex-combattants à Kamenge (Bujumbura Mairie), (2). Etudiants de l'UB à Nyakabiga (Bujumbura Mairie)(3) Les femmes travailleuses de sexe à Buyenzi (Bujumbura Mairie), (4) Association Jeunes chrétiens à Ngagara (Bujumbura Mairie), (5) Commerçants à Kanyosha (Bujumbura Rural), (6) Déplacé de Bubanza (Bubanza), (7) Motards de Rumonge (Bururi), (8) Association des Motards de Cankuzo (Cankuzo), (9)Population de Rugombo (Cibitoke), (10) Association URUNANI RW'AbaKokayide Gitega (Gitega), (11) Fonctionnaires de Buhiga (Karusi), (12) Elèves du secondaire de kayanza (Kayanza), (13) Enseignants de Busoni (Kirundo), (14)Jeunes Etudiants et élèves de Nyanza Lac (Makamba), (15) Jeunes de Kayokwe (Mwaro) , (16) Association Shigirikirika Gitaba (Rutana), (17) Fonctionnaires de Ruyigi (à Ruyigi), (18) Femmes membres de la Ligue Iteka à Muramvya (Muramvya), (19) Les femmes membres de l'Association Nawenuze 20. (Muyinga), Les membres de l'Association SOVETABU Taxi velos (Ngozi)

été organisés). Avec des groupes et individus d'un grand nombre de couches différentes de la société burundaise afin de capter des opinions diverses comme les étudiants, les démobilisés, les jeunes, la société civile, les femmes travailleuses de sexe, les commerçants, les motards, les déplacés, les fonctionnaires, les cadres administratifs, les élèves, etc.

Nous avons scindé ce corpus en deux catégories. La première catégorie a porté sur les personnes interviewées parce que leurs fonctions recourent la conception globale de la réforme du secteur de la sécurité qui considère qu'une approche holistique doit être privilégiée pour toute réforme de ce secteur⁸.

La première catégorie concerne des personnes relevant des services de l'administration publique et de la société civile. Les premiers relèvent du contrôle étatique du secteur de la sécurité, et les seconds du contrôle non étatique du secteur de la sécurité.

La seconde catégorie a porté sur des témoins privilégiés, considérés ici comme des bénéficiaires des services de sécurité (la population en générale)

L'idée centrale était de pouvoir soumettre à la réflexion l'image révélée par les données recueillies par questionnaire par rapport à la réalité vécue par ces différentes catégories de la population. Ces entretiens et focus groups sont autant que les chiffres, une source d'information et un objet d'interprétation de ce que l'interlocuteur exprime sur la sécurité et sur les corps de défense et de sécurité. Les questions posées ont porté sur trois aspects fondamentaux:

- Une vue globale du contexte sécuritaire dans le milieu de l'enquête
- Une évaluation de l'évolution récente de la sécurité (12 derniers mois)
- Une appréciation des corps de défense et de sécurité.

⁸OCDE, *Manuel de l'OCDE sur la Réforme des systèmes de sécurité: Soutenir la sécurité et la justice*, Paris, OCDE, 2007..

II. PERCEPTIONS DE L'ETAT DE LA SECURITE PAR LA POPULATION

A. Sentiment de sécurité

La question portait ici sur l'appréciation globale de la sécurité par la population. Et les personnes interrogées étaient invitées à s'exprimer uniquement par rapport à la situation vécue dans leur propre localité. Huit (8) sur dix (10) personnes interrogées, soit 84% de la population, estiment que la sécurité dans leur localité est très bonne ou bonne. Par rapport aux résultats de 2012 (*Diagramme2*), il y a eu une légère dégradation du niveau de la sécurité qui est passé de 75,4% à 73%, soit une différence de 2,4%. Mais les résultats restent globalement positifs:

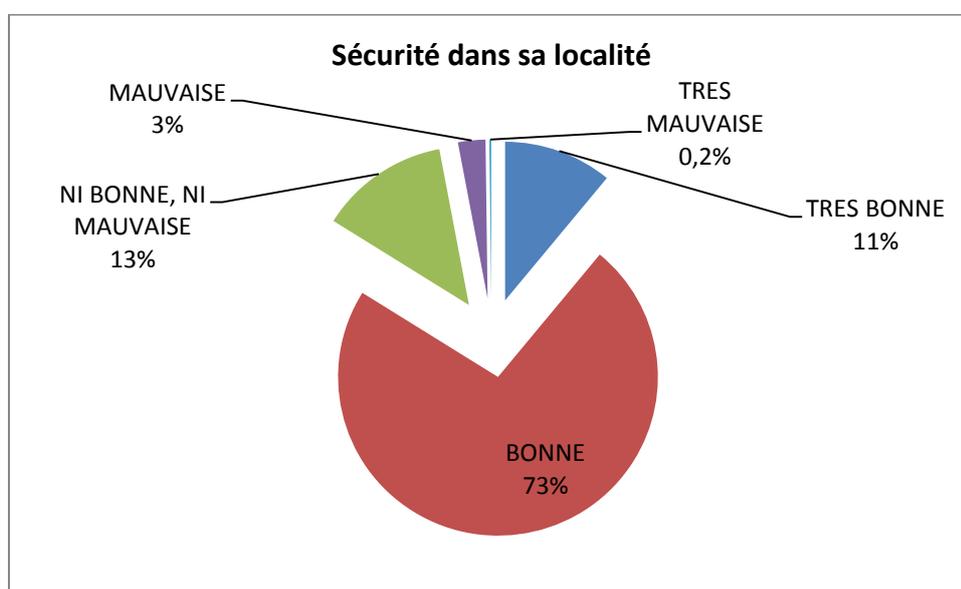


Diagramme 1

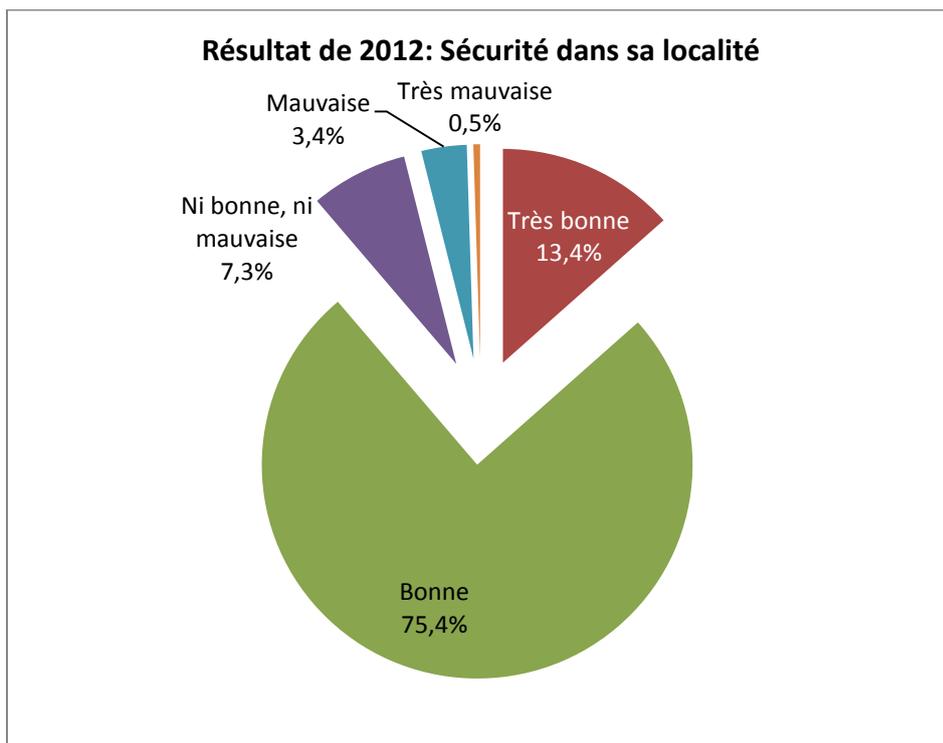


Diagramme 2

On remarque une différence selon qu'on est à Bujumbura ou en provinces (Diagramme3). Dans les provinces, ils sont 85,3% qui estiment que la sécurité est très bonne ou bonne alors qu'ils ne sont que 76,6% en Mairie de Bujumbura. Même si la différence n'est pas grande, ce graphique montre un écart entre les perceptions des habitants de la capitale et ceux des provinces.

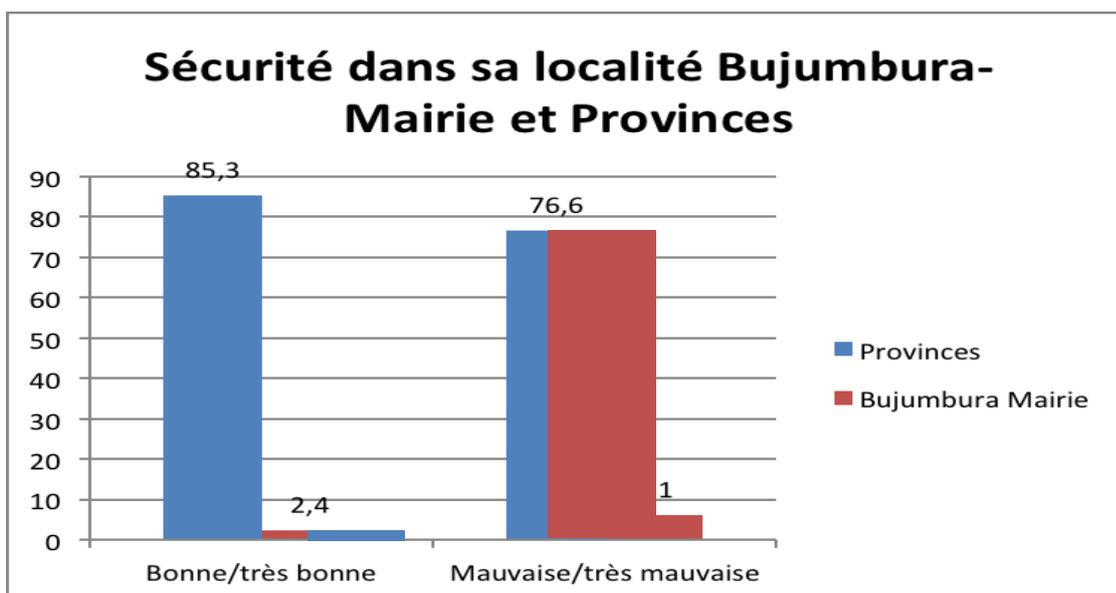


Diagramme 3

Si on compare les provinces (*Diagramme3 et Tableau1*), il se dégage deux grandes tendances. Nous avons un groupe de provinces avec des records d'opinions positives, allant de 96,1% (Muyinga) à 97,3% (Kayanza), et d'autres à 70,8% (Cibitoke) et 64,4% (Bubanza).

Tableau 6: Sentiment de sécurité dans les provinces et dans Bujumbura Mairie

Lieu	Appréciation de la sécurité		Lieu	Appréciation de la sécurité	
	Bonne/Très Bonne	Mauvaise/ Très Mauvaise		Bonne/Très Bonne	Mauvaise/ Très Mauvaise
Bubanza	64,4	8,9	Karuzi	87,6	0
Bujumbura Mairie	76,6	6,1	Kayanza	97,3	0
Bujumbura Rural	88,7	1,4	Kirundo	93,5	0,9
Bururi	78,8	1	Makamba	82,1	0,9
Cankuzo	90,5	0	Muramvya	92,6	0,9
Cibitoke	70,8	7,3	Muyinga	96,1	2
Gitega	90,2	1	Mwaro	76	0
Bubanza	64,4	8,9	Ngozi	77,7	6,8

S'agissant de l'environnement de vie des populations enquêtées, la situation est différemment jugée, très bonne ou bonne, par 78,5% en milieu urbain, 86,8% en milieu mi-urbain et mi-rural, et 84,6% en milieu rural (*Tableau 6*).

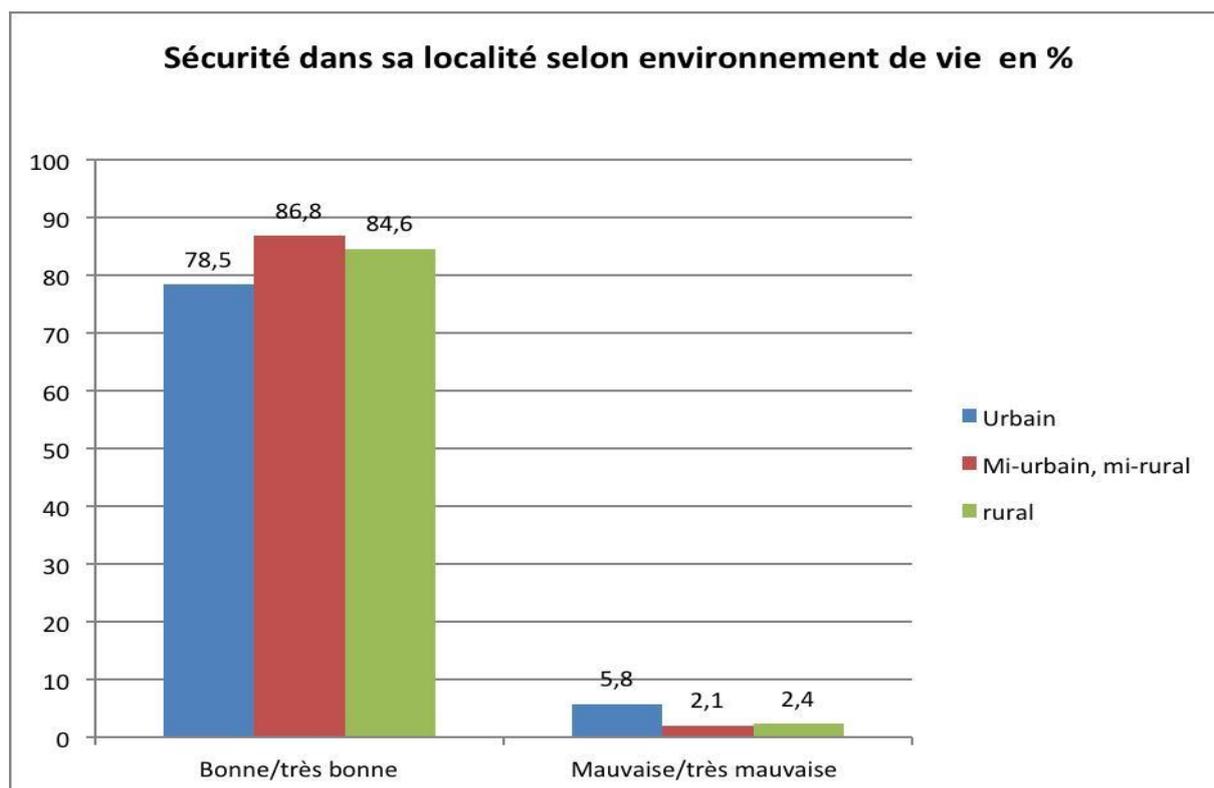


Diagramme 4

S'agissant de l'appréciation de la situation sécuritaire selon le sexe, force est de constater à travers le tableau 7 que la différence est minime. Ils sont 83% des hommes à l'estimer très bonne ou bonne contre 85,5 % des femmes.

Tableau 7: Sentiment de sécurité selon le sexe des répondants

Sexe	Très bonne	Bonne	Ni bonne ni mauvaise	Mauvaise	Très mauvaise
Hommes	11%	72%	14%	3%	0,2%
Femmes	10,5%	75%	11,4%	3%	0,6%

Les non-instruits sont les plus optimistes tandis que ceux d'un niveau supérieur d'instruction sont les plus pessimistes. En effet, ils sont 90,2% de ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction à trouver la situation sécuritaire très bonne ou bonne, contre 76,8% de ceux qui ont fréquenté l'université ou l'enseignement supérieur.

Tableau 8: Sentiment de sécurité selon le niveau d'instruction

	Aucun	Primaire	Secondaire inf.	Sécondaire sup.	Supérieur
Très Bonne/Bonne	90,2%	83,7%	80,1%	81,8%	76,8%
Mauvaise/Très Mauvaise	2,0%	2,7%	2,9%	2,3%	11,1%

Par rapport aux 12 derniers mois, les personnes interrogées estiment que la situation sécuritaire s'est légèrement améliorée (*Diagramme 5*)

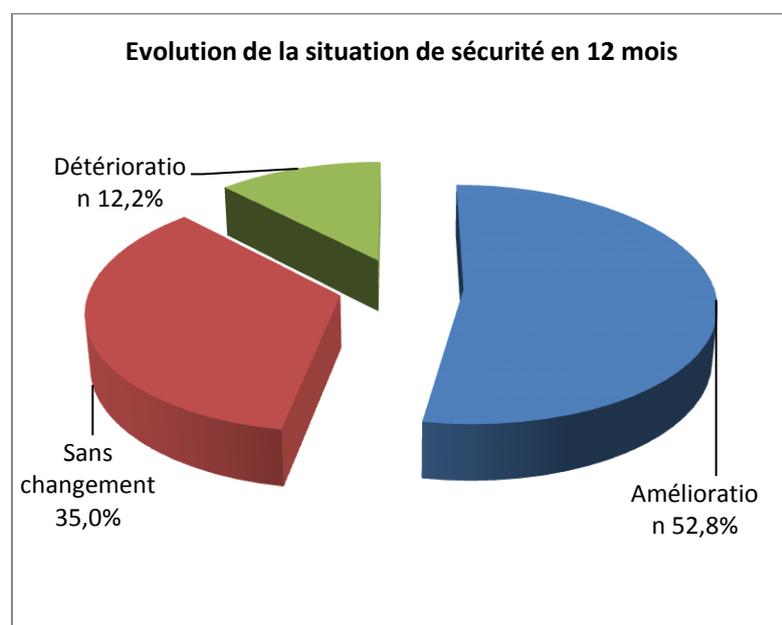


Diagramme 5

52,8%) ont le sentiment que la sécurité se serait améliorée au cours des 12 derniers mois, 35% pensent qu'il n'y a pas eu de changement⁹ ou que la situation s'est détériorée (12,2%).

En 2012 (*Diagramme7*), seuls 6,7% des enquêtés estimaient que la situation s'était dégradée, ce taux est en 2014 à 12,2%, 35% pensent que la situation n'a pas changé depuis une année contre 21,8% en 2012. La différence avec 2012 est plus prononcée pour la réponse "amélioration", 71,5% des enquêtés pensaient que la situation s'était améliorée, contre seulement 52,8% en 2014, soit 18,7% de différence négative.

⁹ Evidemment, nous n'avons pas les éléments de comparaison, parce qu'il n'y a pas une étude menée en 2013 pour vérifier la véracité des propos. Nous restons dans une perspective plutôt subjective des propos tenus par les enquêtés.

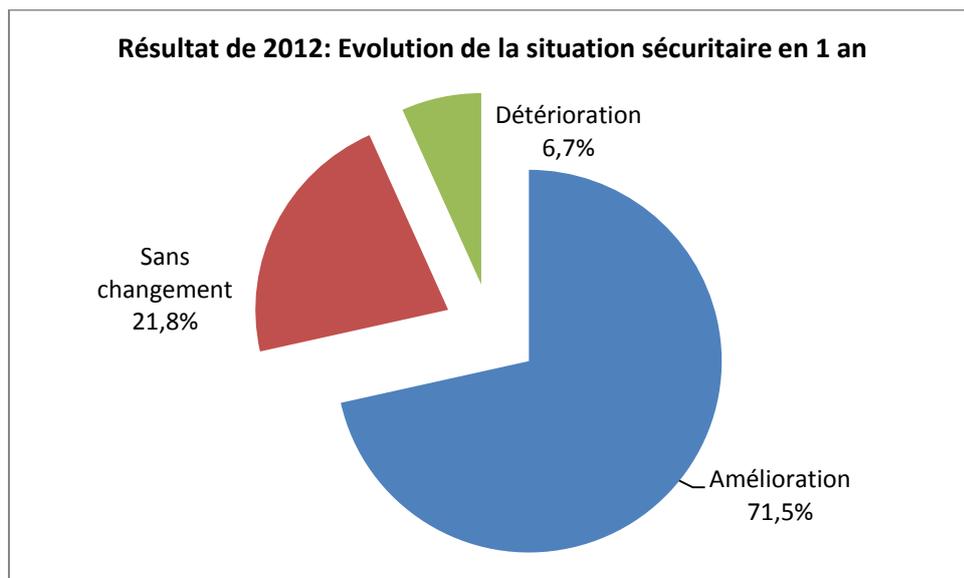


Diagramme 6

Il faut noter que la question sur l'évolution ne porte que sur les 12 derniers mois et ne nous donne pas d'information sur l'état et l'évolution de la sécurité entre 2012 et 2013. C'est donc possible que la sécurité se soit améliorée entre 2012 et 2013 et détériorée après (2013 à 2014). Mais il est possible aussi que le niveau de sécurité pourrait être le même aujourd'hui qu'en 2012, du fait que le cadre de référence qui est l'année précédente, c'est à dire 2013, pourrait avoir été interprétée de façon extensive.

S'il n'y a pas une différence sensible entre la Mairie de Bujumbura et le reste des provinces (plus ou moins 1,5%), et entre les hommes et femmes interrogées (plus ou moins 5% d'écart sur l'amélioration de la situation), le niveau d'éducation nous laisse voir qu'il y a une différence dans ces opinions données.

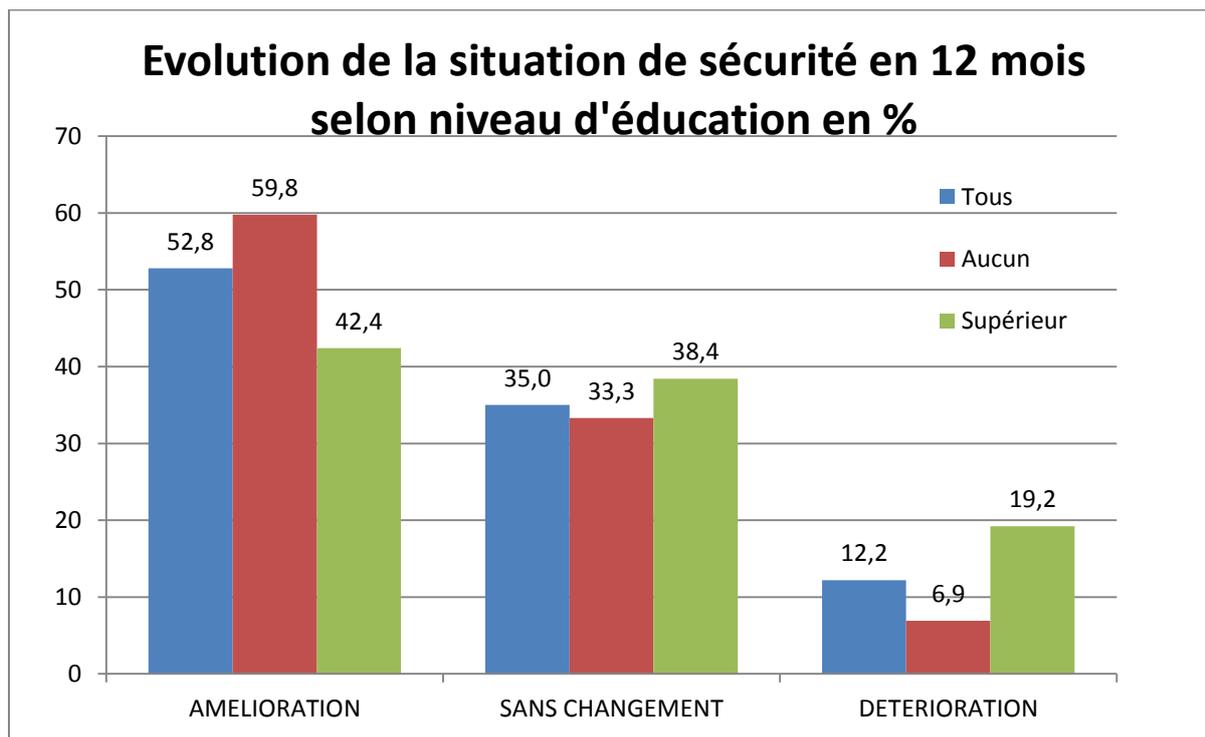


Diagramme 7

En effet, au sujet de l'opinion selon laquelle la situation s'est améliorée durant les 12 derniers mois, il y a une différence de plus de 20% entre ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction et ceux qui ont un niveau supérieur (université). Même pour ce qui est de la détérioration de la situation sécuritaire, ils sont 19,2 % du supérieur contre 12,2% sans aucun niveau d'instruction, les mêmes proportions que dans les opinions exprimées au sujet de l'appréciation de la sécurité¹⁰.

En somme, sur la question de la sécurité dans le pays, les opinions émises montrent qu'elle est globalement bonne sur tout le territoire national. Les entretiens réalisés aussi bien collectivement qu'avec des témoins privilégiés confirment que la situation est bonne quoi qu'une infime partie reste indifférente ou pense qu'elle est mauvaise¹¹.

B. Causes d'insécurité

Nous avons ainsi cherché à savoir les causes de l'insécurité selon la localité des personnes enquêtées. Les personnes interrogées pouvaient choisir parmi plusieurs causes. Le total dépasse les 100%, car plusieurs réponses étaient possibles.

¹⁰ Voir infra, p.41.

¹¹ A ce sujet 20 entretiens avec des témoins privilégiés et 20 focus group ont été conduits durant cette enquête avec des acteurs relevant de toutes les catégories socioprofessionnelles.

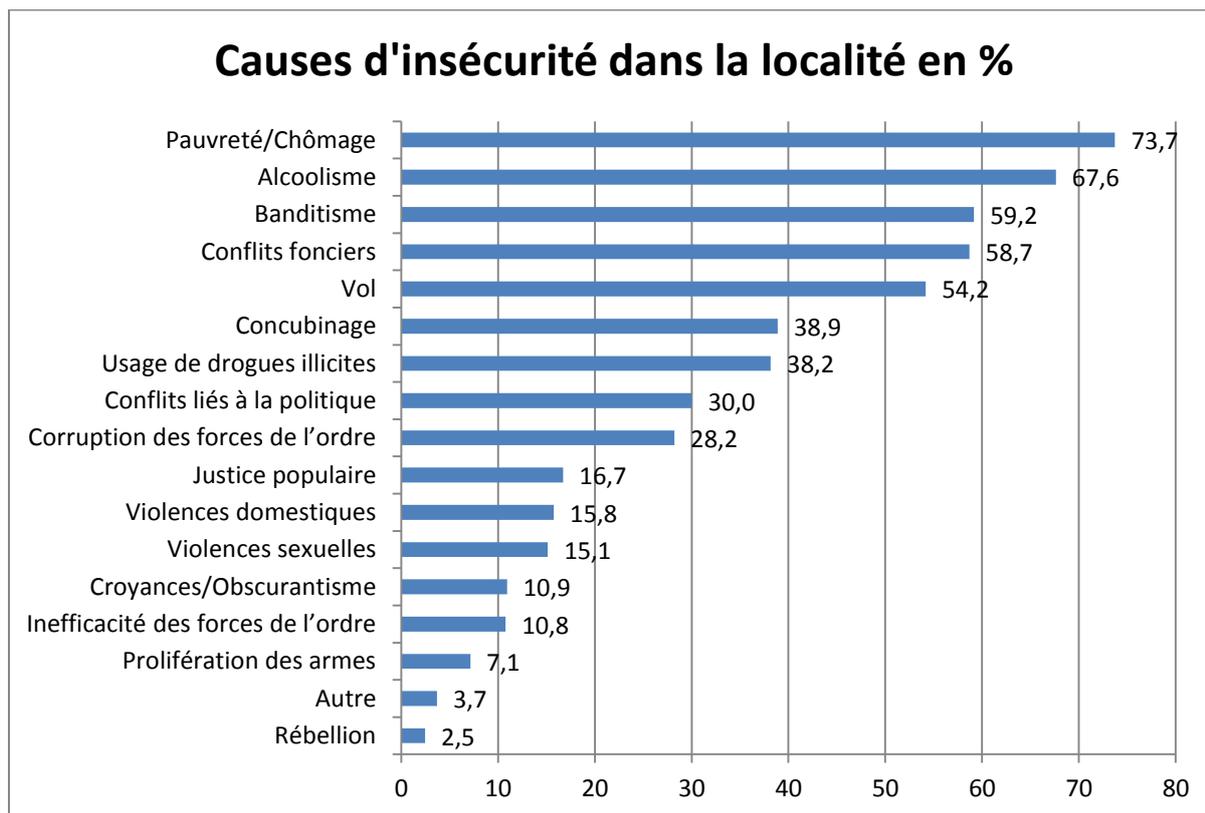


Diagramme 8

Au vu du diagramme 9, les causes les plus importantes les plus importantes se classent dans l'ordre suivant:

- Pauvreté et chômage : 73,7%
- Alcoolisme: 67,6%
- Banditisme: 59,2%
- Conflits fonciers: 58,7%
- Vols: 54,2%

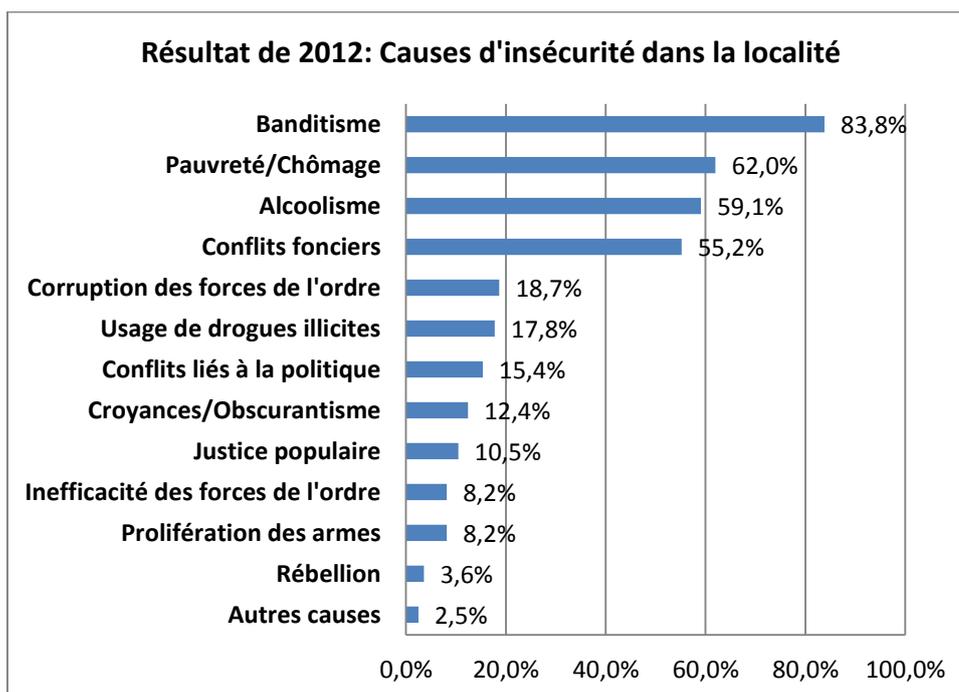


Diagramme 9

Par rapport à l'étude de 2012 (*Diagramme 10*), on observe trois tendances lourdes en 2014 :

- La première tendance laisse apparaître 4 causes importantes déjà relevées en 2012¹² : le banditisme qui était la principale cause de l'insécurité en 2012 avec 83,8% revient au 3ème plan en 2014 avec 59,2%. La pauvreté et le chômage en 2ème position en 2012 monte en 1^{ère} position avec 11 points de plus (73,7%). L'alcoolisme et les conflits fonciers montent aussi avec respectivement 8 et 3 points de plus.
- La seconde tendance met en relief le fait que les autres causes identifiées en 2012 obtiennent des scores qui attestent que la situation n'a pas positivement évolué en 2014. C'est le cas notamment de l'usage des drogues illicites¹³, des conflits liés à la politique, de la corruption des forces de l'ordre, ou la justice populaire. Ces causes d'insécurité accusent même une augmentation respective de 20%, 15%; 10% et 6%.
- Enfin, dans la présente étude, le concubinage constitue une menace pour 39,8% des enquêtés avec une légère différence de 2% entre Bujumbura-Mairie et les provinces. Ce paramètre n'avait pas fait l'objet de l'étude de 2012.

En comparant la Mairie de Bujumbura au reste des provinces, d'autres différences se font remarquer comme l'illustre le graphique ci-après :

¹² CENAP-CREDESS, op.cit., p.17

¹³ Soulignons que telle que formulée, cette menace n'explique pas implicitement l'existence des drogues licites au Burundi comme on en voit dans d'autres pays actuellement avec la légalisation de la consommation des drogues dites douces. Les drogues et leur consommation sont sous le coup du Code Pénal en ses articles 489 à 497.

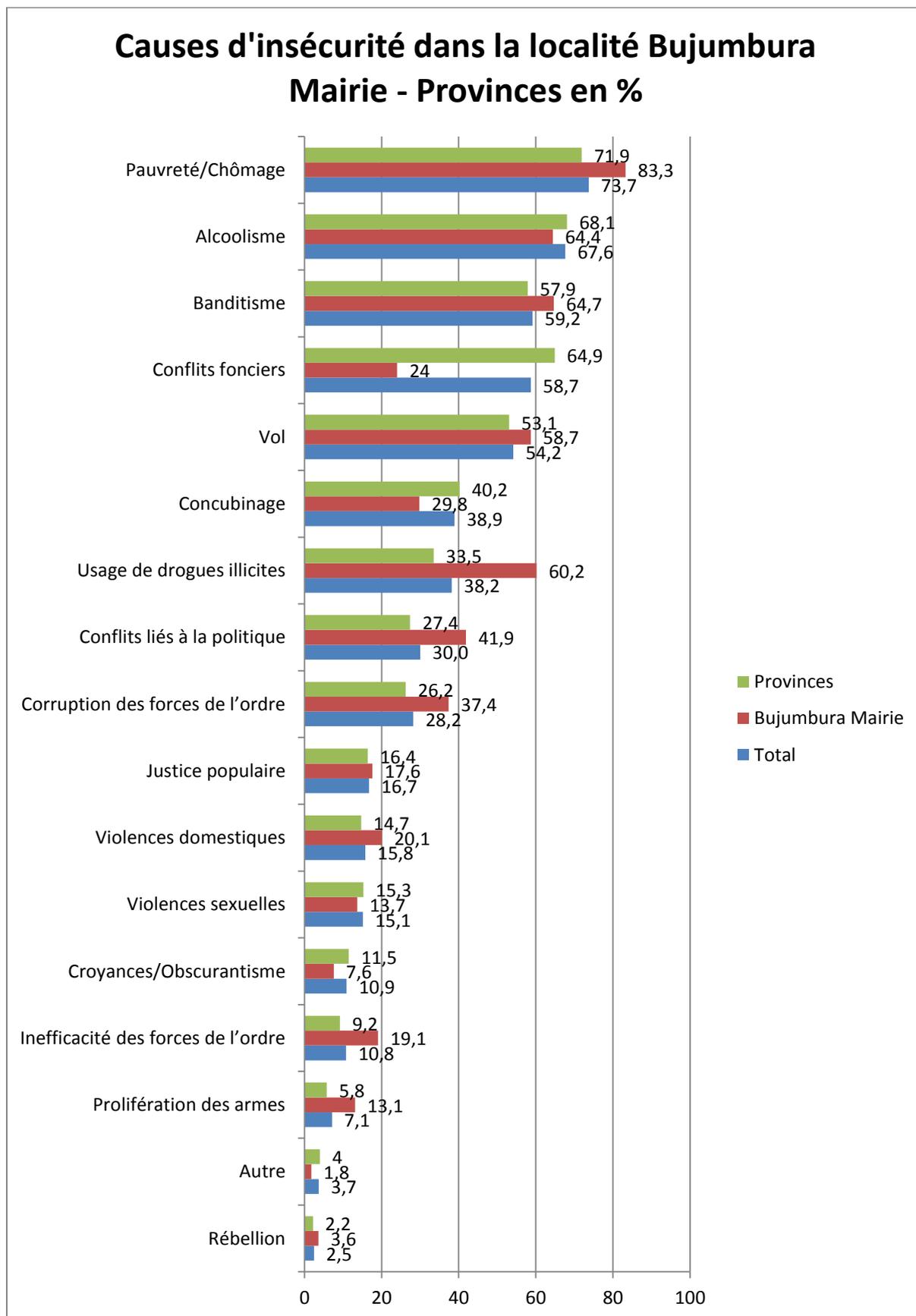


Diagramme 10

En effet, les causes d'insécurité exprimées varient selon qu'on est en Marie de Bujumbura ou dans les provinces. Parmi les cinq premières causes, le chômage, le banditisme et le vol, sont plus prononcées en Marie de Bujumbura tandis que l'alcoolisme et les conflits fonciers sont plus remarquables dans l'opinion de la population des provinces. Parmi les autres causes d'insécurité citées, les différences entre Bujumbura Mairie et les provinces sont les plus prononcées pour l'usage des drogues illicites (60,2% Bujumbura Mairie contre 33,5% provinces soit une différence de 26,7%), les conflits liés à la politique (41,9% Bujumbura Mairie contre 27,4% provinces soit une différence de 14,5%) ainsi que la corruption des forces de l'ordre (37,4 Bujumbura Mairie contre 26,2 provinces soit une différence de 11,2%). Finalement, le concubinage est plus ressenti comme cause d'insécurité dans les provinces (40,2%) qu'à Bujumbura Mairie (29,8%).

Le degré d'instruction constitue aussi un autre niveau d'analyse de ces opinions exprimées sur les causes d'insécurité. Le tableau ci-dessus montre les causes citées avec un écart de 10% ou plus entre ceux qui sont non scolarisés et ceux qui ont un niveau d'instruction supérieur.

Tableau 9: Les causes de l'insécurité citées selon le niveau d'instruction

Causes d'insécurité	Non scolarisés	Niveau Supérieure	Différence
Corruption des forces de l'ordre	18,6%	45,5%	26,9%
Usage des drogues illicites	27,2%	52,50%	25,3%
Conflits liés à la politique	20,3%	45,5%	25,2%
Concubinage	43,4%	22,2%	21,2%
Inefficacité des forces de l'ordre	5,6%	25,3%	19,7%
Conflits fonciers	62,4%	44,4%	18,0%
Vol	48,5%	58,6%	10,1%
Justice populaire	14,5%	25,3%	10,8%

Comme on le voit (*Tableau9*), il y a un décalage entre les opinions des non scolarisés et celles des personnes plus instruites.

C. Infractions et leurs auteurs

La qualification de l'infraction relève normalement de la loi¹⁴. Il faudra donc cette terminologie dans le sens courant et non comme des infractions établies par un juge et documentées dans la recherche.

Ainsi, 80,5% des enquêtés disent n'avoir pas été victimes d'une infraction, contre 19,5% qui auraient été victimes. 41,7% connaissent quelqu'un qui a été victime dans son entourage. Les hommes seraient plus affectés, soit 21,3% contre 16,4% des femmes.

¹⁴Loi N°1/10 du 03 Avril 2013 portant révision du Code de procédure Pénale

1. Types d'infractions subies (Diagramme 12)

Les vols dans l'habitation sont les infractions le plus souvent subies par les personnes interrogées à raison de 26,3%. Cette infraction peut être liée à la pauvreté/chômage inventoriée comme cause principale de l'insécurité.

Le diagramme ci-après dresse une liste des types d'infractions subies par ordre de grandeur¹⁵ :

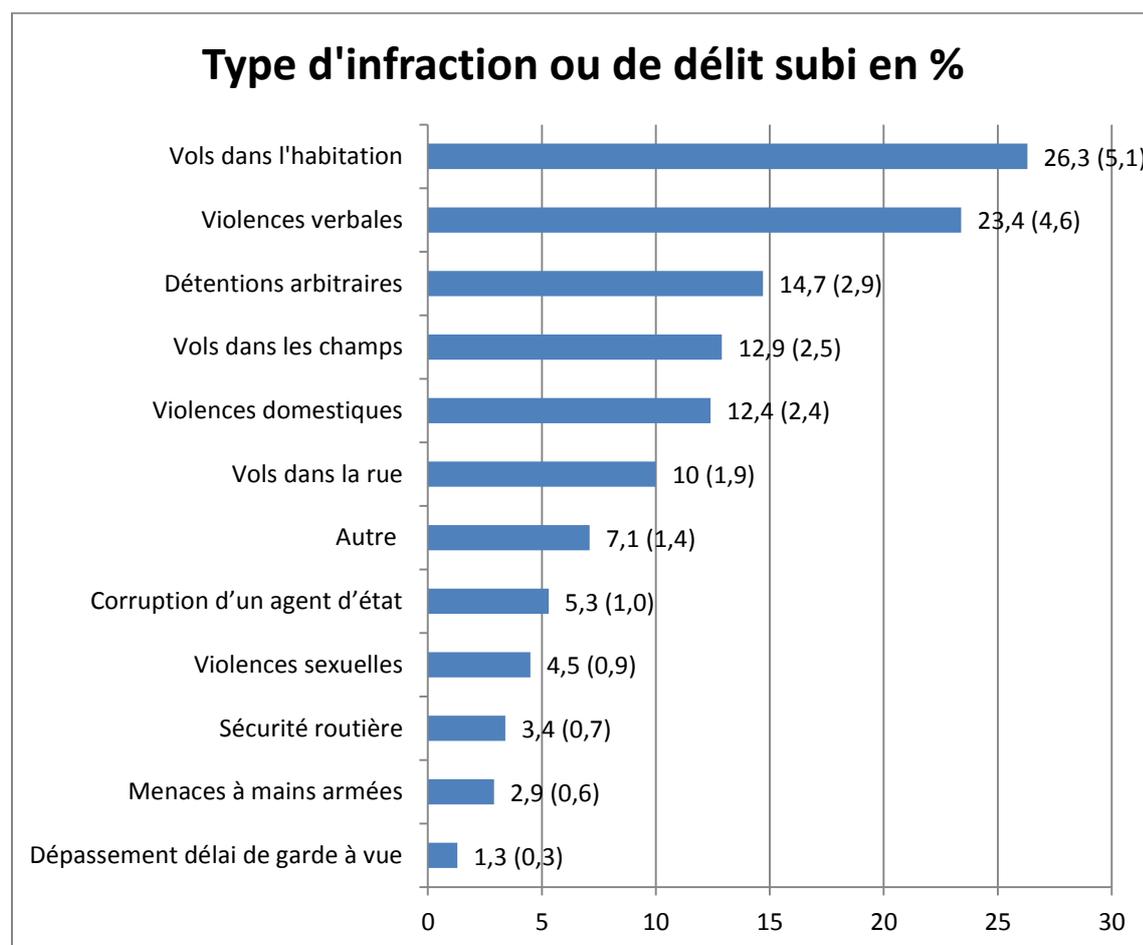


Diagramme 11

Par rapport à l'étude de 2012 (Diagramme13)¹⁶, si d'emblée ces pourcentages ne concernent que les 380 personnes ayant répondu avoir personnellement été victimes d'une infraction ou de délits contre les 528 de l'étude précédente, force est de constater que les quatre infractions sont restées les mêmes avec une légère diminution (sauf que l'échantillon n'est pas le même i.e 528) du taux des vols dans l'habitation et dans les champs, ainsi que des violences verbales. Il se remarque néanmoins une augmentation

¹⁵ Remarquons que ces pourcentages ne concernent que 381 personnes (les 380 personnes qui ont déclaré d'avoir été victime d'une infraction ainsi qu'une personne de plus, qui a répondu sans avoir déclaré d'avoir été victime), tandis que les chiffres entre les parenthèses montrent le pourcentage de tous les interviewés. Le total dépasse les 100% puisque plusieurs réponses étaient possibles.

¹⁶ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit., p.24

des cas de détention arbitraires (de 8,1% à 14,7%), des violences domestiques (de 5,8% à 12,4%), vol dans les rues (de 6,85 à 10%) et des violences sexuelles (0,9% à 4,5%). Les menaces à main armée ont par contre régressées (de 5,8% à 2,9%), ce qui corrobore en quelque sorte la régression des opinions relatives à la prolifération des armes (de 8,2 en 2012 à 7,1% en 2014).

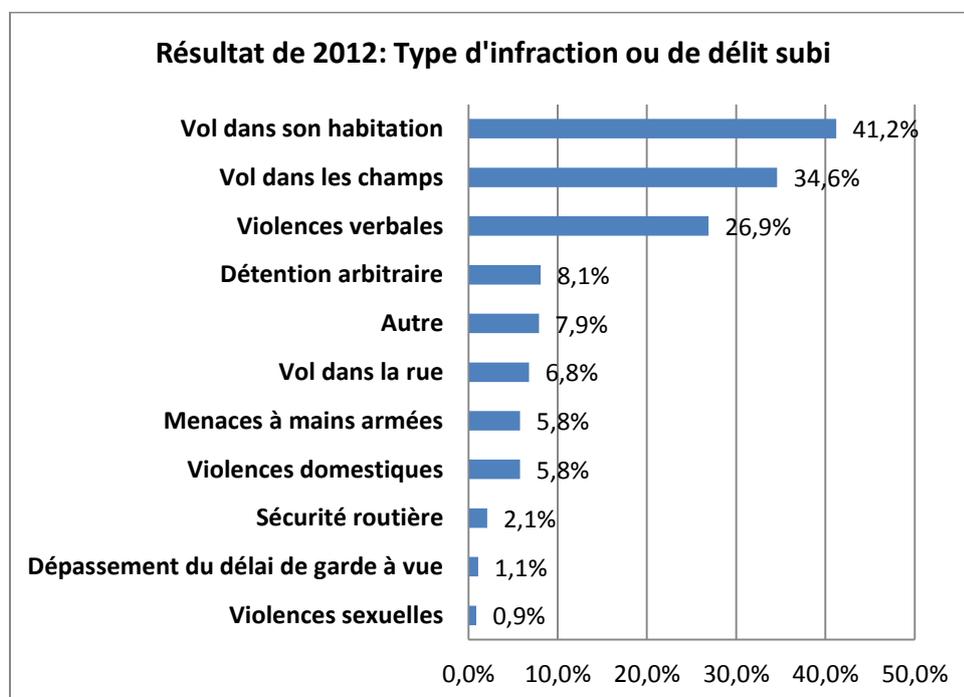


Diagramme 12

Les hommes et les femmes ne sont pas affectés de la même façon des différents types d'infractions (Tableau 10) :

Tableau 10: Types d'infractions citées selon le sexe

Types d'infractions	H	F	Types d'infractions	H	F
Vols dans les habitations	27,4%	23,5%	Violences verbales	37,5%	18,8%
Détentions arbitraires	19,2%	4,3%	Vols dans les champs	16,5%	11,3%
Violences domestiques	12,8%	11,3%	Violences sexuelles	10,4%	
Vols dans la rue	11,3%	7,0%	Vols à main armée	4,1%	0,0%
Sécurité routière	4,5%	0,9%	Dépassement des délais de détentions provisoires	1,9%	0,0%

2. Auteurs de l'infraction (Diagramme 14,16 &17)

Sur la question de l'identité de l'auteur principal du délit¹⁷, les civils viennent en première position avec 62,6%, et suivent plus loin des agents de la PNB avec 17,9% des personnes interviewées leur attribuant la responsabilité du crime ou du délit. Il y a fort éventuellement un lien avec la détention arbitraire évoquée plus haut (14,7%). Les agents de l'administration viennent en quatrième position avec 6,1%. Les agents de la FDN ou du SNR occupent les dernières positions avec des scores quasi nuls.

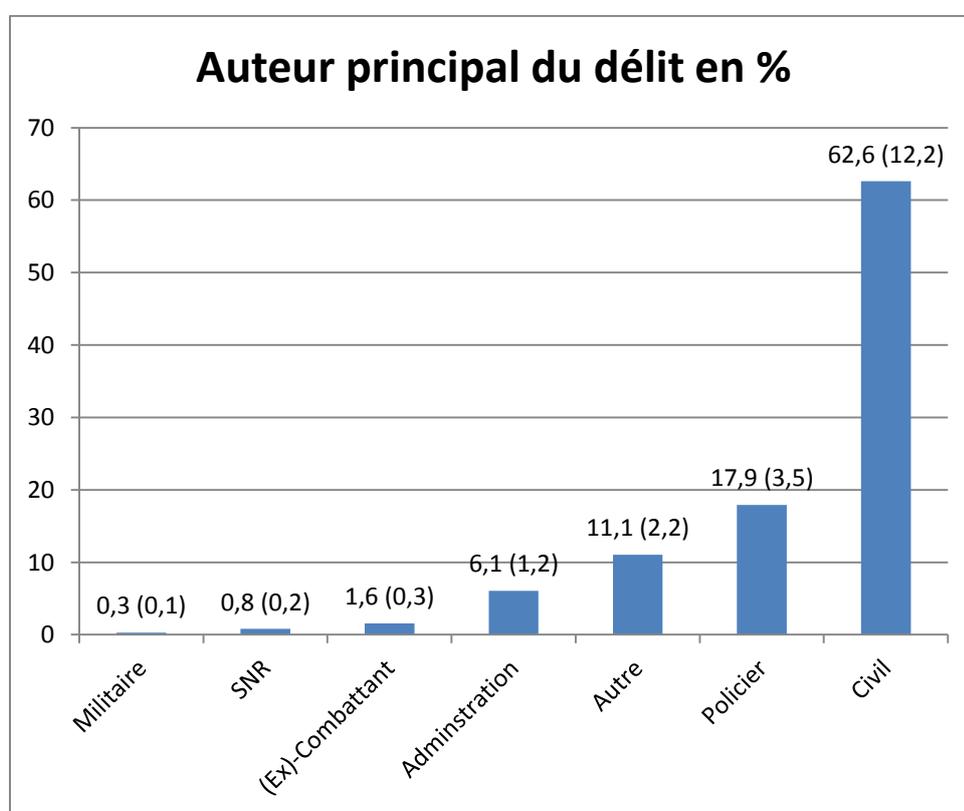


Diagramme 13

Comparativement à l'étude de 2012 (Diagramme15), il y a lieu de remarquer une forte augmentation des personnes qui incriminent la police et l'administration comme auteurs principaux des infractions ou délits dont ils ont été victimes¹⁸.

¹⁷ Remarquons que ces pourcentages ne concernent que 381 personnes (les 380 personnes qui ont déclaré d'avoir été victime d'une infraction ainsi qu'une personne de plus, qui a répondu sans avoir déclaré d'avoir été victime), tandis que les chiffres entre les parenthèses démontrent le pourcentage de tous les interviewés. Le total dépasse les 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

¹⁸ Voir Cenap-Credess-Bdi, op.cit., p.26.

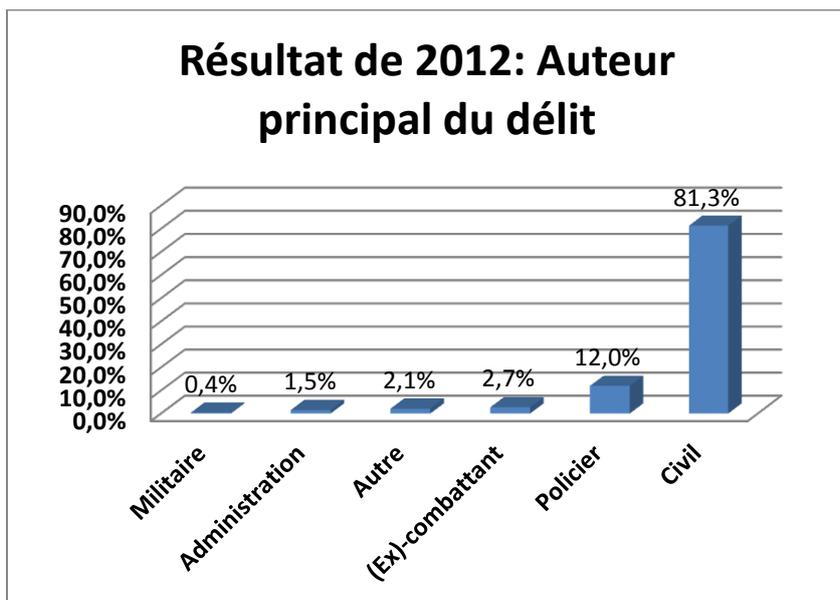


Diagramme 14

Il est important de souligner que l'identification des policiers comme auteur de l'infraction ou du délit aux yeux des populations interviewées est plus prononcée en Marie de Bujumbura avec plus du double des opinions exprimées dans les provinces.

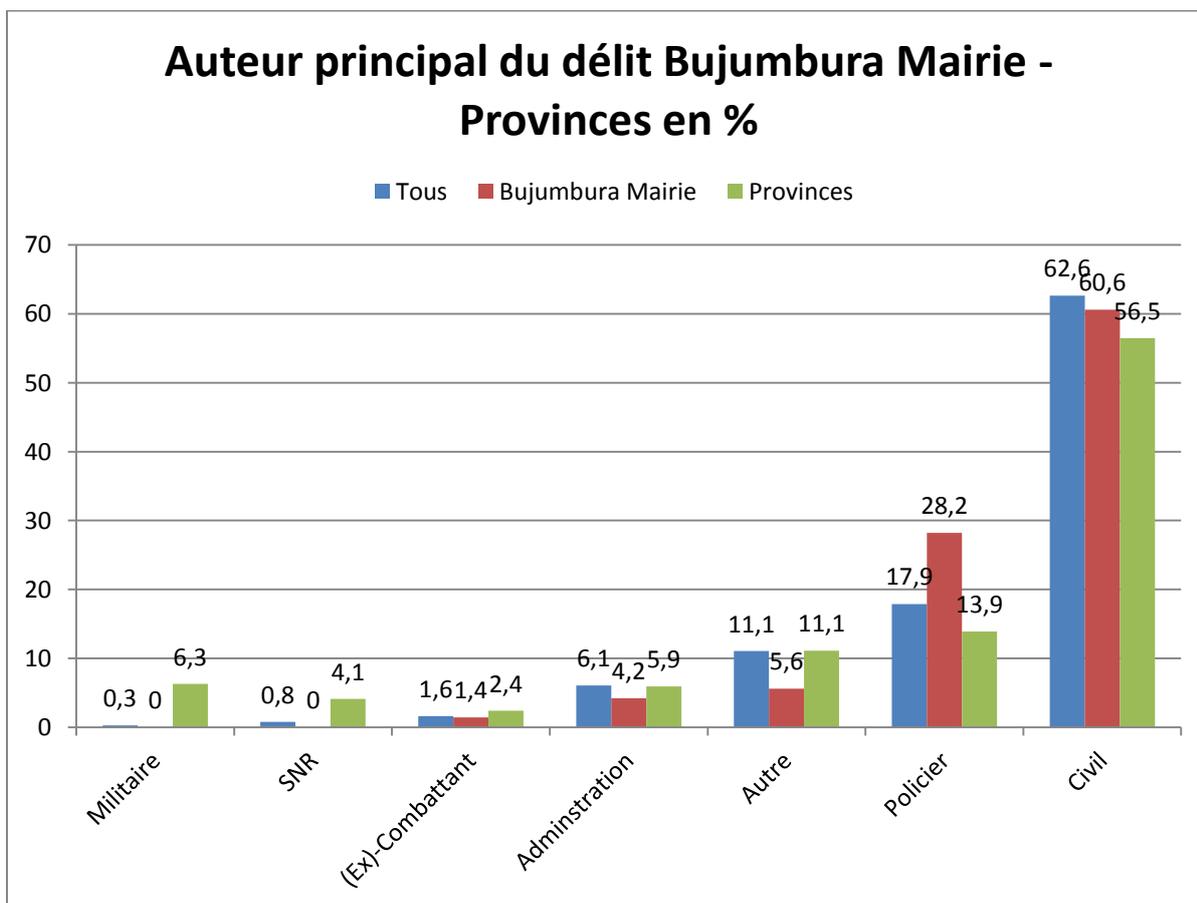


Diagramme 15

Il existe aussi des différences prononcées par rapport au sexe de la personne enquêtée en ce qui concerne les civils, les administratifs et les policiers, comme le démontre le diagramme 16. Globalement les hommes sont exposés à devenir victime d'un policier ou administratif fautif que les femmes. Ces dernières ont à 80% cité les civils comme auteur principal de l'infraction subie. Cela correspond aux infractions citées par les hommes et les femmes (notamment par rapport à la détention arbitraire et le dépassement délai de garde à vue).

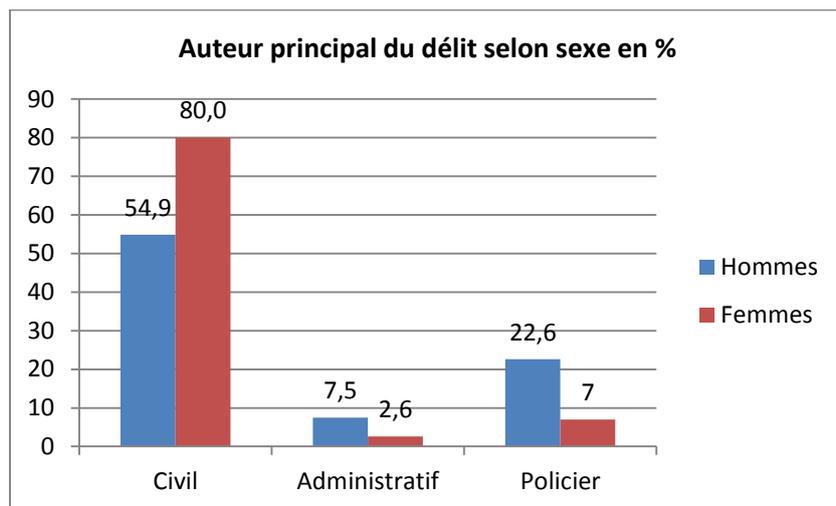


Diagramme 16

Sentiment de victimisation

Le taux de victimisation dans le pays est assez faible. En Mairie de Bujumbura, 21,6% des personnes interrogées se disent victimes d'insécurité, et 39,8% connaissent des victimes dans l'entourage immédiat. Les provinces dont le niveau de victimisation est relativement élevée sont Bururi avec 30,8% qui se disent victimes et 70,2% qui disent connaître des victimes dans leur entourage ; Rutana (29,2% et 69,8%). Pour les 2 provinces, les conflits fonciers y sont pour beaucoup, surtout pour Bururi, en plus des croyances occultes et la polygamie pour Rutana. Les provinces qui semblent en être épargnées sont Mwaro (1,1% et 5,6%), et encore plus intéressant pour Bujumbura Rural (2,8% et 8,5%), compte tenu du passé récent d'insécurité dans cette province.

Parmi les personnes qui se disent victimes d'infractions ou délits, 67% répondent que les auteurs n'étaient pas armés (Diagramme 18). Par contre les opinions exprimées ne font pas de grande différence quant aux modalités d'action. Les proportions entre ceux qui disent qu'ils agissaient seuls et ceux qui confirment qu'ils le faisaient en groupe sont plus proches, 53,7% contre 43,9% (Tableau 11).

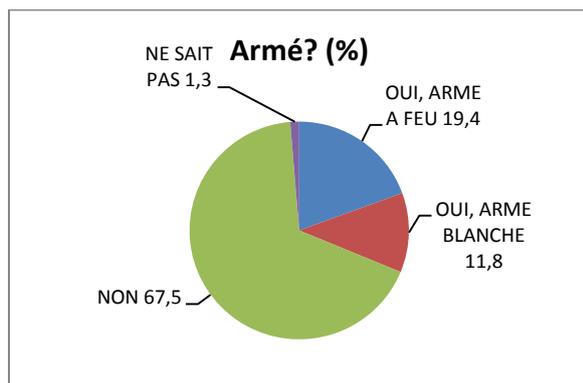


Diagramme 17

Tableau 11: Nombre des agresseurs

Seul	53,7%
Agresseurs en groupe	43,9%
Ne sait pas	2,4%

3. Violences dans l'entourage (Diagramme19)

Sur notre population d'enquête, outre ceux qui ont été directement victimes, 41,7 % connaissent quelqu'un dans leur entourage immédiat qui a été victime d'une infraction ou d'un délit ces derniers 12 mois. Remarquons que 28,7% de ceux qui ont déclaré connaître quelqu'un qui a été victime d'une infraction ont aussi déclaré avoir été victime eux-mêmes. Cela fait que le nombre de personnes qui ont répondu positivement à l'une des deux questions est de 850 personnes ou 43,6%.

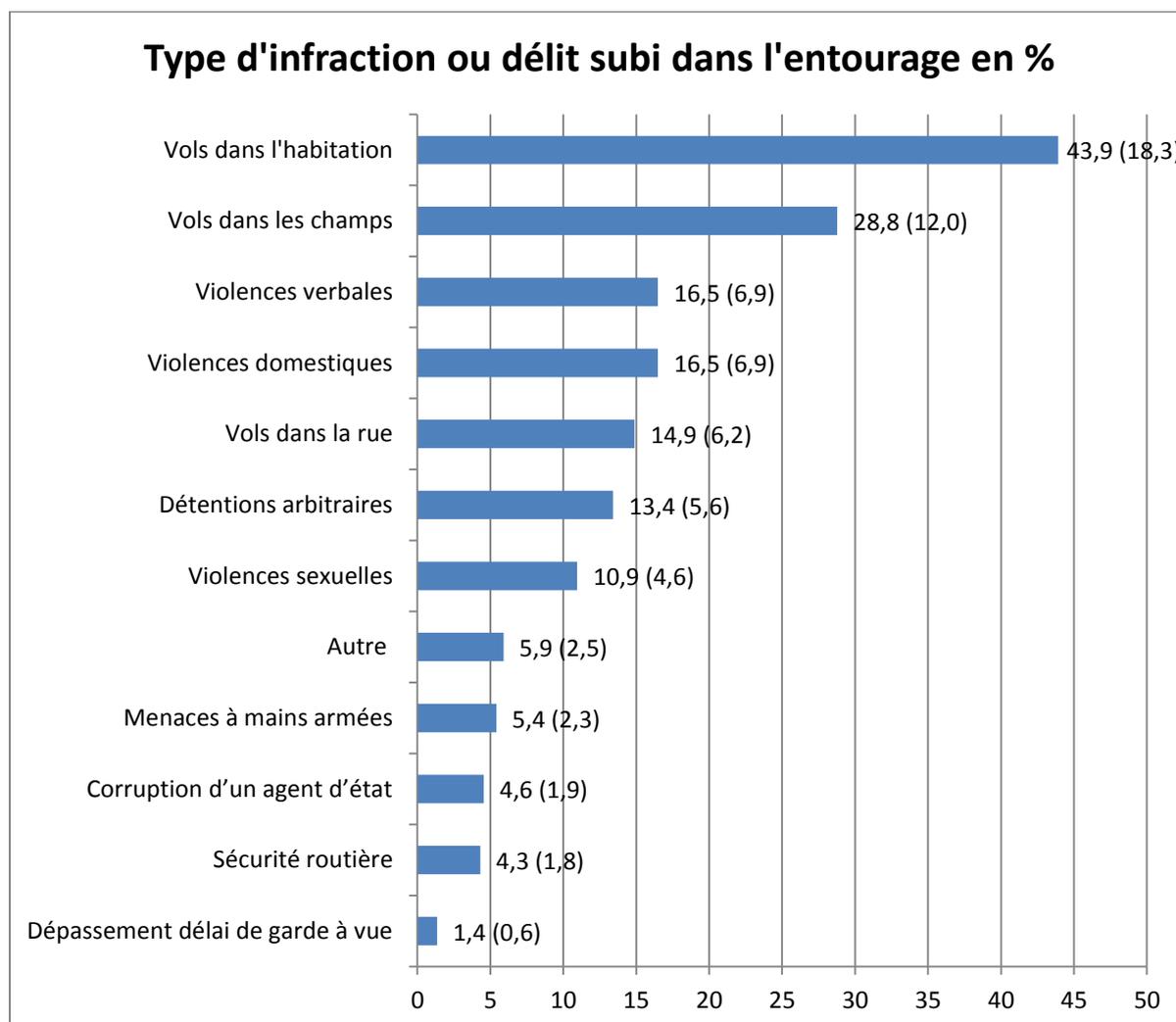


Diagramme 18

Par rapport à l'étude de 2012¹⁹(Diagramme20), il faut noter trois aspects importants.

D'une part, dans l'étude de 2014, il apparait deux types d'infractions qui sont absentes dans l'étude de 2012. Il s'agit de la sécurité routière (infraction au Code de la route) qui obtient 4,3% des opinions exprimées et de la corruption d'un agent de l'Etat qui recueille à son tour 4,6 %. Sans que l'on puisse vraiment parler de nouveaux types d'infractions.

D'autre part, la comparaison entre les deux graphiques donne une vue globale de diminution en 2014, des taux sur les principaux types d'infraction inventoriés. Rien qu'en prenant les trois premiers, on voit une diminution sensible. Il s'agit notamment de vols dans les habitations (58,8% vs 43,9%, vol dans les champs (48,3% vs 28,8%, des violences verbales (20,3% vs 16,5%. Cela donne l'allure d'un léger mieux, même si ces types d'infractions reviennent en priorité presque dans les mêmes positions. Enfin, il y a lieu de noter une augmentation du taux des opinions émises sur trois types d'infraction : les

¹⁹ Voir CENAP-CREDESS, op.cit, p.27.

violences sexuelles (8% vs 10,9%), violences domestiques (15,6% vs 16,5%) et les détentions arbitraires (13,1% vs 13,4%).²⁰

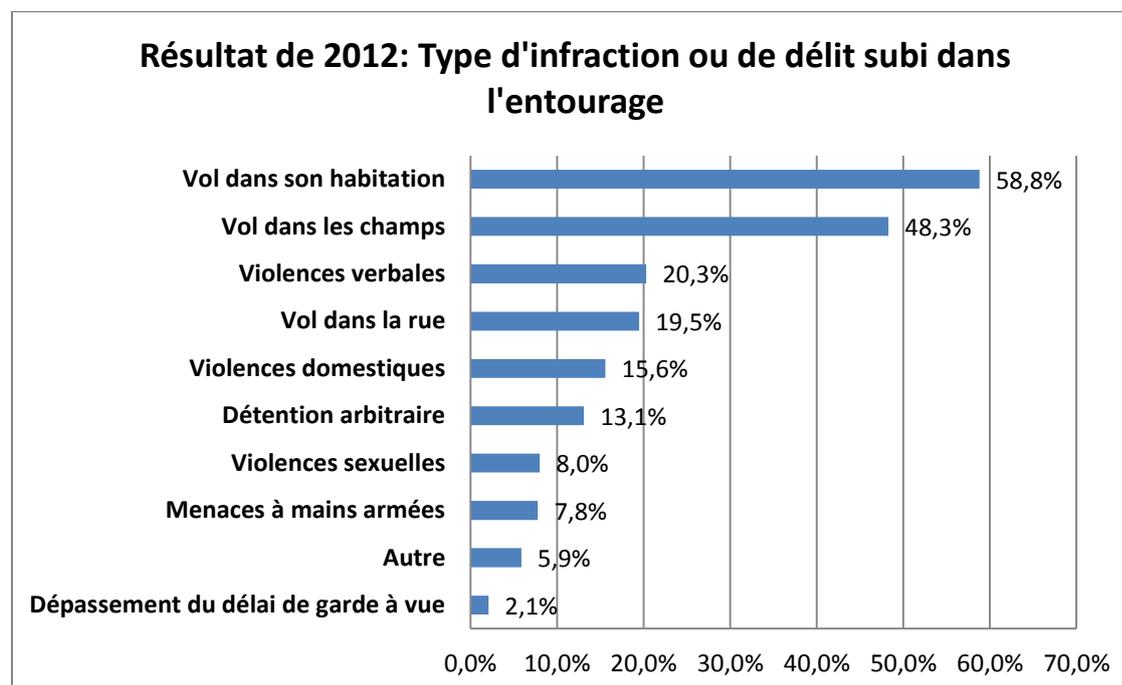


Diagramme 19

Globalement si l'on compare les types d'infractions ou de délits subis directement par les victimes et ceux connus comme ayant été subis par l'entourage, il se remarque des différences²¹. Les quatre premières infractions relevées ne sont pas les mêmes ou ne sont pas exprimées dans les mêmes rapports. Deux infractions présentent la spécificité d'être en augmentation par rapport aux opinions exprimées par les interviewées personnellement victimes : les violences domestiques et les violences sexuelles qui passent du simple au double respectivement de 12,4% à 28,8% et de 4,5% à 10,9%.

D. Victimes de l'insécurité

Comparativement à la Mairie de Bujumbura pour laquelle 21,6% des personnes interrogées sont des victimes et 39,8% connaissent des victimes dans l'entourage immédiat, les provinces qui présentent beaucoup de personnes non seulement qui se disent victimes elles-mêmes d'infractions ou de délit mais aussi qui connaissent des victimes dans l'entourage sont Bururi (30,8% et 70,2%) et Rutana (29,2% et 69,8%). Les provinces qui semblent en être épargnées sont Bujumbura Rural (2,8% et 8,5%) et Mwaro (1,1% et 5,6%)

²⁰ Remarque: ces pourcentages ne concernent que 819 personnes (les 813 personnes qui ont déclaré d'avoir été victime d'une infraction ainsi que 6 personnes de plus, qui ont répondu sans avoir déclaré d'avoir été victime), tandis que les chiffres entre les parenthèses montrent le pourcentage de tous les interviewés. Le total dépasse les 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

²¹ Voir Supra les graphiques p.22 et p.27.

Tableau 12 : Personnes ayant été personnellement victimes ou connaissant des victimes dans l'entourage selon le lieu

Provinces	Victimes	Victimes dans l'entourage
Bujumbura Mairie	21,6%	39,8%
Bururi	30,8%	70,2%
Rutana	29,2%	69,8%
Bujumbura Rural	2,8%	8,5%
Mwaro	1,1%	5,6%

1. Groupes spécifiques plus vulnérables à l'insécurité²² (Diagramme21)

Concernant les victimes de l'insécurité, 73,3 % des personnes interrogées disent que l'insécurité affecte tout le monde tandis que 26,7% estiment que certains groupes sont plus victimes que d'autres. Ceux qui pensent que les victimes de l'insécurité se retrouvent dans certains groupes spécifiques seulement désignent principalement:

1. Les femmes et petites filles (31,7%)
2. Les petites gens (31,3%)
3. Les commerçants ou personnes riches (20%)
4. Les Opposants politiques (17,3%)
5. Les sympathisants des partis d'opposition (16,9%)
6. Les enfants (10%)

²² Ces pourcentages ne concernent que 532 personnes (les 520 personnes qui pensent que les victimes de l'insécurité se retrouvent dans certains groupes spécifiques seulement ainsi que 12 personnes de plus, qui ont répondu alors qu'ils disaient au départ que c'était tout le monde), tandis que les chiffres entre parenthèses montrent le pourcentage de tous les interviewés. Le total dépasse les 100% car plusieurs réponses étaient possibles.

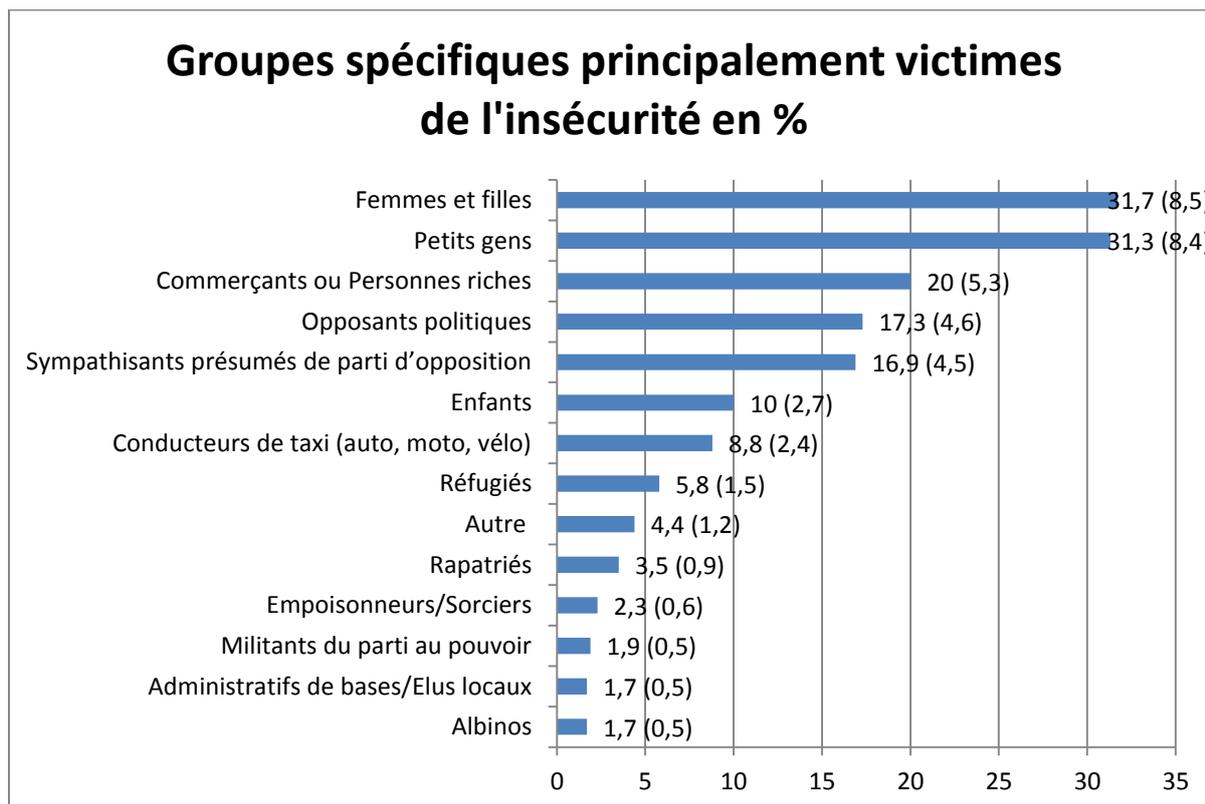


Diagramme 20

2. Groupes spécifiques vulnérables à l'insécurité selon le lieu (Table 13)

Si les différents groupes ne sont pas victimes des mêmes violences, on constate des différences significative selon que les personnes interrogées habitent Bujumbura ou en provinces (Table 13). Dans les provinces, les femmes et les filles ainsi que les enfants sont citées comme les plus affectés, tandis que les petites gens, les commerçants ou les personnes riches, les opposants politiques et sympathisants de l'opposition sont plus évoqués dans la ville de Bujumbura. En filigrane, il y a lieu de dire que l'aspect âge et sexe des victimes est mise en exergue dans les opinions émises dans les provinces tandis que c'est l'activité des victimes qui est directement perceptible en tant que centre d'attention chez les habitants de Bujumbura. Sans que l'on puisse affirmer que cela serait dû à une surmédiation des cas en Mairie de Bujumbura, le score pour les opposants et des sympathisants des partis de l'opposition est frappant. Il passe du simple au double. Dans les entretiens réalisés avec les Témoins privilégiés, les acteurs politiques de l'opposition sont cités comme des groupes spécifiques de victimes surtout des dépassements des délais légaux de garde à vue ou d'autres bavures /tracasseries policières²³.

²³Entretien avec TP, Ngozi, 5 mai 2014; Focus group avec TP, Busoni, 7 mai 2014; Focus group avec TP, Nyakabiga, 28 mai 2014.

Tableau 13: Les groupes les plus victimes à l'insécurité selon le lieu

	Bujumbura	Provinces
Femmes et filles	22,6	34,1
Petits gens	36,9	27,5
Commerçants ou Personnes riches	27,1	20
Opposants politiques	27,4	12,9
Sympathisants présumés de parti d'opposition	23,8	12,3
Enfants	9,5	12,2

Par rapport à l'étude de 2012 (Diagramme22), hormis les enfants, les autres groupes spécifiques restent les mêmes mais avec des variations des opinions exprimées. Le groupe spécifique femmes et filles occupe désormais la première place dans l'étude de 2014 avec 31,7%²⁴.

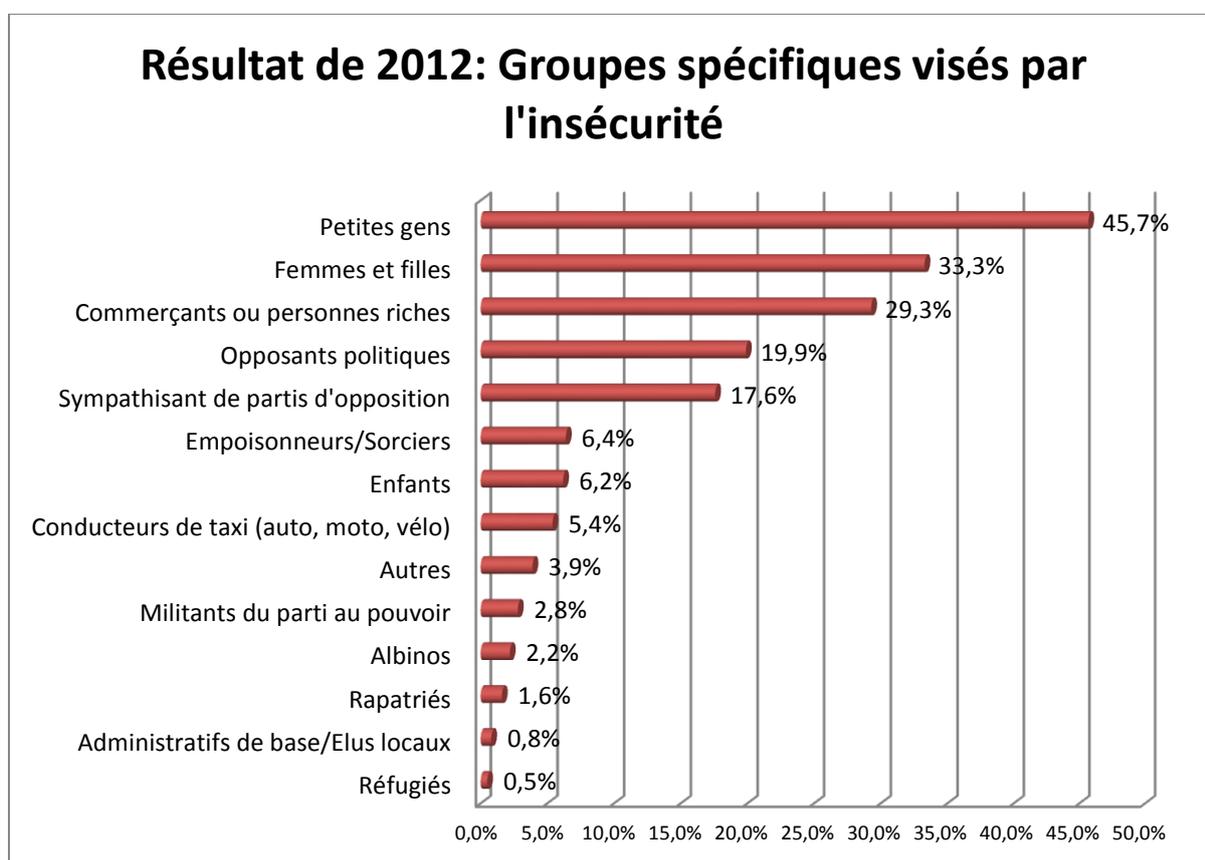


Diagramme 21

²⁴ CENAP-CREDESS, op.cit, p.28.

E. Stratégies personnelles de la population pour lutter contre l'insécurité

A l'instar de l'étude de 2012, nous avons aussi cherché à savoir les stratégies personnelles adoptées pour se protéger contre l'insécurité.

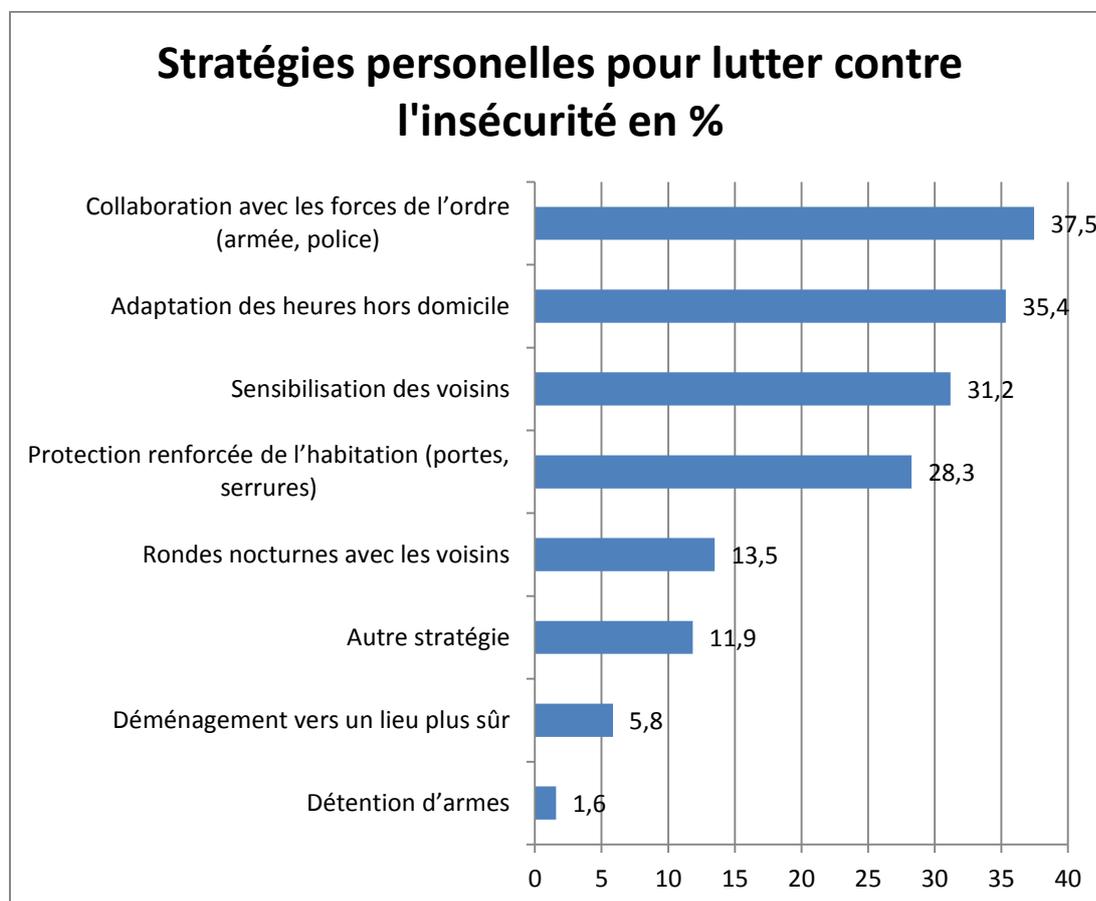


Diagramme 22

Sur les 4 stratégies principales citées par plus de 1/3 des personnes interrogées sont : la Collaboration avec les Forces de l'ordre (en première position cette année), des stratégies de défense passive comme l'adaptation des heures hors domicile (35,4%), la sensibilisation des voisins (31,2%) et la protection renforcées de l'habitation (28,3%).

En 2012, la collaboration avec les forces de l'ordre avait été relevée en second lieu par les personnes interrogées²⁵, ce qui montre l'importance que la population lui accorde aujourd'hui.

²⁵ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit, p.29.



Diagramme 23

1. Stratégies personnelles de lutte contre l'insécurité selon le lieu, le niveau d'instruction et le sexe

Par rapport aux autres stratégies citées, l'adaptation des heures hors domicile et la sensibilisation des voisins sont plus considérées comme utiles à Bujumbura qu'en provinces, où les enquêtés ont plus cité la protection renforcée de l'habitation.

Les plus instruits sont plus nombreux à considérer la sensibilisation des voisins et la protection renforcée de l'habitation comme utiles, alors que les moins instruits préfèrent la collaboration avec les forces de l'ordre ainsi que l'adaptation des heures hors domiciles. Les différences entre hommes et femmes ne sont pas remarquables (moins de 3%).

Concernant la collaboration avec les forces de l'ordre, il n'y a pas de différence sensible entre Bujumbura Mairie et les provinces. Les gens instruits sont très légèrement moins prompts à collaborer avec les forces de l'ordre que les non instruits. C'est d'ailleurs aussi le cas pour les hommes, qui citent cette stratégie à 39,4% contre 41,4% des femmes. Autant dire que cette collaboration avec les forces de l'ordre qui vient en tête des opinions émises (37,5%) est une marque de bonnes relations qui se tissent progressivement entre tous les acteurs de la sécurité comme cela est par ailleurs recommandée dans la Stratégie nationale de la sécurité adoptée en 2013 par le Gouvernement²⁶. Par ailleurs, cette stratégie peut être considérée comme réaliste dans la mesure où la première infraction recensée reste le vol dans l'habitation. La collaboration avec les forces de l'ordre signifierait aussi bien la prévention que le renforcement de la chaîne pénale.

²⁶ République du Burundi, *Stratégie nationale de la sécurité*, Bujumbura, 2013. , voir aussi Ministère de la Sécurité publique, *La police de proximité*. Document de concept, Bujumbura, 2011. MSP, *Lettre de politique générale du Ministère de la Sécurité Publique sur la sécurité intégrale et intégrée pour le Burundi, 2011-2015*, Bujumbura, 2011.

2. Détention de l'arme à feu et rondes nocturnes (Diagramme23)

Deux cas qui relèvent de la défense active ont intéressé cette étude. Il s'agit du recours à la détention des armes à feu comme stratégie de sécurité d'un côté et des rondes nocturnes de l'autre.

S'agissant de la détention des armes à feu, elle a été interdite par la loi en 2009, mais celle-ci a été amendée en 2013 pour permettre à ceux qui les détiennent encore de les remettre sans poursuites pénales²⁷. 1,6% des personnes interrogées déclarent recourir à la détention d'une arme à feu comme stratégie personnelle. On peut penser que les campagnes contre la prolifération des armes légères ont eu un effet sur la conscience collective du danger de détenir les armes. Bien plus, le fait que peu de gens déclarent ne pas recourir à la détention des armes à feu pourrait être lié aussi à la régression relevée des menaces à main armée, sans ignorer que la vérité n'est pas facile à dire sur ce sujet.

Le 2ème cas est celui des rondes nocturnes qui alimentent les débats ces dernières années. Les personnes interrogées aux prises avec des menaces sécuritaires ne sont pas trop enthousiastes à l'idée des rondes nocturnes avec les voisins comme une stratégie efficace de lutte contre l'insécurité. Mais 13,5% tout de même disent appliquer cette stratégie.

3. Efficacité des stratégies non personnelles de lutte contre l'insécurité (Diagramme25)

Nous avons aussi testé une série de stratégies non personnelles en demandant aux personnes interviewées de se prononcer sur leur efficacité. Plusieurs réponses étaient possibles, c'est pour cela que les pourcentages dépassent les 100% (Diagramme 25)

Deux principaux constats se dégagent :

Premièrement, il n'y a pas de corrélation entre la réponse arrivée en première position en terme de stratégie (Formation des forces de sécurité aux droits de l'homme (81%), ni avec la menace principale, le chômage et la pauvreté, ni avec l'infraction principale citée par les victimes, le vol dans l'habitation. Cependant, il y a une forte probabilité de corrélation avec le type d'auteur de l'infraction. En effet, nous avons constaté à travers les opinions exprimées que les corps de défense et de sécurité, spécifiquement la police nationale constituait le second auteur principal des infractions subies par les victimes (17,9%) derrière les civils. Il y a lieu de considérer ce choix comme un appel aux décideurs et gestionnaires de la PNB et des autres corps de sécurité à prendre des dispositions qui s'imposent, notamment la formation. Cela est d'autant vrai que des 4 stratégies mentionnant directement les corps de défense et de sécurité, trois ont requis l'assentiment de plus de 50%, soit de 6 à 8 personnes sur 10:

- Formation des forces de sécurité aux droits de l'homme (81%)
- Collaboration entre les forces de sécurité et la population (75,9%)
- Amélioration des conditions de vie des forces de sécurité (60,7%)

²⁷ Loi N°1/01 du 09 Janvier 2013 portant amendement de l'article 61 de la loi n°1/14 du 28 Août 2009 portant régime des armes légères et de petit calibre.

La lutte contre la corruption (citée par 71,9%) pourrait aussi être interprétée comme une stratégie concernant les forces de sécurité, si l'on considère la corruption comme reproche principal exprimé envers la PNB.²⁸

Deuxièmement, la lutte contre le chômage et la pauvreté est une stratégie de lutte contre l'insécurité qui a récolté 79,8% des interviewées. Elle se présente comme une réponse au chômage et à la pauvreté, considérée comme la première menace à la sécurité par 73,7 %²⁹.

²⁸ Voir infra, p.77.

²⁹ Voir Supra, p. 17.

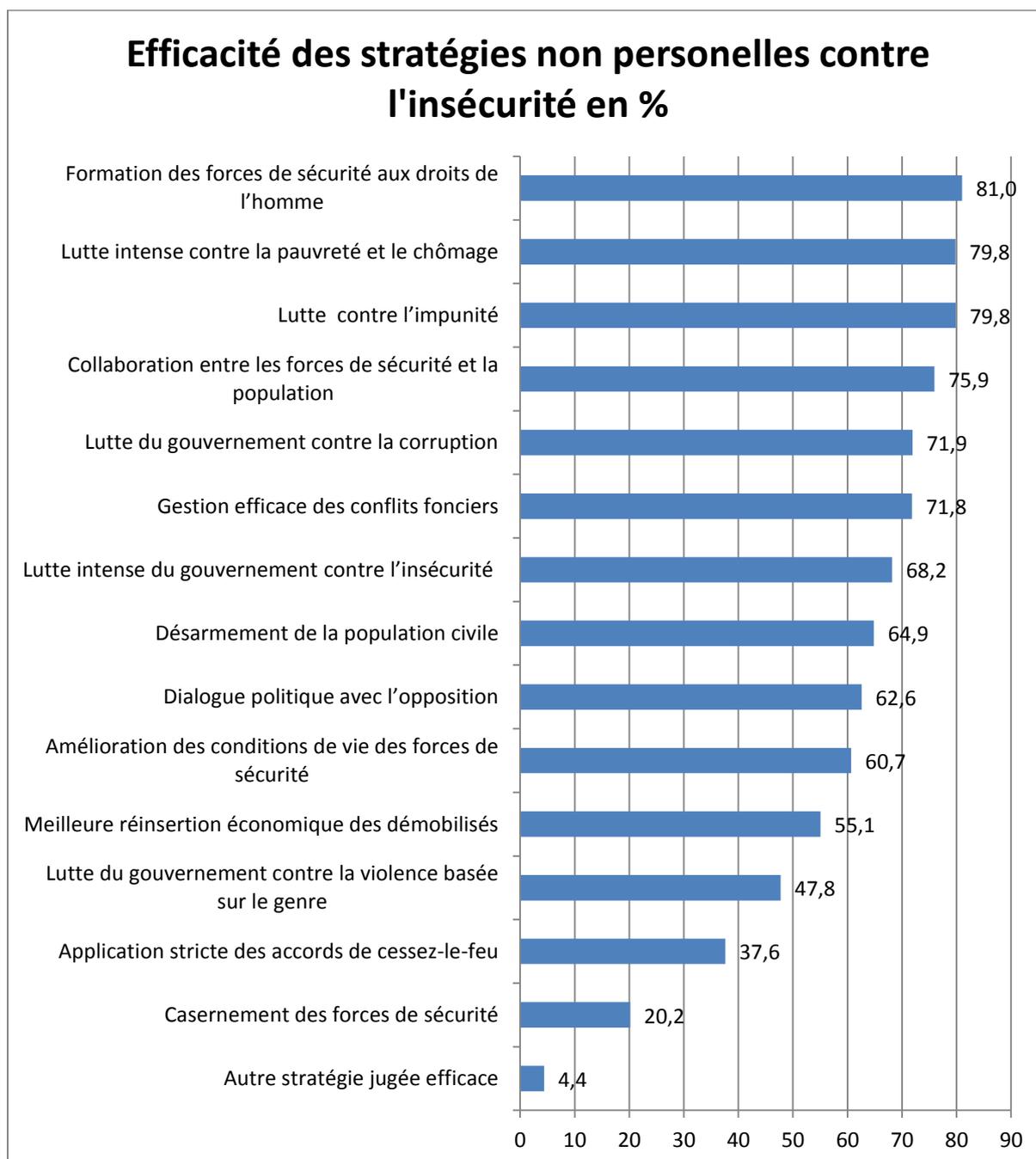


Diagramme 24

F. Droit de procéder à des arrestations

De manière globale, le diagramme 26 montre que la population accorde ce droit de procéder aux arrestations à plusieurs acteurs. Si la PNB vient en tête avec 86,6% d'opinions exprimées, il faut tout de même souligner que la justice n'est citée qu'en troisième position avec 27,9% derrière l'administration (57,7%). Cette part trop grande attribuée à l'administration peut être liée soit à la nature de la question posée qui n'établit pas de distinction entre les arrestations judiciaires, la flagrance et les

arrestations administratives d'une part, et les pratiques d'arrestations auxquelles les gens sont habitués (même si cela relève de la violation de la loi).³⁰

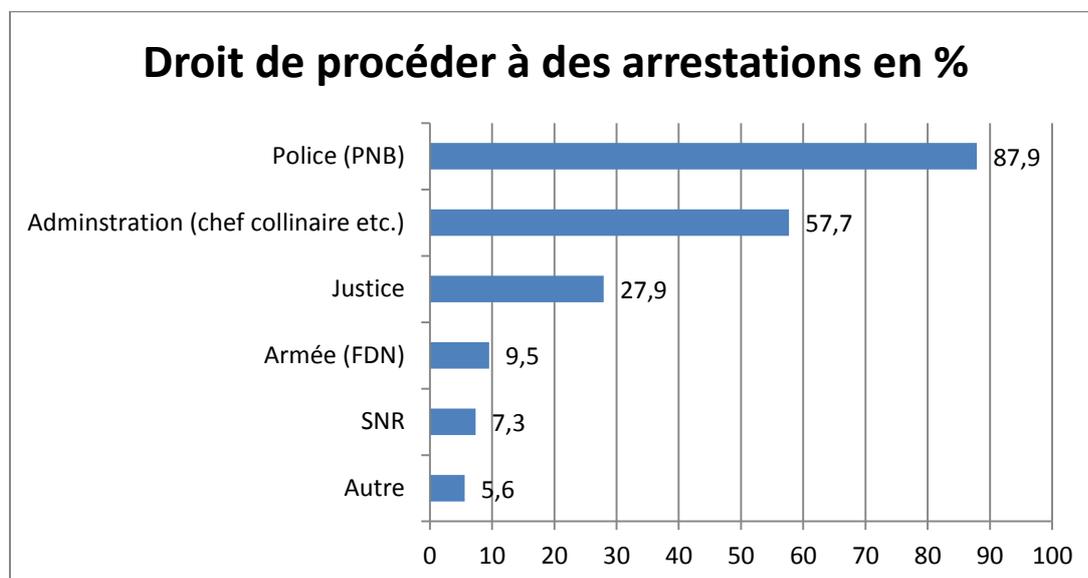


Diagramme 25

Dans nos entretiens avec les témoins privilégiés certains soulignent que la “*police est parfois impuissante devant les autorités administratives*”³¹. A ce niveau ce qu’il faut noter par rapport à l’étude de 2012³², c’est la régression des opinions favorables au rôle de la justice dans les arrestations de 45,8 % à 27,9%.

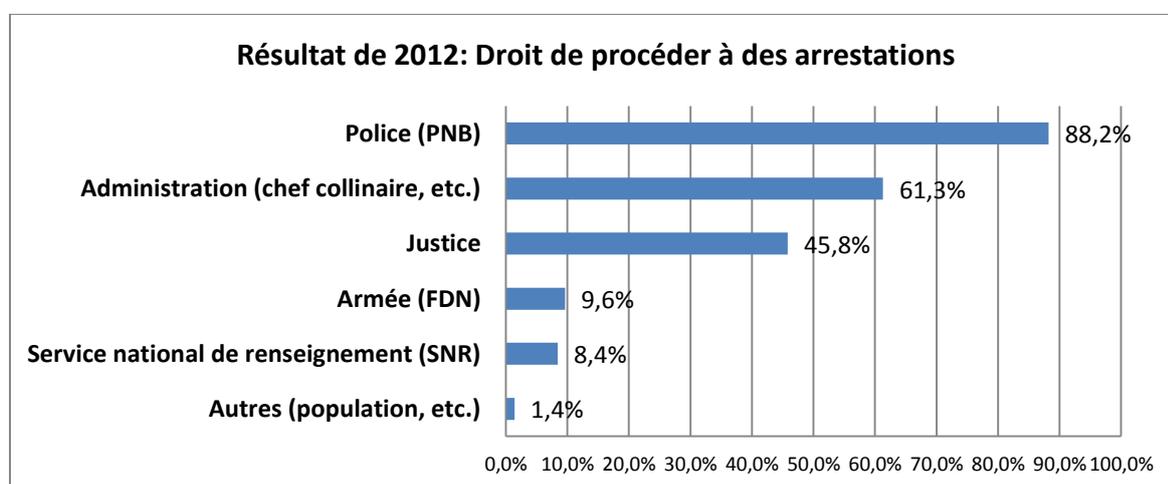


Diagramme 26

En comparant la Mairie de Bujumbura au reste des provinces, les résultats sont presque semblables sauf pour le cas de la justice où l’on observe une différence de plus de 10%. Les

³⁰ Pour plus d'information Voir le travail d'Emmanuel Kagisye qui est éclairant sur certains aspects de la détention (Kagisye, E., *La résolution des conflits de compétence entre acteurs de la justice de proximité au Burundi*, UB, TFE DESS en droits de l'homme et résolution pacifique des conflits, Bujumbura, mars 2009)

³¹ Entretien avec TP, Muyinga, 9 mai 2014.

³² Cenap-Credess Bdi, op.cit, p.22.

enquêtés en province sont à 6,9% plus que ceux de Bujumbura Mairie à accorder le droit d'arrestation aux administratifs. Contrairement à l'étude de 2012³³ qui souligne que la population de Bujumbura est moins encline à accorder le droit de procéder aux arrestations à quel que type d'autorité concernée, cela ne se manifeste pas dans l'étude actuelle. Le graphique qui suit nous donne une forte proportion de gens de Bujumbura Mairie (au total 64,5%) qui concèdent significativement le droit de procéder aux arrestations aux institutions autre que la police et la justice bien que ce taux reste moins élevé que celui des autres provinces (75,5%). Plus frappant, il y a aussi une proportion non négligeable qui pense qu'il existe d'autres acteurs (4% à Bujumbura Mairie contre 5,7% en provinces) qui ont ce droit de procéder aux arrestations. Ce taux est le plus élevé pour les provinces de Muramvya (17,6%), Karuzi (17,1%) et Cankuzo (17%).

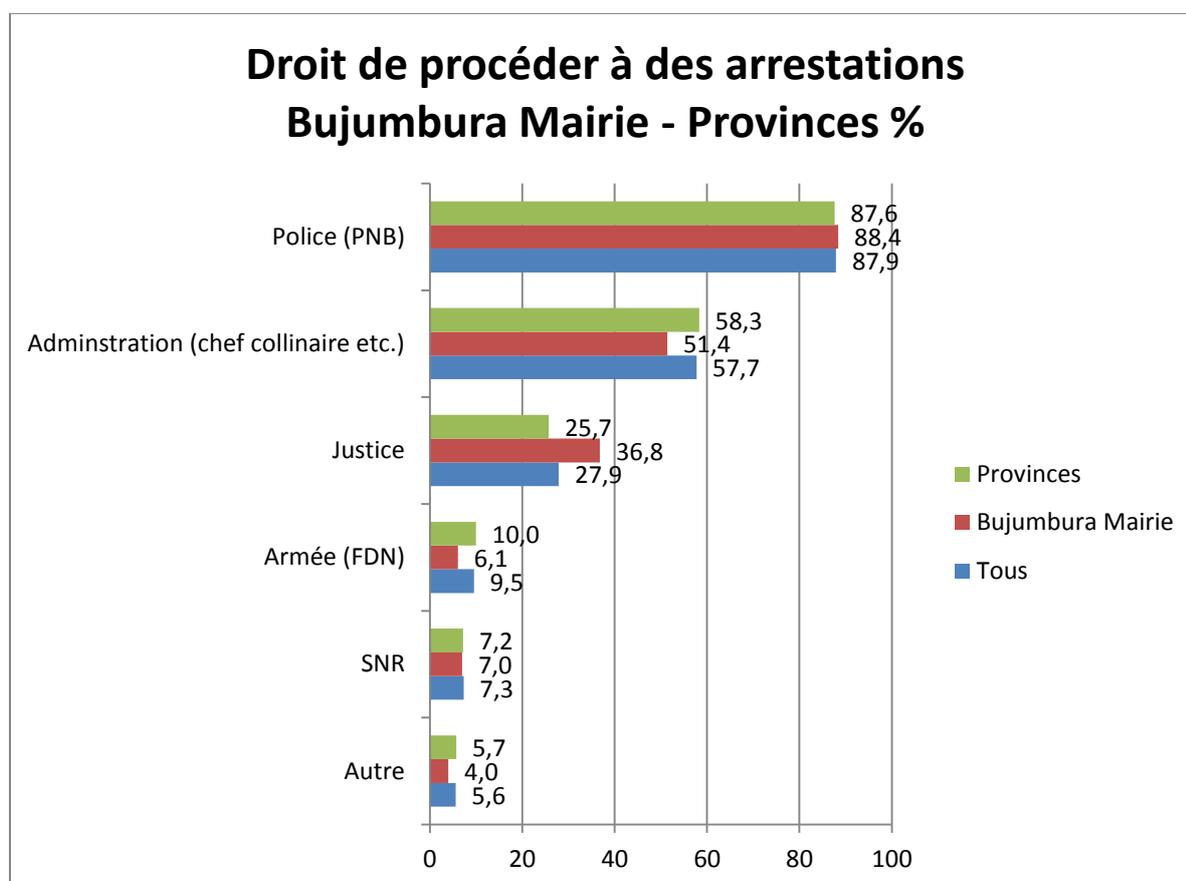


Diagramme 27

En poussant l'analyse au niveau le plus bas (niveau provincial), le droit de procéder aux arrestations par l'administration est plus affirmé dans plusieurs provinces avec des scores importants. Les provinces de Kirundo et Gitega arrivent en tête avec 82,4% de ceux qui concèdent ce droit à l'administration.

³³ Cenap-Credess Bdi, op.cit, p.22.

Tableau 13: Droit pour l'administration de procéder à des arrestation, le cas de quelques provinces

"L'administration a le droit de procéder à des arrestations" en %	
Tous	57,7%
Provinces	
Kirundo	82,4%
Gitega	82,4%
Kayanza	81,1%
Muyinga	79,4%
Karuzi	79,0%
Cankuzo	68,9%
Muramvya	68,5%
Ruyigi	66,7%

Une analyse suivant le niveau d'enseignement, dégage à son tour deux tendances.

- La première tendance montre que les gens d'un niveau d'enseignement supérieur affichent un score élevé vis-à-vis des institutions réellement chargées de procéder aux arrestations (la PNB, la Justice).
- La seconde tendance qui se dégage est que les gens plus instruits accordent moins de crédit à l'administration, à l'armée et aux autres acteurs au moment où les opinions les non scolarisés leur sont favorables. Le graphique qui suit illustre cette situation.

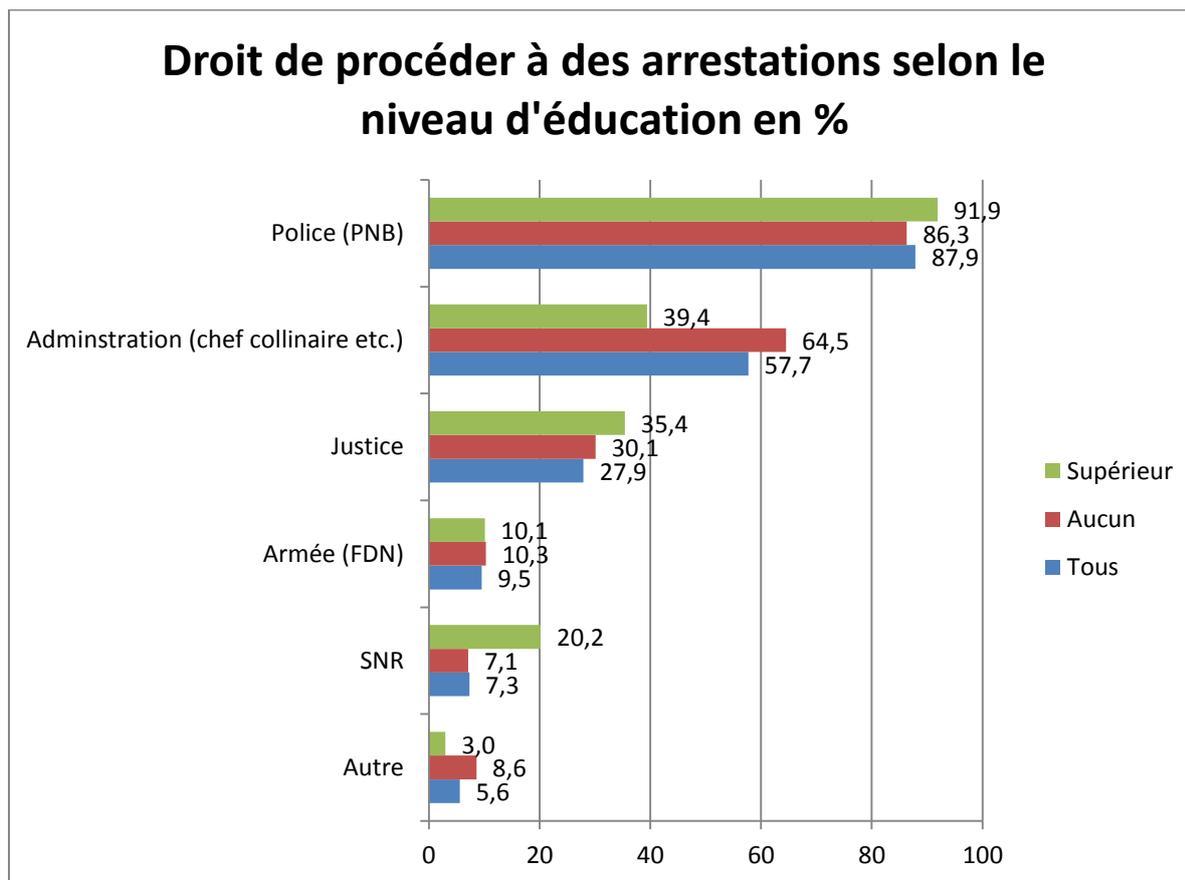


Diagramme 28

Sans que l'on puisse présager l'absence de vulgarisation des lois notamment le code pénal et le code de procédure pénale, une étude sociologique s'avère nécessaire pour comprendre cette situation.

G. Existence des agents des CDS dans l'entourage

90% des personnes interrogées confirment la présence des agents des corps de sécurité dans leur entourage. La Police nationale est la plus visible à raison de 90,1%, suivie de la Force de défense nationale à hauteur de 34,5% et du SNR à 21,5%³⁴.

³⁴ Le total dépasse 100% puisque plusieurs réponses étaient possibles.

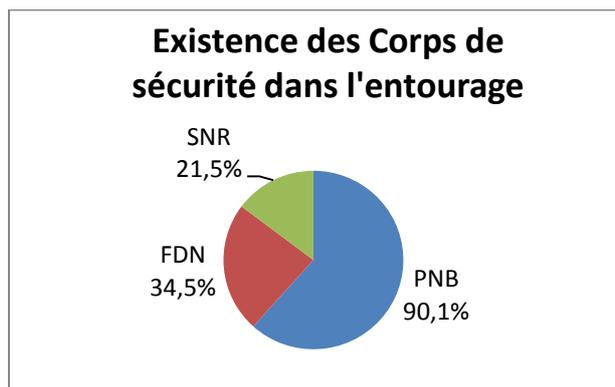


Diagramme 29

Cependant de manière générale, cette présence accuse un déséquilibre entre hommes et femmes (*Diagramme 31*). Ce déséquilibre dans les corps de défense et de sécurité correspond à la réalité des faits³⁵ et se répercute dans le déploiement sur terrain comme le montre ce graphique.

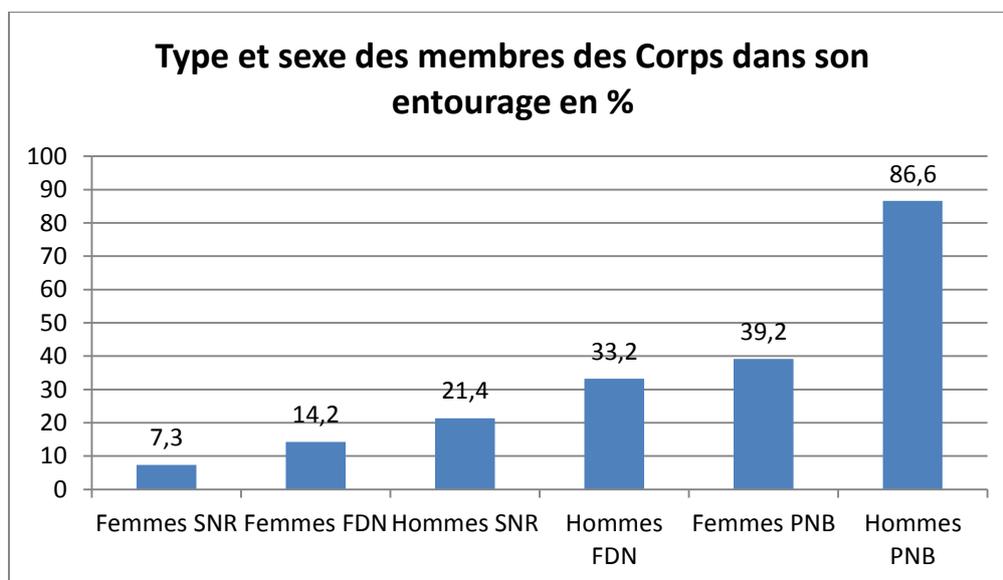


Diagramme 30

En effet, la population interrogée trouve que pour les trois corps, la visibilité des hommes dans l'entourage est plus remarquable que celle des femmes. Pour la PNB, c'est 86,6% des hommes contre 39,2% des Femmes, pour la FDN, 33,2% contre 14,2%, et pour le SNR, 21,4% contre 7,3%. La différence de cette présence entre la PNB, FDN et SNR est aussi liée aux missions et au régime de travail des trois corps³⁶. La PNB étant appelée à assurer la sécurité et le maintien de l'ordre à l'intérieur du territoire est plus visible et présente,

³⁵ A la PNB, les effectifs féminins oscillent autour de 3%, à la FDN autour de 0,95 % et au SNR on compte 26 femmes d'un effectif inconnu (Source: Service des ressources humaines des trois corps, 19.06.2013)

³⁶ Voir art.7 §2 de la Loi organisant la Police Nationale du Burundi; art. 8, 9, 10,11 de la Loi portant fonctionnement de la Force de Défense Nationale ; art. 3 de la Loi portant fonctionnement du Service National de Renseignement.

tandis que la FDN et le SNR qui s'occupent respectivement de la défense du territoire et du renseignement de manière globale ne restent pas à proximité des populations³⁷.

Conclusion

Globalement sur la question de la sécurité dans le pays, les opinions émises montrent qu'elle est bonne sur tout le territoire national (84% de la population, estiment que la sécurité dans leur localité est très bonne ou bonne) avec une très légère baisse de (2,4%) par rapport aux résultats de 2012. Les opinions plus positives se rencontrent parmi les femmes (85,5%) que parmi les hommes (83%), en provinces (85,3%) qu'à Bujumbura Mairie (76,6%), parmi les personnes non-instruits (90,2%) que parmi ceux avec une instruction supérieure (76,8%) et enfin parmi ceux vivant dans un milieu rural (84,6%) que ceux qui habitent dans un milieu urbain (78,5%).

Plus que la moitié des personnes interrogées (52,8%) estiment que la situation sécuritaire s'est amélioré pendant les derniers 12 mois, une opinion plus au moins stable comparant les hommes avec les femmes et les gens de Bujumbura Mairie avec ceux des provinces, mais plus prononcée parmi les non-scolarisés (59,8%) que parmi ceux avec un niveau d'enseignement supérieure (42,2%).

Causes de l'insécurité

Les principales causes de l'insécurité sont la pauvreté et le chômage (73,7%), l'alcoolisme (67,6%), le banditisme (59,2%), les conflits fonciers (58,7%) et vols (54,2%). Les quatre causes importantes étaient déjà présentes en 2012. Mais la pauvreté et le chômage passent de la 2ème position avec 62% en 2012 à la 1ère position en 2014 avec 73,7%; en 2ème position vient l'alcoolisme avec 67,6%.

Le banditisme cité en 2012 à raison de 83,3% n'est cité en 2014 que par 59,2%. Il faut rappeler que la terminologie de banditisme en 2012 couvrait un champ plus large. Surtout après les élections de 2010, il n'y avait pas de frontière nette entre "bandits armés" et criminalité à motivation politique, une situation qui n'existe plus en 2014

Les Conflits fonciers restent à la même place avec 58,7%; le concubinage fait son apparition dans le top 6 des causes d'insécurité avec un niveau moyen de 39,8%, et dans les provinces, le taux est encore plus élevé. L'usage des drogues illicites, les conflits liés à la politique, la corruption des forces de l'ordre et la justice populaire, accusent une augmentation par rapport à 2012.

Infractions et agressions subies et leurs auteurs

19,5% des enquêtés affirment avoir été victimes d'une agression ou d'une infraction, et 41,7% connaissent dans l'entourage quelqu'un qui en a été victime.

³⁷ Nous y reviendrons dans la seconde partie de ce chapitre.

Les 4 agressions ou infractions citées le plus souvent sont restées les mêmes en 2014 qu'en 2012: vols dans l'habitation (26,3%), violences verbales (23,4%), détentions arbitraires (14,7%), vols dans les champs (12,9%), avec une légère diminution du taux des vols dans l'habitation et dans les champs, ainsi que des violences verbales.

En 2014, le score des détentions arbitraires a augmenté, il passe de 8,1% à 14,7%, celui des violences domestiques de 5,8% à 12,4%, les vols dans les rues de 6,85 à 10%, et les violences sexuelles de 0,9% à 4,5%. En revanche, celui des menaces à main armée a régressé de 5,8% à 2,9%.

Les auteurs des infractions citées sont largement des civils, viennent ensuite suivis des agents de la police et suivis des agents de l'administration.

Groupes victimes de l'insécurité

73,3 % des personnes interrogées disent que tout le monde est affecté de la même façon par l'insécurité, tandis que 26,7% estiment que ce sont surtout certains groupes et parmi ceux-ci, les femmes et les petites filles (31,7%), les petites gens (31,3%), les commerçants ou les personnes riches (20%), les opposants politiques (17,3%), les sympathisants des partis d'opposition (16,9%) et les enfants (10%).

Les hommes et les femmes ne sont pas affectés de la même façon par ces agressions.

Ainsi, les agressions majoritairement subies par les hommes sont, les vols dans l'habitation, les détentions arbitraires, les violences domestiques, les vols dans la rue, l'insécurité routière, les menaces à mains armées et les dépassements de délai de garde.

Par contre, les femmes sont plus affectées par les violences verbales, les vols dans les champs et les violences sexuelles.

Coupables de l'agression ou de l'infraction

Comme en 2012, les civils restent en première position (62,6%). Plus loin, on retrouve des agents de police avec 17,9%. Ces derniers sont 2 fois plus cités en Marie de Bujumbura que dans les provinces. L'administration vient en quatrième position avec 6,1%. Dans 67% des cas cités, les auteurs n'étaient pas armés, et dans 53,7% des cas, les auteurs d'agressions ou d'infractions agissaient seuls.

Stratégies personnelles pour se protéger contre l'insécurité

La collaboration avec les forces de l'ordre (37,5%). Par rapport à l'étude de 2012, cette stratégie a été relevée en second lieu par les personnes interrogées ce qui montre l'importance que la population lui accorde. La catégorie est suivie par l'adaptation des heures hors domicile (35,4%) et la sensibilisation des voisins (31,2%) – 2 stratégies qui sont citées surtout par les personnes vivant à Bujumbura Mairie. La protection renforcée de l'habitation (28,3%) vient en 4^{ème} place, citée surtout dans les provinces. Les différences entre hommes et femmes ne sont pas remarquables (moins de 3%).

Les stratégies non-personnelles jugées utiles pour lutter contre l'insécurité sont : la formation des membres des CDS aux droits de l'Homme (81%), la lutte contre la pauvreté et le chômage (79,8%) ; la collaboration entre les forces de sécurité et la population (75,9%) ; et l'amélioration des conditions de vie des forces de sécurité (60,7%).

III. PERCEPTIONS GENERALES DES CORPS DE DEFENSE ET DE SECURITE PAR LA POPULATION

Cette partie de l'enquête a pour objet de mesurer l'appréciation des forces de défense et de sécurité. Cinq thèmes ont constitué la base des questions posées à la population sur les trois corps.

- L'appréciation générale des CDS
- La confiance dans les CDS
- Le respect des CDS envers la population
- La discipline des CDS
- La neutralité politique des CDS

Soulignons de passage que même si l'étude se veut objective, les résultats présentés ne reflètent pas forcément une preuve objective, mais une opinion exprimée par les personnes interrogées à un instant donné sur les thèmes étudiés. Par rapport à l'étude de 2012, nous avons ajouté une série de questions sur le Genre ainsi que sur le Service National de Renseignement. Les résultats sont présentés systématiquement suivant une approche comparative par thème.

A. Appréciation générale des Corps de Défense et de Sécurité

Sur une échelle allant de 0 « Très mal » à 10 « Très bien », les personnes interrogées étaient appelées à exprimer leur appréciation générale de la Police, de l'Armée et du Service National des Renseignements³⁸ (Voir la présentation des résultats dans le diagramme 23).

³⁸Le Service national des renseignements(SNR) n'avait pas fait objet d'enquête en 2012, et pour pouvoir poser la même question d'appréciation générale, nous avons cherché d'abord à savoir si la personne connaissait le SNR ou si elle avait entendu parler du SNR. A ces deux questions les réponses sont révélatrices. Sur la première préoccupation, seulement un peu moins que la moitié (48,5%; soit 945 personnes) des interviewés disent qu'ils connaissent le SNR. Le taux est le plus élevé à Bujumbura Mairie (71,7%) et le plus faible à Mwaro (21,1%). Quant à la seconde question, de ceux qui ne connaissent pas le SNR, 27,5% (soit 536 personnes) ont dit qu'ils ont au moins entendu parler du SNR. En total, 76% de tous les interviewés connaissent le SNR ou ont entendu parler du SNR. En concordance avec ces résultats, entre 60% et 76% ont répondu aux questions suivantes concernant le SNR. Curieusement c'était uniquement la question sur la neutralité politique du SNR (voir infra, p.56) qui semble avoir incité même ceux qui ne connaissent pas le SNR et qui ont dit qu'ils n'ont même pas entendu parler du SNR de répondre tout de même: 91,1% du total des interviewés ont répondu à cette question.

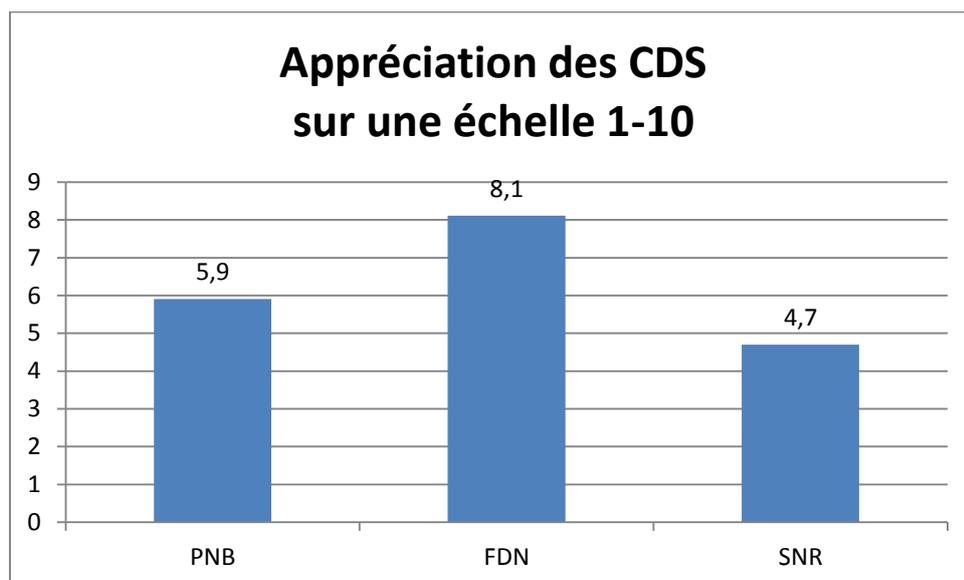


Diagramme 31

Tableau 14 : Taux de satisfaction selon le niveau d'instruction

	Non Scolarisés	Niveau d'instruction Supérieur
PNB	6,9	4,8
FDN	8,5	7,6
SNR	5,5	3,7

Les personnes interrogées non scolarisées apprécient le plus les Corps de Défense et de Sécurité. Les niveaux d'appréciation varient en fonction de la spécificité des missions de chaque corps et de sa proximité ou non avec la population, leur proximité avec la Population. Ainsi, la présence de la PNB étant visible à 90%³⁹, elle est soumise à un regard plus critique.

Tableau 15 : Taux de satisfaction selon le lieu

	Bujumbura	Provinces
PNB	4,9	6,1
FDN	8,1	8
SNR	3,9	4,9

Par rapport à l'étude de 2012 qui portait uniquement sur l'armée et la police, l'appréciation de ces deux corps n'a pas significativement changé⁴⁰.

³⁹ A ce sujet l'on peut se rapporter aux résultats fournis à la question sur la présence des corps de sécurité dans l'entourage des personnes interrogées. Voir supra, p.40.

⁴⁰ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit., p.32.

Nous avons aussi cherché à mesurer la confiance dans la PNB selon le sexe, le niveau d’instruction et le milieu de vie.

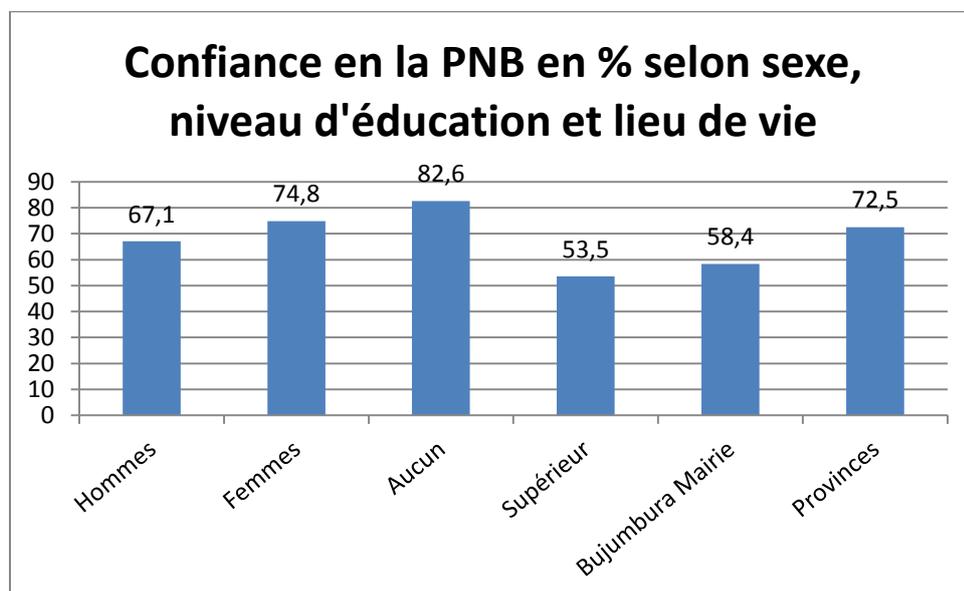


Diagramme 32

En effet, l’écart est le plus sensible par rapport au niveau d’instruction des personnes interrogées. 82,6% des personnes non scolarisées ont confiance en la PNB contre 53,5% des instruits. Sur le plan genre, les femmes ont plus confiance envers la PNB que les hommes, sur le plan du milieu de vie, c’est dans les provinces que les personnes interrogées ont plus de confiance par rapport à celles de Bujumbura Mairie (72,5% contre 58,4%). Une comparaison des 17 provinces relève que Bujumbura Rural, Muyinga et Gitega arrivent en tête avec des scores de plus de 80%. La province de Bubanza obtient le score le plus bas avec 54,5% suivie de Makamba et de Bujumbura Mairie.

Tableau 16 : Confiance dans la PNB selon le lieu

Provinces	Confiance en la PNB en %
Bujumbura Rural	84,5
Muyinga	89,2
Gitega	88,2
Bubanza	54,5
Makamba	55,7
Bujumbura Mairie	58,4

B. Respect envers la population, discipline et neutralité des CDS

Le premier thème examiné systématiquement pour la population est l’impression **d’être respectée** par ces trois corps (le deuxième item sur le questionnaire). Le graphique qui suit nous en donne une vue globale.

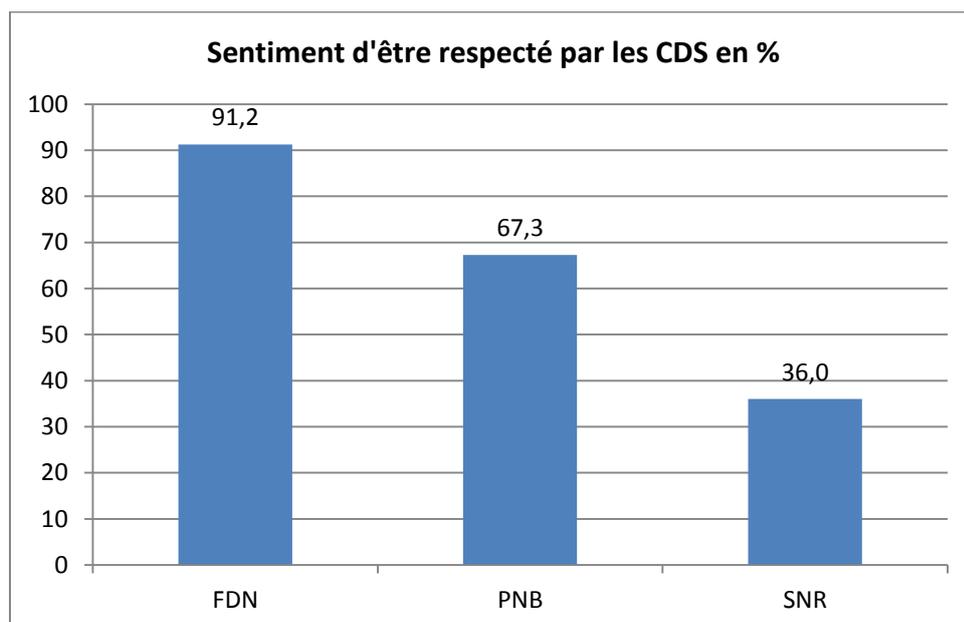


Diagramme 33

Pour la FDN, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes, pas plus d'ailleurs entre les instruits et les non scolarisés. Par contre il s'observe une différence de 5,2% quand on porte un regard sur les opinions des gens de Bujumbura Mairie par rapport à celles des autres provinces.

Tableau 17

Sentiment d'être respecté par la FDN en %	
Bujumbura Mairie	Provinces
95,4%	90,2%

S'agissant de la PNB, les trois niveaux d'analyse (sexe, lieu de vie et niveau d'instruction) font des écarts importants. Les femmes sont les plus nombreuses à estimer que la police les respecte (72,8%). Par rapport aux hommes il s'observe un écart de presque 8%. Cet écart va crescendo pour les deux autres niveaux. Ainsi 16,2% constitue le différentiel entre Bujumbura Mairie et les autres provinces tandis qu'au regard du niveau d'instruction, la différence entre les opinions des non scolarisés (81,6%) et celles des instruits et non scolarisés (49,5%) varient du simple au double.

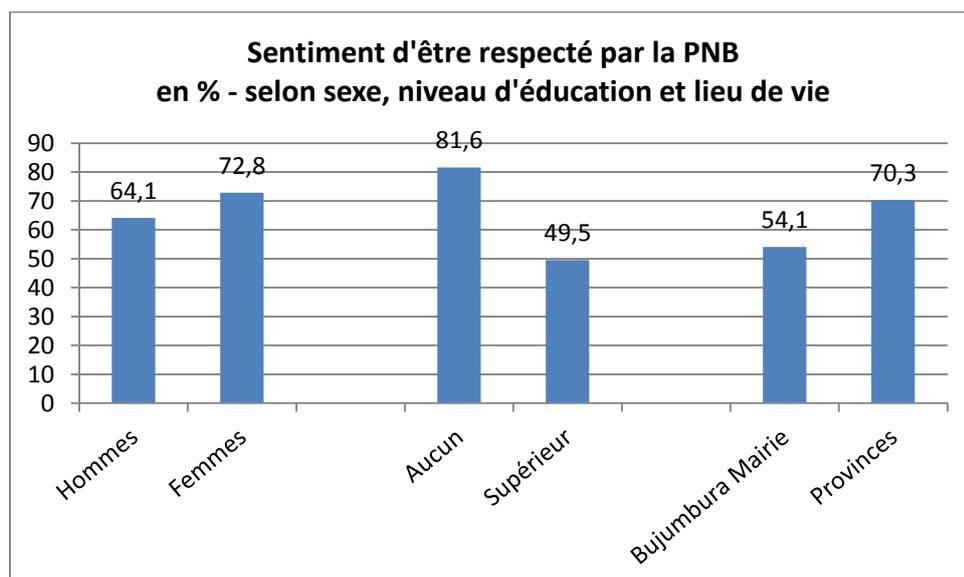


Diagramme 34

S'agissant du SNR, comme le montre le tableau qui suit, il n'y a pas de différences sensibles entre les opinions émises ni entre les hommes et les femmes ni entre Bujumbura et les provinces. Par contre une différence s'observe lors que l'on analyse les opinions suivant le niveau d'instruction: 40,7% des non scolarisés estiment que le SNR les respecte, alors que ce sont seulement 28,3% d'un niveau d'instruction supérieure qui le pensent ainsi.

Tableau 18

Sentiment d'être respecté par la PNB en %	
Muyinga	90,2
Bujumbura Rural	84,5
Muramvya	83,3
Bujumbura Mairie	54,1
Bubanza	54,5
Makamba	54,7

Les provinces de Muyinga, Bujumbura rural et Muramvya recueillent des opinions positives les plus élevées tandis que la Mairie de Bujumbura, Bubanza et Makamba obtiennent des scores assez bas.

Toujours par rapport à l'étude de 2012⁴¹, pour les deux corps (FDN et PNB) les scores sur cette question ont significativement augmenté de presque 20% pour la PNB et de plus de 10% pour la FDN – très probablement du fait que l'option de réponse "cela dépend des fois" a été supprimée en 2014.

⁴¹ CENAP-CREDESS-Bdi, op.cit., p.33.

C. Discipline⁴²

Le deuxième élément examiné (le troisième thème sur le questionnaire) est la **Discipline** au sein des CDS.

Pour la FDN, il n’y a pas de différence remarquable entre les femmes et les hommes, de même pour le niveau d’instruction. Par contre, ils sont nombreux en Mairie de Bujumbura à apprécier la discipline au sein de la FDN que dans les provinces comme le montre ce tableau.

S’agissant de la PNB, les trois niveaux d’analyse nous permettent de dresser le tableau suivant :

Les femmes apprécient positivement la discipline au sein de la PNB plus que les hommes avec un différentiel de 7,5%. L’écart se creuse de manière consistante entre les scolarisés et les non scolarisés dans des proportions de 31%.

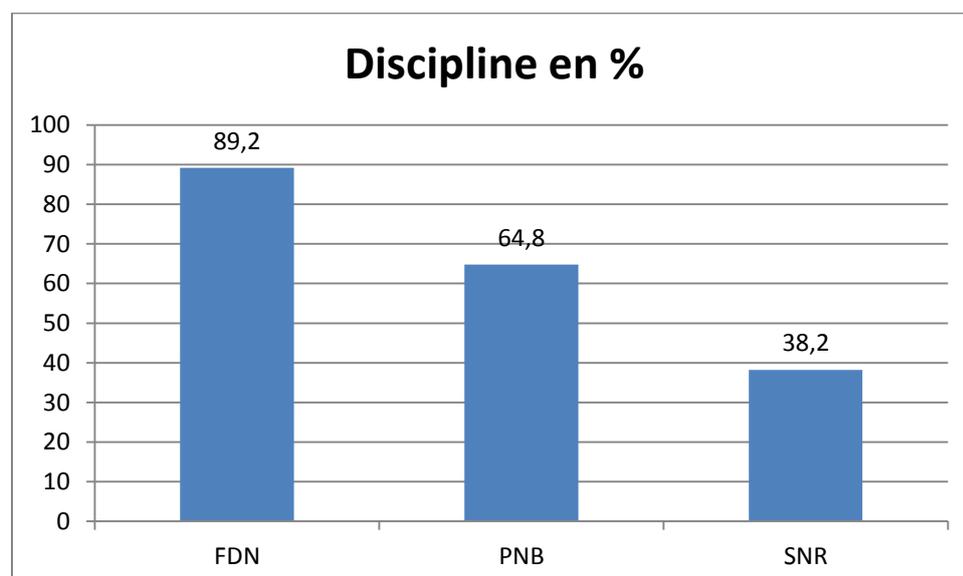


Diagramme 35

L’écart des opinions émises entre les personnes interrogées dans la capitale Bujumbura et celles interrogées dans les provinces est de 15%, dénotant un niveau de scepticisme plus élevée à Bujumbura que dans les provinces.

Tableau 19

Discipline de la FDN	
Bujumbura Mairie	Provinces
95,4%	87,7%

⁴² Cette étude étant focalisée sur les perceptions, la question de la discipline s’adresse ici à la population qui donne ses impressions, lesquelles ne tiennent pas compte du respect des textes réglementaires qui régissent les CDS et qui au demeurant diffèrent d’un corps à un autre. Le lecteur doit donc comprendre que la population évalue suivant ce qu’elle voit au quotidien sans tenir compte des règlements disciplinaires des CDS dont elle n’a d’ailleurs pas connaissance.

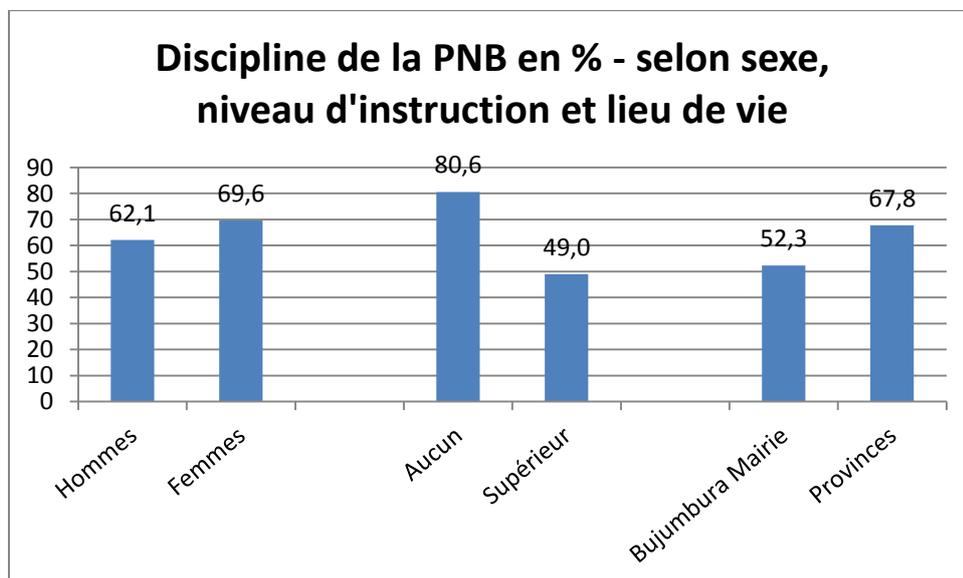


Diagramme 36

S'agissant du SNR, la différence des opinions entre hommes et femmes n'est pas prononcée (moins de 1%). Il en est de même pour le niveau d'instruction (5%) ainsi que pour le cas de la Mairie de Bujumbura par rapport aux provinces (7,6%).

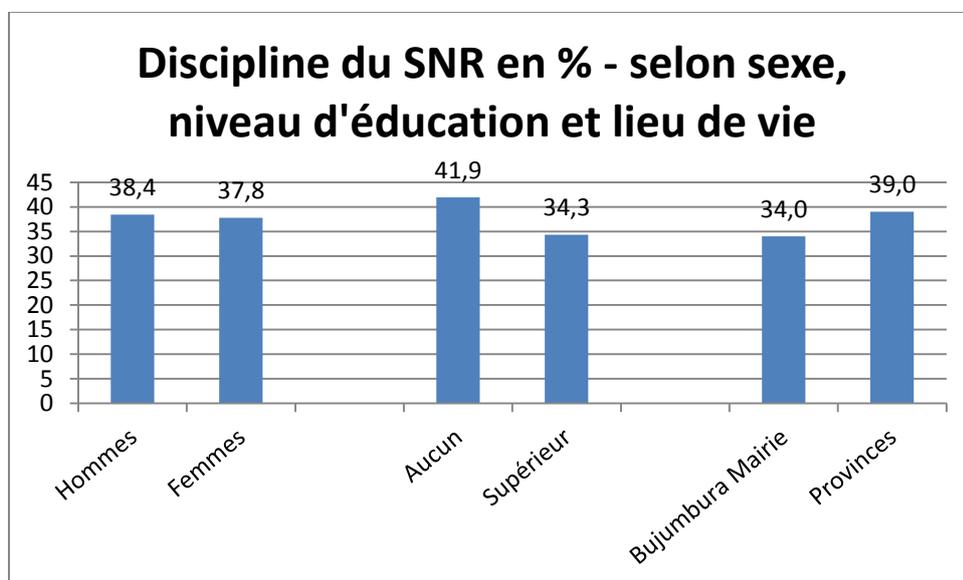


Diagramme 37

Comme pour le thème précédent, nous avons cherché à savoir les provinces qui apprécient le mieux le niveau de la discipline du SNR et celles qui le font moins. Les provinces de Musinga, Bujumbura rural et Muramvya sont encore une fois celles qui

apprécient plus tandis que Makamba, Bujumbura Mairie et Kirundo apprécient le moins. Le tableau ci-après illustre cela.

Tableau 20

Opinions sur la discipline du SNR en %	
Muyinga	86,3
Bujumbura Rural	84,5
Muramvya	77,8
Makamba	45,3
Bujumbura Mairie	52,3
Kirundo	55,6

Par rapport à l'étude de 2012⁴³, les opinions émises montrent une baisse des perceptions positives sur la discipline au sein des CDS dans les proportions de 3,9% pour la PNB et de 0,3% pour la FDN⁴⁴.

D. Neutralité

Le dernier thème ayant servi d'analyse comparative a porté sur la satisfaction de la **neutralité politique** des corps de défense et de sécurité. Sur une échelle allant de 0 « très mal » à 10 « très satisfaisant ». La neutralité politique des CDS est une obligation de la constitution de la République du Burundi⁴⁵. C'est le seul outil de référence pour examiner la neutralité des CDS. Aucun autre texte n'en parle, même les lois « organiques » relatives à ces trois corps n'en parlent pas précisément. Mais la Loi portant création et fonctionnement de la FDN du 31 décembre interdit d'adhérer à un parti politique ou association à caractère politique, de participer aux activités à caractère politique non autorisées, ou encore de porter préjudices aux intérêts d'un parti politique⁴⁶. Cependant, la question n'a pas porté sur les trois éléments fondamentaux mais sur la neutralité de manière générale. Les réponses sont donc des impressions générales et non des faits objectifs et mesurables. .

⁴³ CENAP-CRDESS-bdi, op.cit., p.34.

⁴⁴ Rappelons aussi pour cette question, que l'option "cela dépend des fois" a été donnée aux personnes interrogées en 2012 mais que cela n'a pas été le cas en 2014. Pour cela on compare la réponse "non".

⁴⁵ République du Burundi, Constitution du Burundi de 2005, art. 256.

⁴⁶ Loi n° 1/019 du 31 décembre 2004, art. 43.

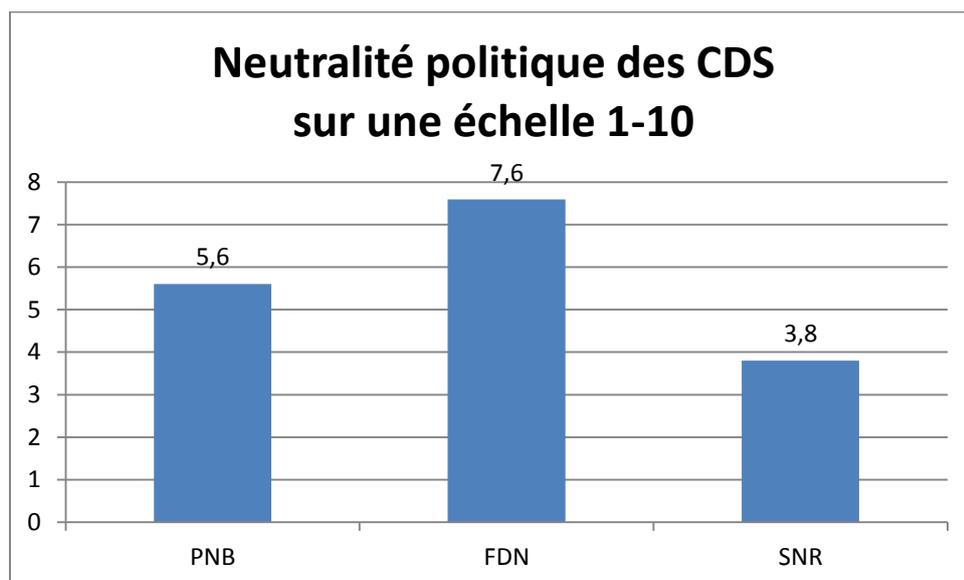


Diagramme 38

La note moyenne accordée sur la neutralité de la PNB est à 5,6 tandis que pour le SNR elle est de 3,8. Les opinions recueillies n'établissent pas de différence remarquable entre les hommes et les femmes, mais cette dernière apparaît quand on intègre dans l'analyse le niveau d'instruction et le lieu de vie comme le montre ce tableau ci-dessous.

Tableau 21 : Niveau de confiance dans les CDS selon le niveau d'instruction

	Non scolarisé	Niveau d'enseignement supérieur	Bujumbura	Provinces
PNB	6,3	4,3	4,4	5,8
FDN	7,8	7,0	7,5	7,5
SNR	4,4	2,7	3,1	3,9

De ce tableau, on peut tirer deux grandes tendances :

- La FDN offre une particularité. Les personnes interrogées vivant à Bujumbura et dans les provinces convergent sur sa neutralité. Il en est de même des personnes non instruites et celles plus instruites, et ce dans les proportions quasi similaires (de 7 à 7,8)
- Pour la PNP et le SNR les personnes instruites ou vivant à Bujumbura sont les moins enclines à croire en la neutralité politique de ces deux corps que ceux non scolarisés ou vivant dans les provinces.

Par rapport à l'étude de 2012⁴⁷, de manière globale les opinions favorables à la neutralité de la FDN ont augmenté dans des proportions de 1,2 en Mairie de Bujumbura. En

⁴⁷ CENAP-CREDESS-Bdi, op.cit., p.35.

provinces ces chiffres sont restés constants comme d'ailleurs ceux favorables à la PNB en générale.

Globalement la comparaison entre les résultats de 2012 et ceux de 2014 au sujet de la neutralité des CDS, laisse voir un différentiel attestant une augmentation respective de 0,7 sur les opinions émises au sujet de la FDN et de 0,2 sur celles émises au sujet de la PNB. Il s'observe aussi une évolution pour les deux corps s'agissant des opinions émises à Bujumbura. Sur l'échelle de 0 à 10, les opinions favorables à la FDN ont évolué de 1,2 (soit de 6,29 en 2012 à 7,5 en 2014) et celles en faveur de la PNB de 0,7 (soit de 3,74 à 4,4). Le différentiel entre la FDN et la PNB en Mairie de Bujumbura est de 0,6.

E. Intégration de la femme dans les Corps de Défense et de Sécurité

Une autre série de questions ont été posées à la population sur les CDS en mettant un accent particulier sur le genre. Le genre est une notion certes nouvelle dans les politiques publiques en général et dans les politiques conçues pour les CDS en particulier. Dans cette étude, il a été demandé d'explorer les perspectives particulières des femmes et des hommes et les perspectives sur des thématiques spécifiques liées à l'intégration de la Femme dans les CDS. Cette motivation à explorer le genre est liée d'une part au fait que les CDS poursuivent la politique d'inclusion des femmes⁴⁸ et ont adopté un ou des programmes de prise en compte du genre⁴⁹. Dans la présente étude, il n'est pas question d'évaluer ces programmes, mais d'avoir les perceptions de la population vis-à-vis de la Femme dans les trois corps aussi bien sur ses prestations, dans le règlement des questions de routine que des questions de sensibilité genre au sein de la société comme les conflits familiaux, les violences conjugales, les violences sexuelles, etc.).

1. Appréciation comparative entre Hommes et Femmes policiers pour régler les conflits familiaux, les violences conjugales et sexuelles

De manière générale, 30,6% des personnes interrogées apprécient l'intervention des policiers hommes ou femmes pour régler les conflits familiaux ou les violences conjugales, tandis que 69,3% pensent qu'ils interviennent peu. A la question de savoir qui inspire le plus confiance entre hommes et femmes en cas de conflits familiaux ou de violences conjugales, les opinions sont partagées.

⁴⁸ Accord d'Arusha, Protocole III, Art. 14.1.2

⁴⁹ A titre d'exemple, il a été élaboré un Plan d'action genre à la PNB et des Points Focaux Genre ont été désignés dans les différentes structures de la PNB. Dans le même ordre d'idée, il a été mis en place un Bureau genre à la FDN

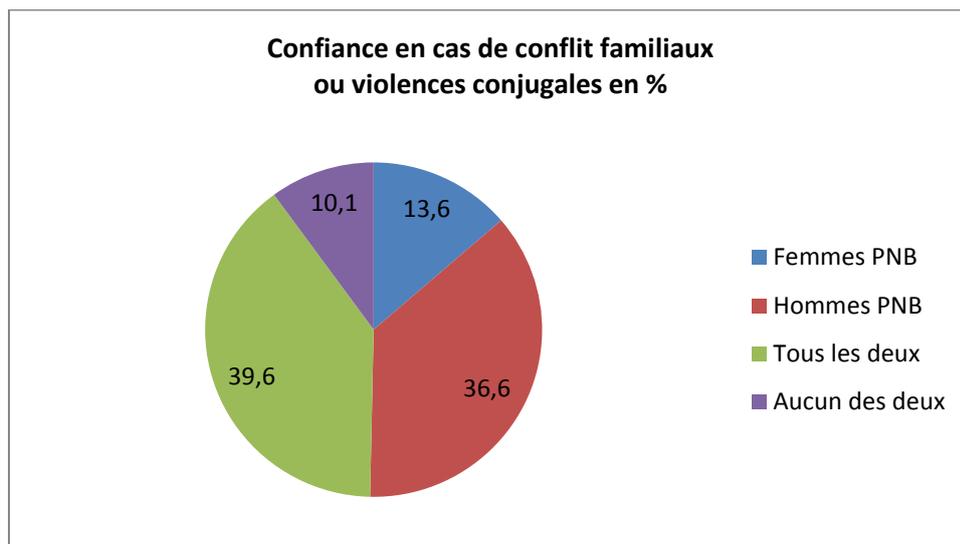


Diagramme 39

En effet, plus de 1/3 des personnes interrogées (39,6%) se déclarent également confiantes envers tout le monde, hommes et femmes sans distinction. **Ils sont 36,6% à exprimer leur confiance en faveur des hommes, et 13,6% en faveur des femmes.** Seuls 10,1% des personnes interrogées expriment leur scepticisme vis-à-vis des deux catégories de policiers. Comme le montre le tableau suivant, les femmes font un peu plus confiance aux femmes que les hommes.

Tableau 22 : Confiance dans les CDS selon le sexe

Confiance en %		
	Hommes	Femmes
Hommes PNB	37,4%	35,3%
Femmes PNB	12,1%	16,4%
Tous les deux	40,2%	38,3%
Aucun des deux	10,3%	9,7%

La seconde question a porté sur la confiance en cas de viol ou de violences sexuelles.

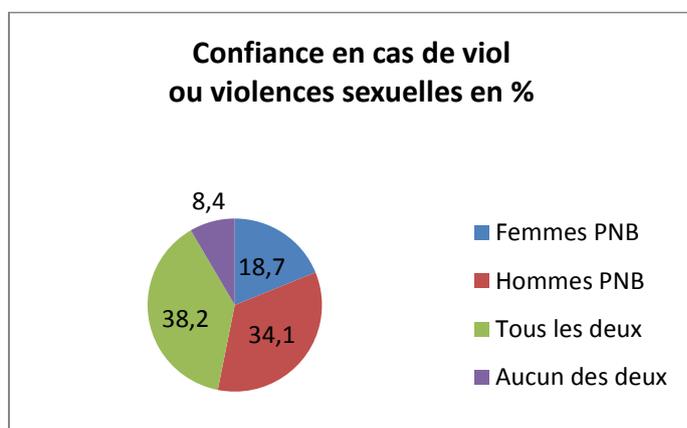


Diagramme 40

Comme dans le cas précédent, 38,2% des personnes interrogées font une égale confiance aux femmes et aux hommes PNB, mais 34,1% font confiance aux hommes contre 18,7% seulement qui font confiance aux femmes.

On pourrait lier le faible niveau de confiance faite aux femmes policières à leur faible niveau de présence sur le terrain et dans les positions d'influence. Le fait que les hommes soient prédominants sur le terrain est un facteur qui favorise sans doute la prédominance du sentiment que les femmes n'auront pas de capacités de régler les problèmes de sécurité qui pourraient se poser. A cela s'ajoute leur absence remarquable dans les positions de pouvoirs, qui peut être perçu comme un handicap. Par exemple, une étude menée en 2012 par GIZ montre que sur 5 commissaires régionaux, 17 commissaires provinciaux et 134 chefs de poste, il n'y avait aucune femme. Même au niveau des officiers de police judiciaire, sur 640, seules 23 étaient des femmes⁵⁰.

Nous avons posé une question plus générale sur toute la PNB, une autre spécifique sur les hommes policiers et une autre enfin sur les femmes policières, sur la satisfaction des interventions policières en matière de viol, de violences conjugales ou sexuelles.

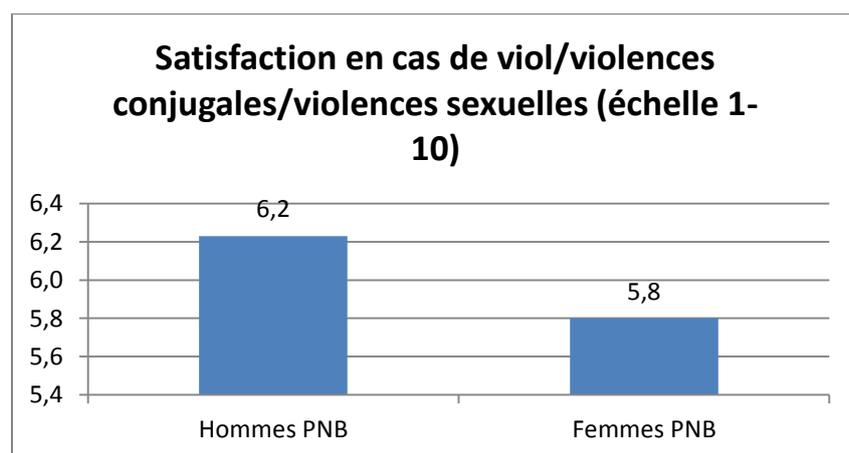


Diagramme 41

Sur une échelle de 0 (très insatisfait) à 10 (très satisfait), de manière globale, les personnes interrogées sont satisfaites des interventions de la PNB. Les hommes sont les mieux appréciés que les femmes (6,2 contre 5,8).

Une comparaison hommes / femmes nous donne les différences ci-après:

⁵⁰ GIZ/Marion Bihler, Diagnostic sur la situation du genre au sein de la PNB, Bujumbura, avril 2012, p.23.

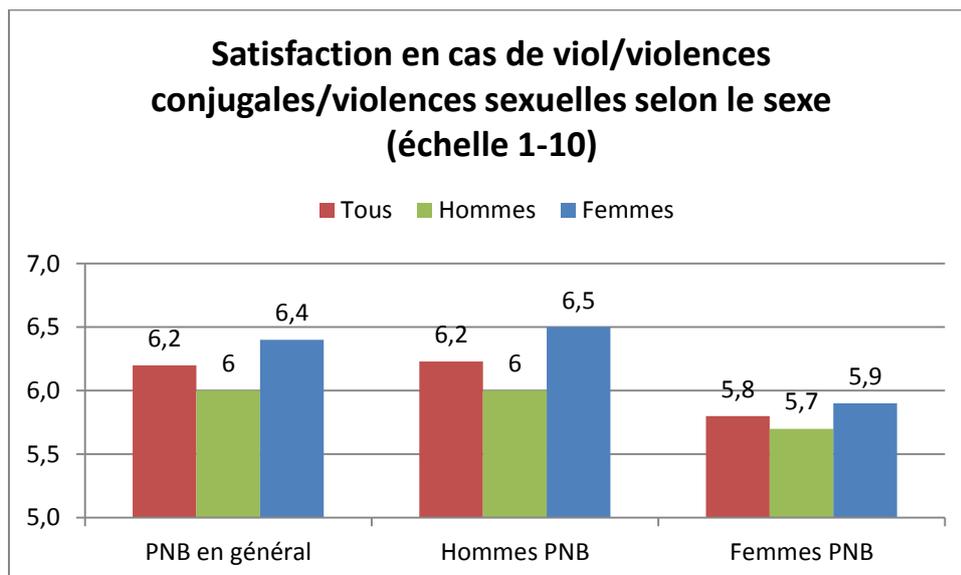


Diagramme 42

Comme on peut le constater à partir de ce graphique, les femmes sont celles qui expriment plus de satisfaction des interventions de la PNB en général en cas de viol/violences conjugales et violences sexuelles que ce soit de manière générale pour la PNB, pour les hommes et pour les femmes. Cela est peut être lié au fait que ce sont les femmes qui sont les plus exposées à ce genre de violences⁵¹. Rappelons cependant que les femmes sont aussi globalement plus confiantes envers la PNB que les hommes (74,8% vs 67,1%).⁵²

2. Appréciation des hommes et des femmes des trois corps

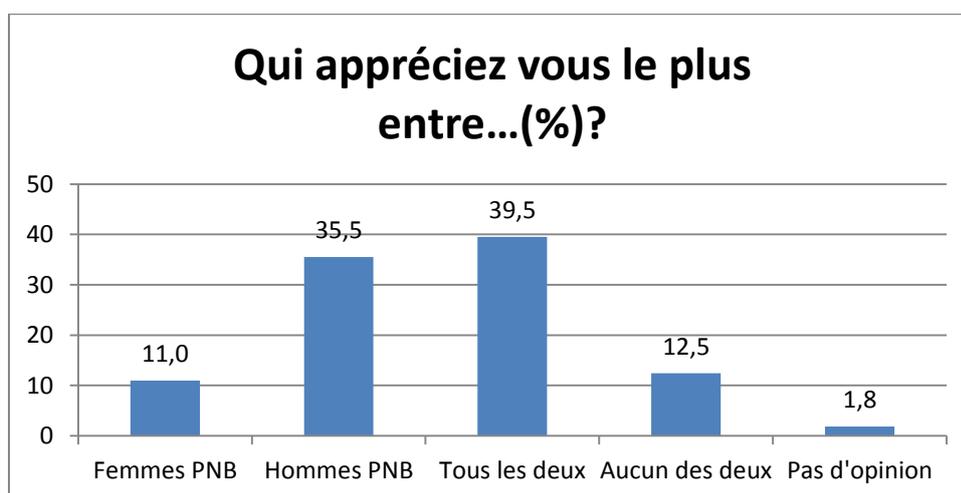


Diagramme 43

⁵¹ Sur cette question, le centre Seruka pour la prise en charge des victimes des viols et des violences faites aux femmes, mentionne dans un rapport annuel paru en 2012, 1446 cas soit une moyenne mensuelle de 121 victimes. Ce centre déplore des manquements en termes de prise en charge judiciaire des victimes. Pour plus d'informations, voir Nkurunziza Lyse, "Depuis 2003 [sic]: le nombre des cas de violences sexuelles stagne", Journal Iwacu, 08 septembre 2013, disponible sur <http://www.iwacu-burundi.org/depuis-2003-le-nombre-des-cas-de-violences-sexuelles-stagne/>, consulté le 8 juillet 2014; ACCORD, Faire valoir la loi: un audit sur les pratiques juridiques en matière de violence sexuelle au Burundi, mars 2010;

⁵² Voir *Supra*, p.51.

Au niveau de la PNB, comme pour les questions précédentes, 39,5 % apprécient également les deux catégories. L'écart entre l'appréciation en faveur des hommes et celle des femmes est cependant très sensible. Les opinions favorables aux femmes sont moins du 1/3 de celles exprimées envers les hommes.

L'analyse des données selon le sexe des répondants montre que les femmes sont les plus nombreuses à apprécier les deux catégories (42,2% contre 37,9% des hommes). Elles sont presque dans les mêmes proportions pour apprécier les hommes de la PNB (34,1% vs 36,3%).

S'agissant de la FDN, des écarts importants se font constater dans les opinions émises par les personnes interrogées comme ce graphique le montre.

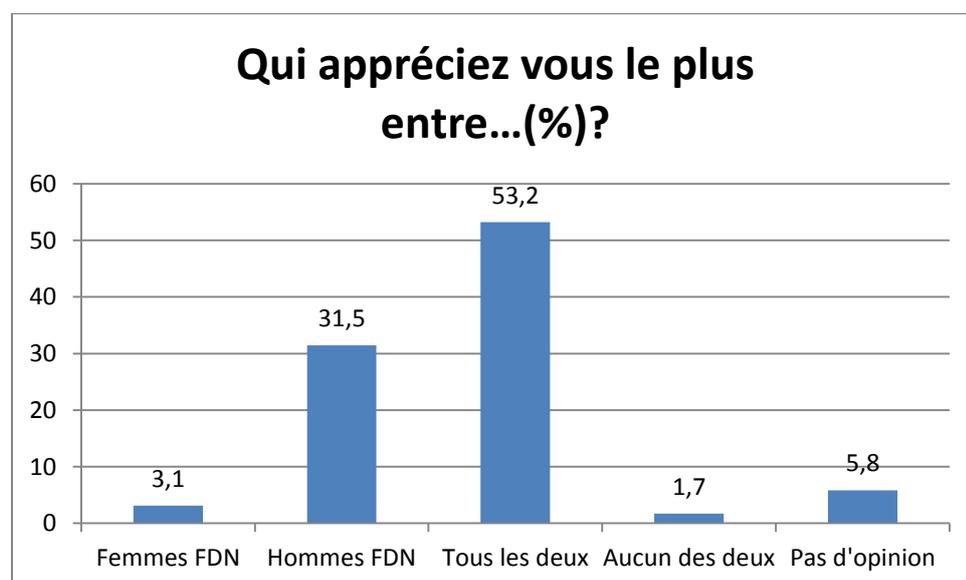


Diagramme 44

Globalement les personnes interrogées apprécient les femmes et les hommes de la FDN mais avec des écarts assez remarquables. L'écart entre les opinions émises sur les femmes et les hommes est 10 fois plus élevé (3,1% vs 31,5%). Cela peut s'expliquer par le fait que d'une part les femmes militaires sont assez rares (0,9%⁵³) de la FDN mais aussi qu'elles sont casernées, et se retrouvent de moins en moins à proximité des populations enquêtées.

Quant au Service National de Renseignement (SNR), les opinions émises confirment l'appréciation faite de ce corps de manière globale dans les pages plus haut. Le graphique ci-après illustre la situation.

⁵³ Il s'agit de 239 femmes (soit 55 femmes officiers, 44 sous-officiers et 140 femmes de troupe) sur plus de 27000 militaires (Voir Capitaine Nitunga, G, "La valorisation du genre, une préoccupation de la FDN", Journal de la Force de défense nationale-Rumurikirangabo, n°086, avril 2014, p.11.)

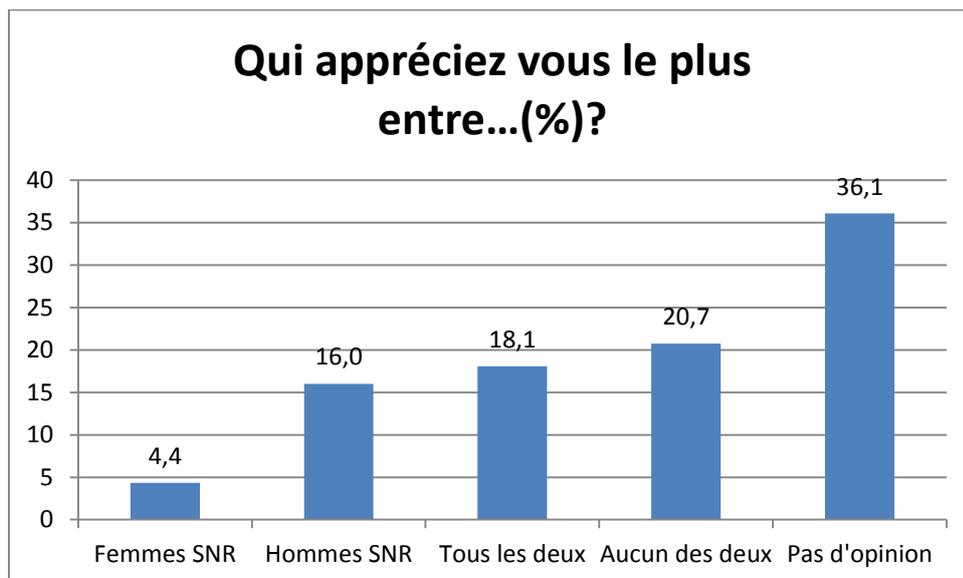


Diagramme 45

En effet, 20,7% des personnes interrogées n'apprécient ni les femmes ni les hommes du SNR tandis que 36,1% n'ont pas d'opinions, 18,1 % apprécient les deux catégories de la même manière. Pour le cas de la PNB et de la FDN, les hommes sont plus appréciés que les femmes dans l'ordre du quadruple (16,0% vs 4,4%). Les femmes sont les plus nombreuses pour ne pas donner leurs opinions (40% vs 33,8%). Sinon, les opinions se ressemblent sauf pour la réponse "aucun des deux": les hommes ont choisi cette option à 22,2% alors que les femmes n'ont exprimé leur méfiance qu'à 18,2%.

3. Confiance envers les hommes et les femmes des trois corps

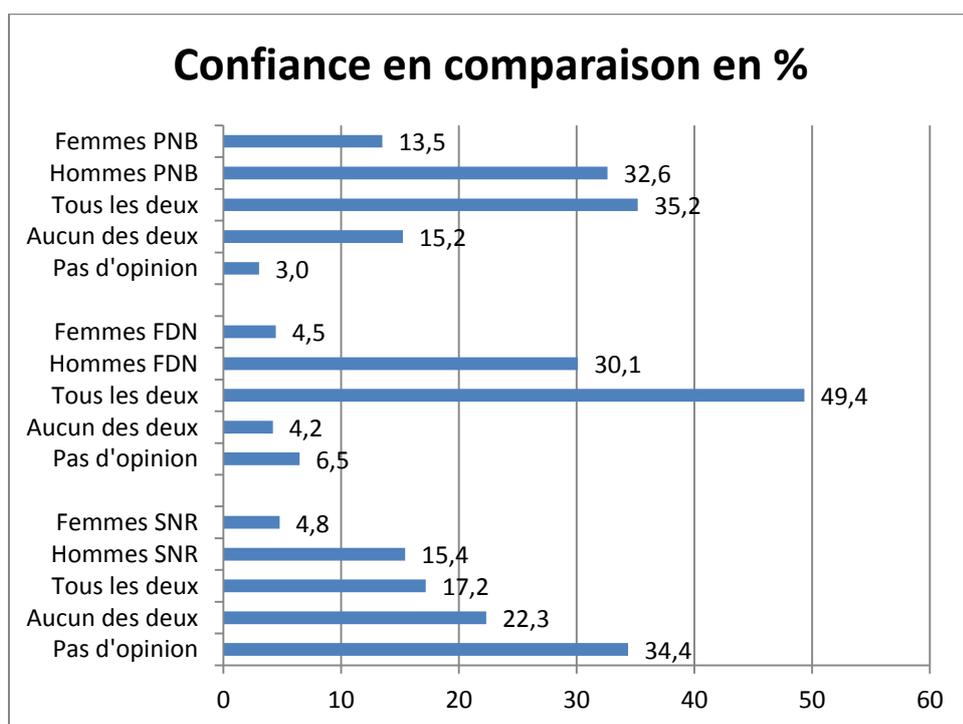


Diagramme 46

Globalement, un taux important des personnes interviewées ne font pas de différence entre hommes et femmes et font également confiance aux hommes qu'aux femmes: 49,4% pour la FDN, 35,2% pour la PNB et 34,4% pour le SNR.

Mais les hommes des trois corps inspirent plus confiance que les femmes à raison de 32,6% contre 13,5% à la PNB, 30,1% contre 4,5% à la FDN et 15,4% contre 4,8% au SNR. La PNB est le corps où les femmes inspirent plus de confiance (13,5 %) contre 4,8% au SNR et 4,5% à la FDN. Telle que la question est posée et au regard des réponses données, d'autres commentaires s'imposent.

4. Appréciation des hommes et femmes des trois corps par rapport au traitement de la population, la neutralité, la discipline et le respect

Le graphique qui suit nous donne une vue comparative des hommes et des femmes des trois corps sur quatre aspects : traitement de la population, neutralité, discipline, respect. Ces aspects ont fait objet d'analyse dans les pages précédentes.

Par rapport aux femmes enquêtées, on peut relever 3 constats :

- Les femmes sont généralement les moins portées à donner un avis sur les questions portant sur la comparaison entre hommes et femmes des CDS. Parmi ceux qui ont répondu "pas d'opinion" pour chaque catégorie, les femmes sont plus nombreuses avec une différence pouvant aller de 2,3% à 6,2%. Et les femmes elles-mêmes n'apprécient pas les femmes membres des CDS.
- Au contraire, les hommes des trois corps inspirent plus confiance que les femmes à raison de 32,6% contre 13,5% à la PNB, 30,1% contre 4,5% à la FDN et 15,4% contre 4,8% au SNR.

Appréciation en comparaison par rapport à... (%)

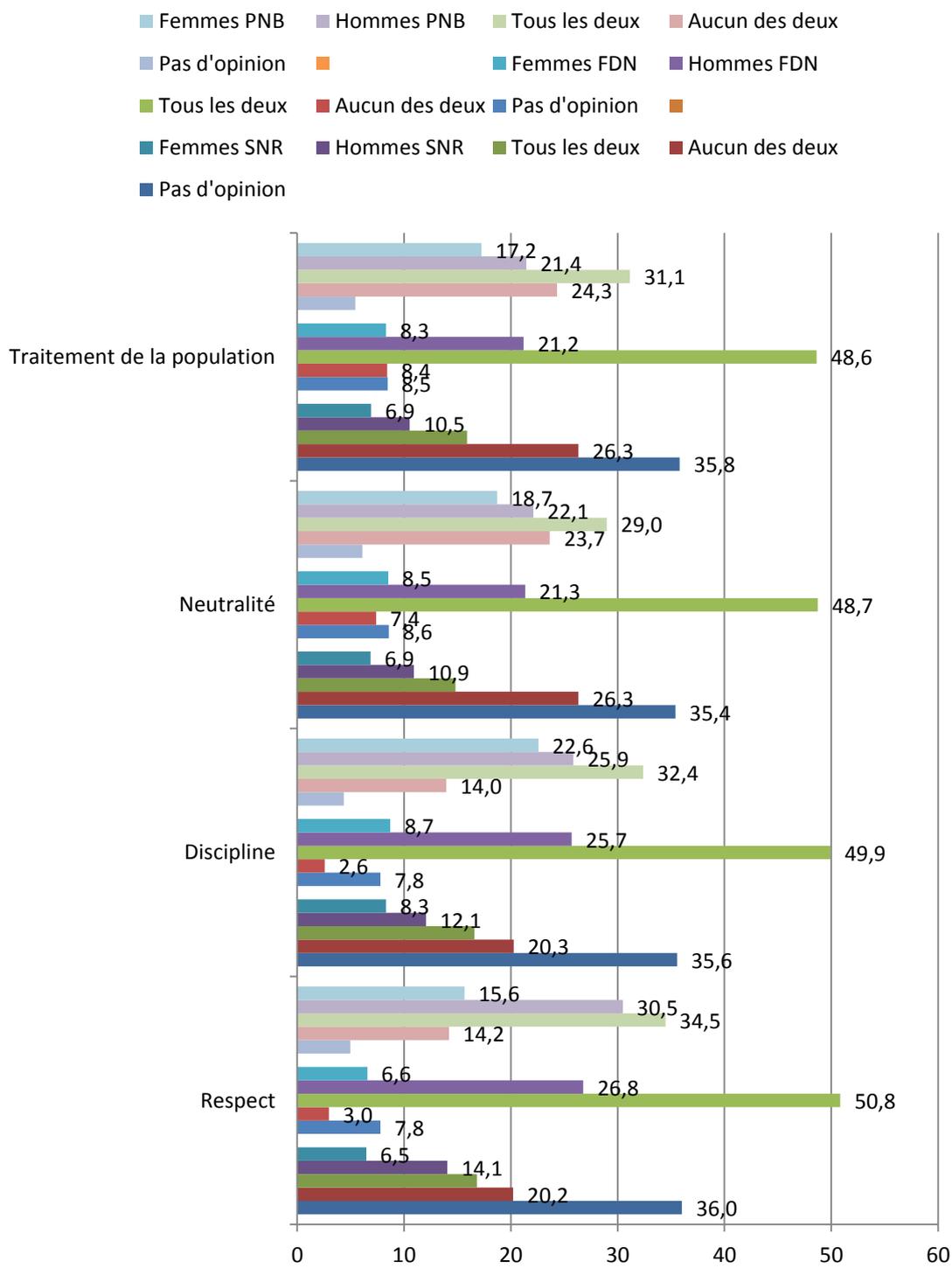


Diagramme 47

IV. APPRECIATION SPECIFIQUE DE LA POLICE PAR LA POPULATION

Après une série de questions qui offraient une vue comparative des trois corps, nous avons cherché à savoir comment la population appréciait chacun des trois corps sur des questions spécifiques relatives aux missions même de chacun d'eux.

Les questions relatives à l'appréciation de la PNB ont porté sur la rapidité des interventions, la disponibilité des policiers intervenants, le port de la Kalachnikov, la satisfaction des interventions pour des circonstances particulières comme les premiers secours, le cas d'incendie, de vol, des troubles à l'ordre public, des accidents de la route, des conflits familiaux ou encore des affaires de viol ou de violence sexuelle. Les personnes interrogées ont aussi eu à se prononcer sur ce qu'elles appréciaient le plus ou non à la PNB, mais aussi à s'exprimer sur l'évolution de ce corps.

A. Disponibilité et Rapidité des policiers en cas d'intervention

Les deux premières questions ont porté sur la rapidité d'intervention et la disponibilité des policiers intervenants. Ces deux aspects sont importants et constituent la base du travail policier et l'amélioration de la confiance de la population dans sa police. La disponibilité relève de la première exigence de la police de proximité⁵⁴ et la rapidité constitue l'un des éléments du septième axe de la police de proximité, un test de ce passage d'une police traditionnelle très réactive à une police très proactive.⁵⁵ Selon les personnes interrogées, sur une échelle de 0 (très insatisfait) à 10 (très satisfait), les deux aspects sont appréciés presque dans les mêmes proportions (6,4 pour la rapidité vs 6,2 pour la disponibilité).

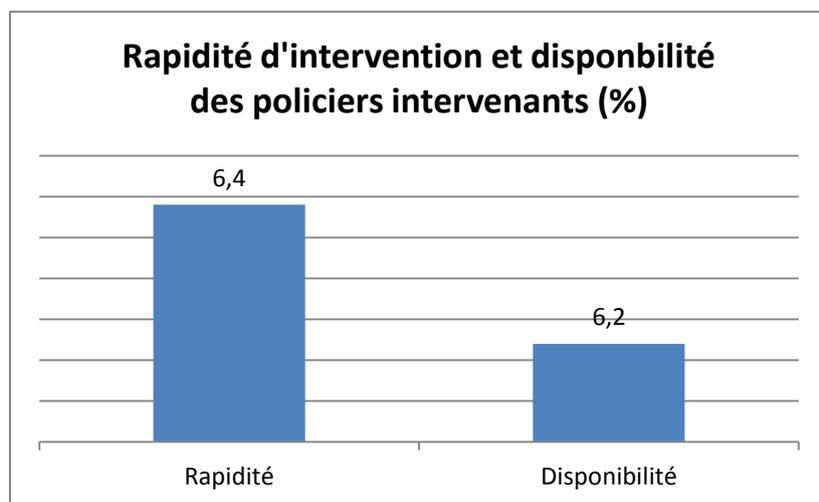


Diagramme 48

Une analyse selon le sexe montre une légère différence entre les opinions des hommes et celles des femmes. Ces dernières sont les plus positives sur les deux aspects à raison de 6,9 sur la rapidité et 6,6 sur la disponibilité contre 6,1 et 6,0 chez les hommes. Cela

⁵⁴ Voir MSP/CTB, Document de concept police de proximité, Bujumbura, 2012, p. 11, p.15.

⁵⁵ Idem, pp.8-10.

correspond au résultat de la question sur l'appréciation générale de la PNB pour laquelle les femmes ont donné la note 6,4 contre la note 5,6 données par les hommes.⁵⁶.

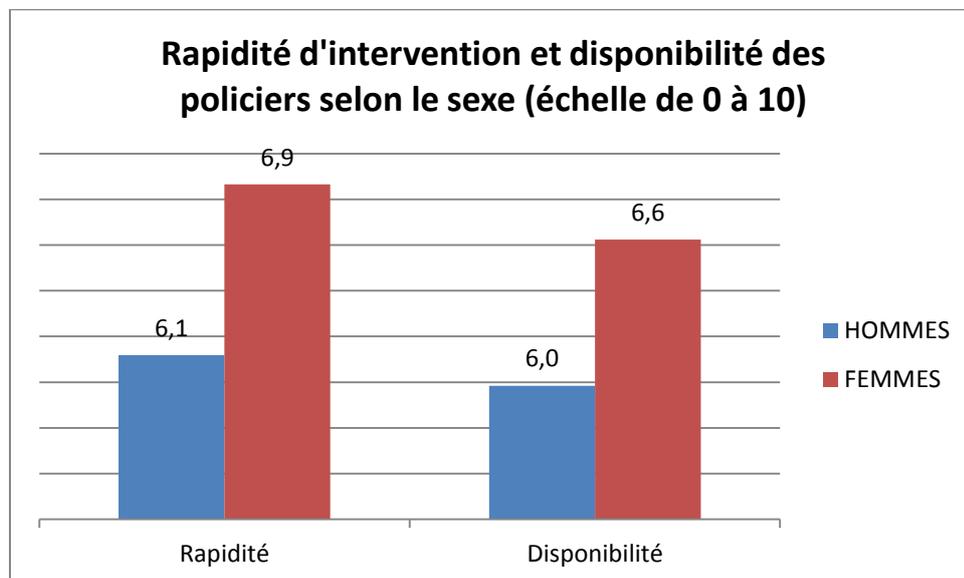


Diagramme 49

Une autre question a été posée sur la satisfaction des populations interrogées sur certaines interventions primordiales qui relèvent du travail quotidien de la police. L'évaluation s'est faite sur l'échelle de 0 à 10.

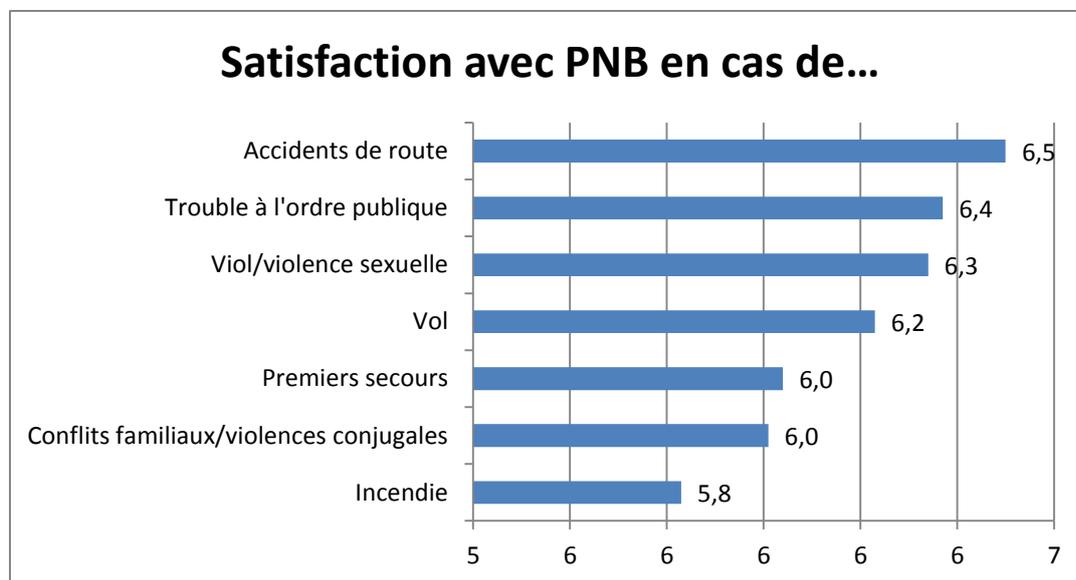


Diagramme 50

Globalement la tendance est à la satisfaction des personnes interrogées. Plus de 5 personnes sur 10 sont satisfaites des 7 interventions policières sous études. Cependant, trois constats se dégagent de ce graphique :

⁵⁶ Voir supra, p.48.

- Les personnes interrogées sont satisfaites des interventions de la PNB en cas d'accident de roulage et des troubles à l'ordre public presque dans les mêmes proportions (6,5 vs 6,4 sur l'échelle de 0 à 10).
- Le viol/violence sexuelle et les conflits familiaux/violences conjugales recueillent aussi des scores presque similaires. Cette appréciation corrobore aussi celle fournie sur la PNB à ce sujet dans la partie "genre". En effet, les femmes sont plus satisfaites avec la PNB en cas de viol/violence sexuelle/ conflits conjugaux avec la note de 6,4 contre 6,0 en générale⁵⁷.
- L'intervention en cas d'incendie a recueilli une note moins appréciable par rapport aux autres thèmes. C'est le domaine où les personnes interrogées sont moins satisfaites avec la note de 5,8 sur l'échelle de 0 à 10. Ce scepticisme pourrait s'expliquer par le nombre de marchés qui ont totalement brûlé ces derniers mois, et dont le plus emblématique est l'ancien marché central de Bujumbura.

Par rapport à l'étude de 2012⁵⁸, sur la quasi-totalité des variables analysés, on voit une nette évolution des opinions en termes de satisfactions par rapport aux différentes interventions menées par la Police nationale, particulièrement dans la capitale.

B. Port du fusil par les policiers

Pour le Ministère de la Sécurité Publique, « *une grande partie des membres de la Police Nationale du Burundi ont un background de militaire ou sont issus de corps fortement militarisé. Cette caractéristique est très visible, notamment à travers l'armement..... des armes de guerre incompatibles avec la vision de police de proximité prônée* »⁵⁹

A ce sujet, des questions ont été posées dans cette étude sur le port du fusil par les policiers. Il s'agissait de mesurer le sentiment des personnes interrogées par rapport à ce genre d'armement pour une police civile et proche de la population. Est-ce que cette arme constitue pour eux une menace ou en sont-ils rassurés ? Les graphiques ci-dessous donnent les différentes opinions en fonction du lieu de vie, du niveau d'éducation et du sexe des répondants.

⁵⁷ Voir supra p.60.

⁵⁸ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit., p.36.

⁵⁹ Plan Stratégique du Ministère de la Sécurité Publique 2013-2016, déjà cité, pp.38/39

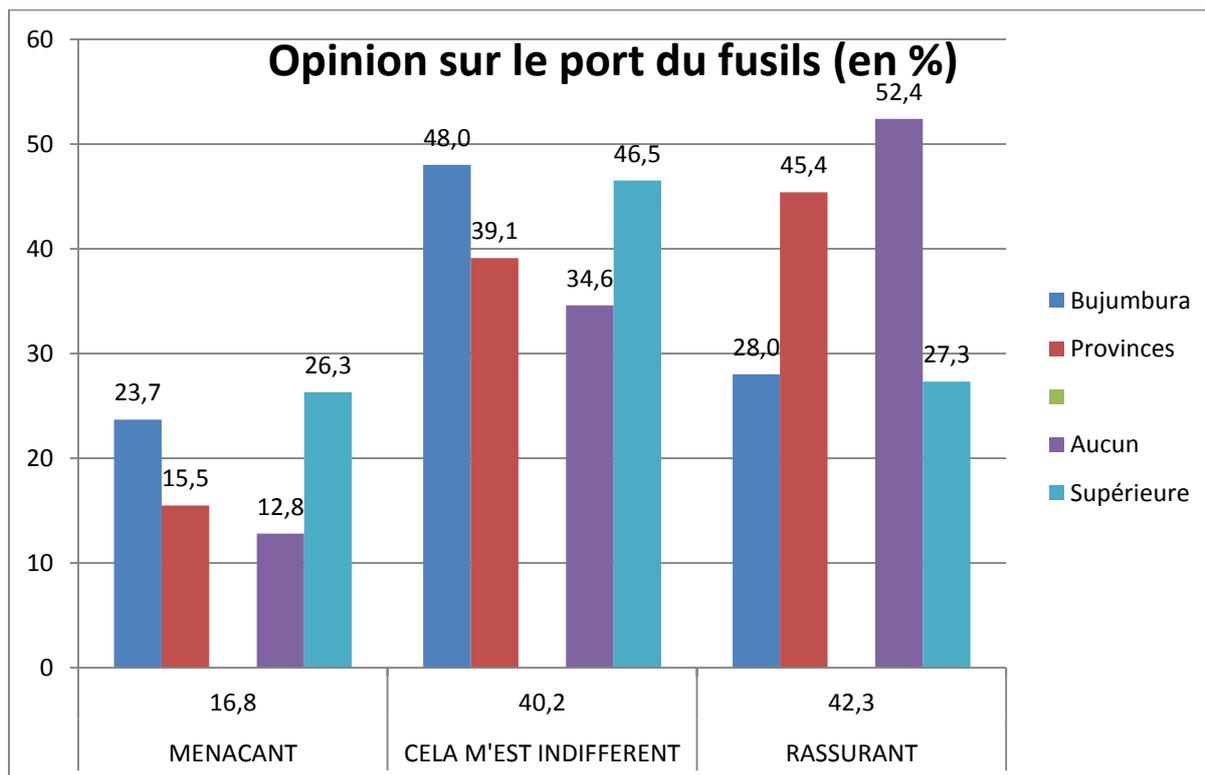


Diagramme 51

Globalement, les opinions émises montrent que 42,3% des personnes interrogées sont rassurées par le port du fusil par les policiers et que 40,2% sont indifférentes. Seuls 16,8% le trouvent menaçant pour leur sécurité. Le grand nombre de personnes étant rassurées par le port du fusil peut être lié au fait que la population est habituée à voir le port des armes par les policiers mais aussi à la nature des infractions qui demandent une intervention policière. Les femmes sont plus nombreuses à y trouver l'assurance à 47,8%. Le taux d'indifférence des femmes est aussi légèrement élevé par rapport à celui des hommes (41,1% vs 40,1%)

Si on tient compte du niveau d'instruction et du lieu de vie, dans les provinces, ils sont les plus nombreux à penser que le port de la Kalachnikov est rassurant (45,4%). Le taux d'indifférence est plus net à Bujumbura Mairie (48%) que dans les provinces (39,1%) En outre, les plus instruits sont ceux qui expriment le plus d'indifférence (46,5% contre 34,5%).

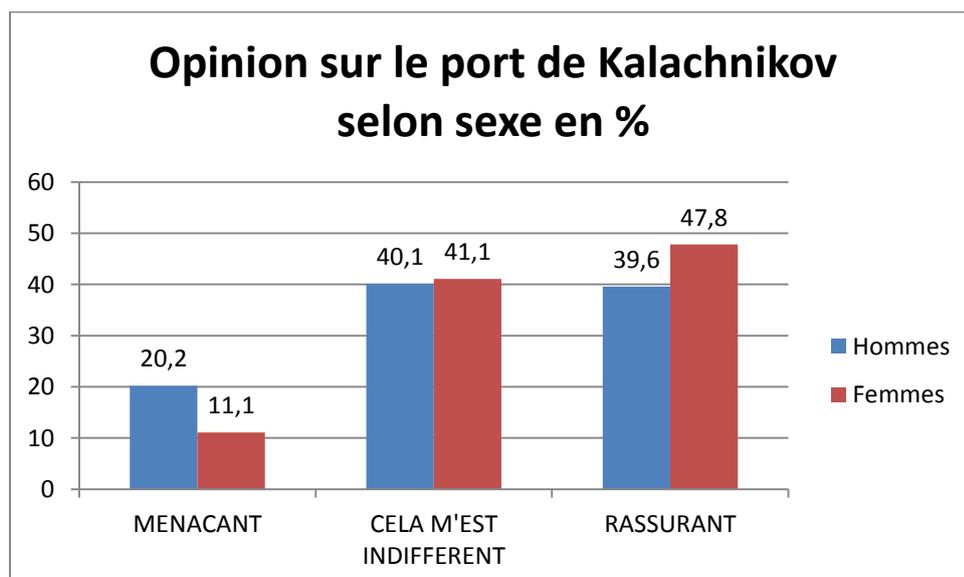


Diagramme 52

Par rapport à l'étude de 2012, de manière globale, le taux de tolérance du port de fusil par les policiers est resté quasi inchangé. L'on remarque cependant une diminution du taux de ceux qui considèrent le port du fusil comme une menace de 20,7% à 16,8%, une baisse qui est surtout liée aux réponses des habitants de Bujumbura Mairie (23,7% en 2014 contre 30,4% en 2012). En outre, le taux d'indifférence a augmenté de manière globale de 37,3% à 40%, entre les opinions des personnes interrogées dans les provinces (37,0% vs 39,1%) et de manière plus sensible dans la ville de Bujumbura (38,9% vs 48%)⁶⁰

Tableau 23

Résultat de 2012: Opinion sur le port de Kalachnikov			
	Tous	Lieu de vie	
		Buja	Provinces
Menaçant	20,7%	30,4%	18,2%
Indifférent	37,3%	38,9%	37,0%
Rassurant	42,0%	30,7%	44,8%
	100,0%	100,0%	100,0%

Tout compte fait, dans les deux études, le port de la Kalashnikov ne semble pas poser de soucis majeurs. Par ailleurs même pour les témoins privilégiés interviewés, ils sont plus

⁶⁰ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit., pp.37-38.

portés à considérer le port des armes par les policiers comme un fait qui entre dans l'exercice du métier.

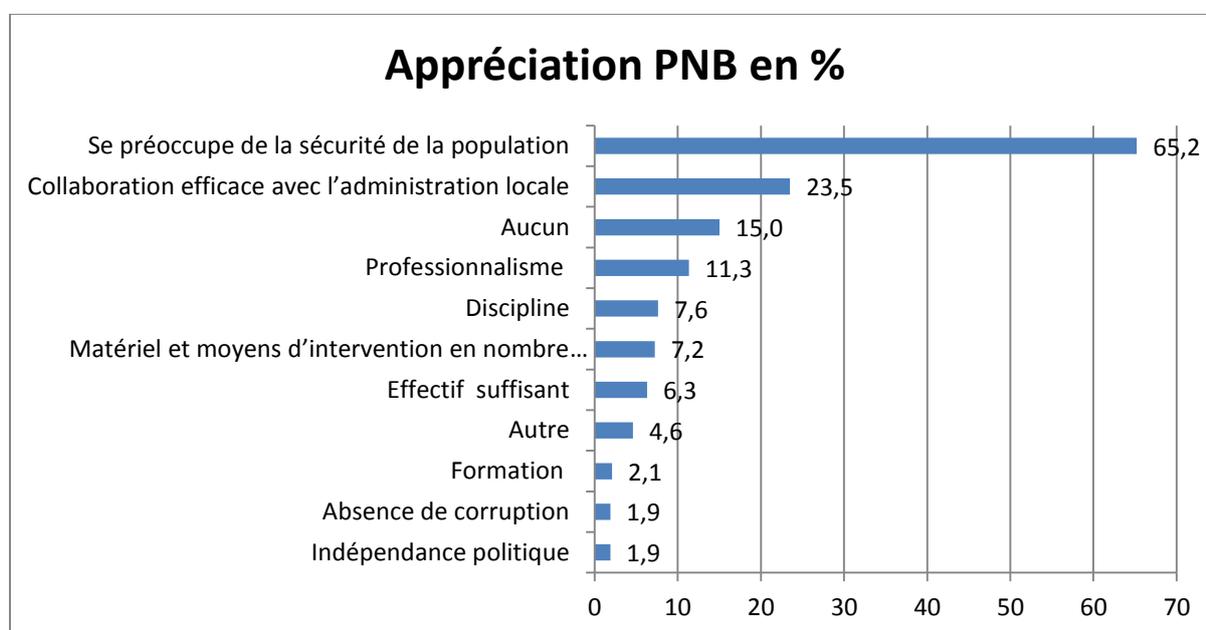
Ainsi, tous ont tendance à tolérer le port de la Kalachnikov la considérant tout simplement comme un instrument de travail.

Cependant, même si la Kalachnikov ne semble pas impressionner ou faire peur, le Commandement est conscient que ce n'est pas l'outil idéal pour le travail quotidien dans le reconditionnement mental du policier⁶¹. Et en attendant que ces armes soient remplacées, la PNB a initié des actions pour encadrer l'utilisation des armes à feu. Ainsi, un dépliant distribué rappelle que la matraque et la menotte doivent être le premier recours, l'usage de l'arme à feu ne pouvant venir qu'en cas de légitime défense et lorsque l'acte est proportionné à la menace⁶².

C. Eléments particulièrement appréciés à la PNB

Il a été ici demandé aux personnes interrogées d'exprimer ce qu'ils appréciaient **Vraiment** et par la suite ce qu'elles reprochaient **Vraiment** à la PNB. Les enquêteurs notaient seulement ce que la personne évoquait sans lui donner de pistes de réponses et ont codé les réponses selon les thèmes suivants⁶³. Il est important de retenir à ce niveau que si un thème n'est pas majoritairement cité cela ne signifie pas nécessairement, que les personnes interrogées n'appréciaient pas le sujet, mais que le sujet ne leur était peut-être pas "venu en tête" spontanément.

Les graphiques qui suivent donnent les éléments principaux qui ont été cités comme appréciation.



⁶¹ Entretien avec le Commissaire de la Sécurité Intérieure, Bujumbura, le 23 Sept.2014

⁶² Dépliant sur l'Usage de la Contrainte à destination des Officiers et Brigadiers de la Police Nationale du Burundi, 2014

⁶³ 1. Se préoccupe de la sécurité de la population, 2. Collaboration efficace avec l'administration locale, 3. Professionnalisme, 4. Discipline, 5. Matériel et moyens d'intervention en nombre suffisant, 6. Effectif suffisant, 7. Formation, 8. Absence de corruption, 9. Indépendance politique, 10. Aucun, 11. Autre.

Diagramme 53

Globalement, ce que la population apprécie le plus c'est le fait que la police se préoccupe de la sécurité de la population à raison de 65,7%. Il n'y a pas de différence (moins de 1%) entre hommes et femmes pour 7 des 10 catégories.

Et si l'on considère le niveau d'instruction des personnes interrogées, les non scolarisées sont les plus positives dans leurs opinions, sauf pour un thème (effectif suffisant avec 3,9% contre 16,2%). Pour la question des effectifs, le problème d'information sur le sujet peut avoir influencé les réponses fournies. Cette même différence s'observe quand on fait une analyse des données selon le lieu de vie. Bujumbura Mairie accuse des scores moins importants que ceux des provinces. Mais sur la question d'effectifs, celles de Bujumbura Mairie affichent des scores légèrement plus élevés que celles des provinces (ce qui était le cas aussi en 2012). 27,1% des enquêtés de Bujumbura ont signalé qu'ils n'appréciaient aucun thème particulièrement à la PNB.

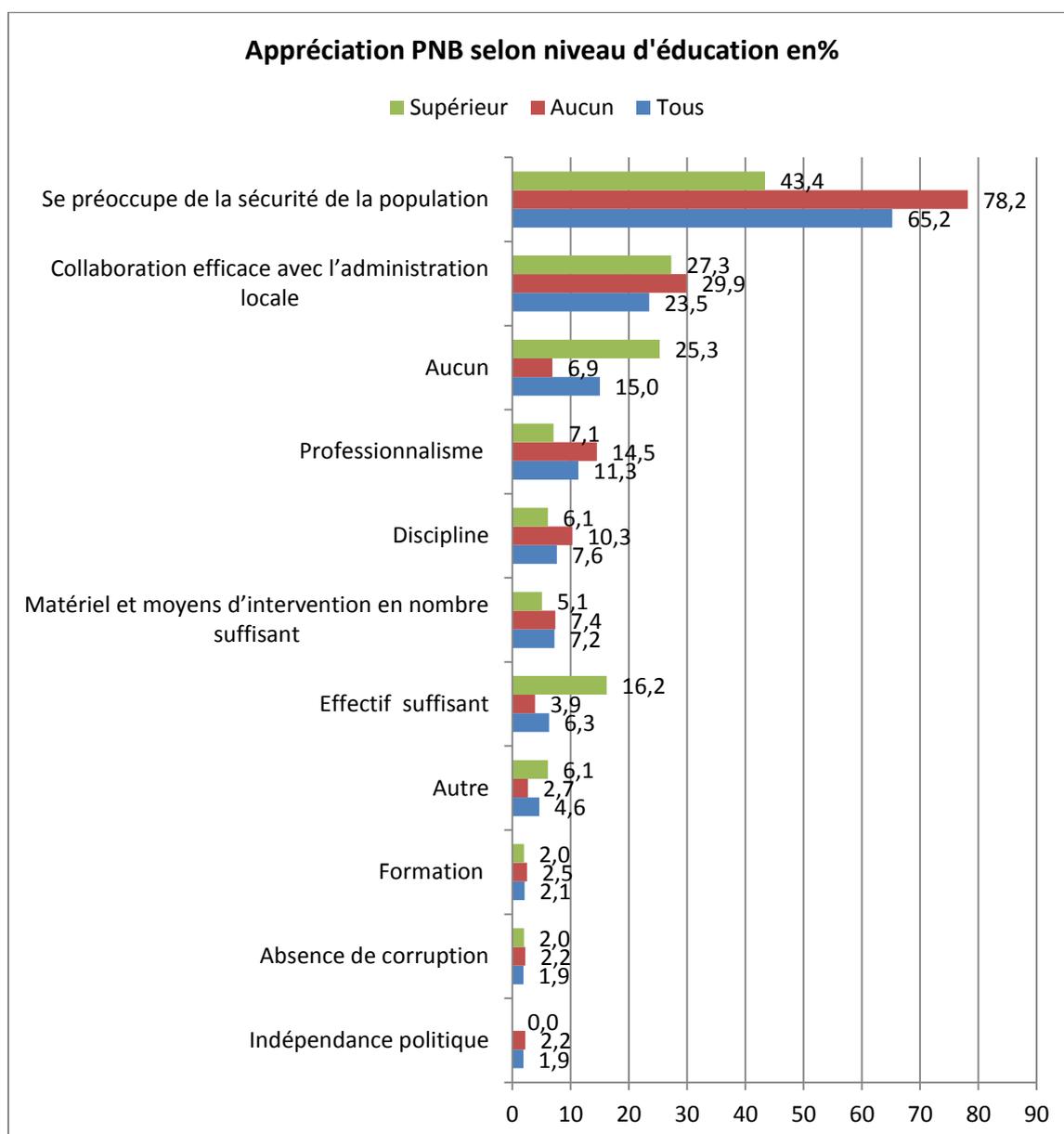


Diagramme 54

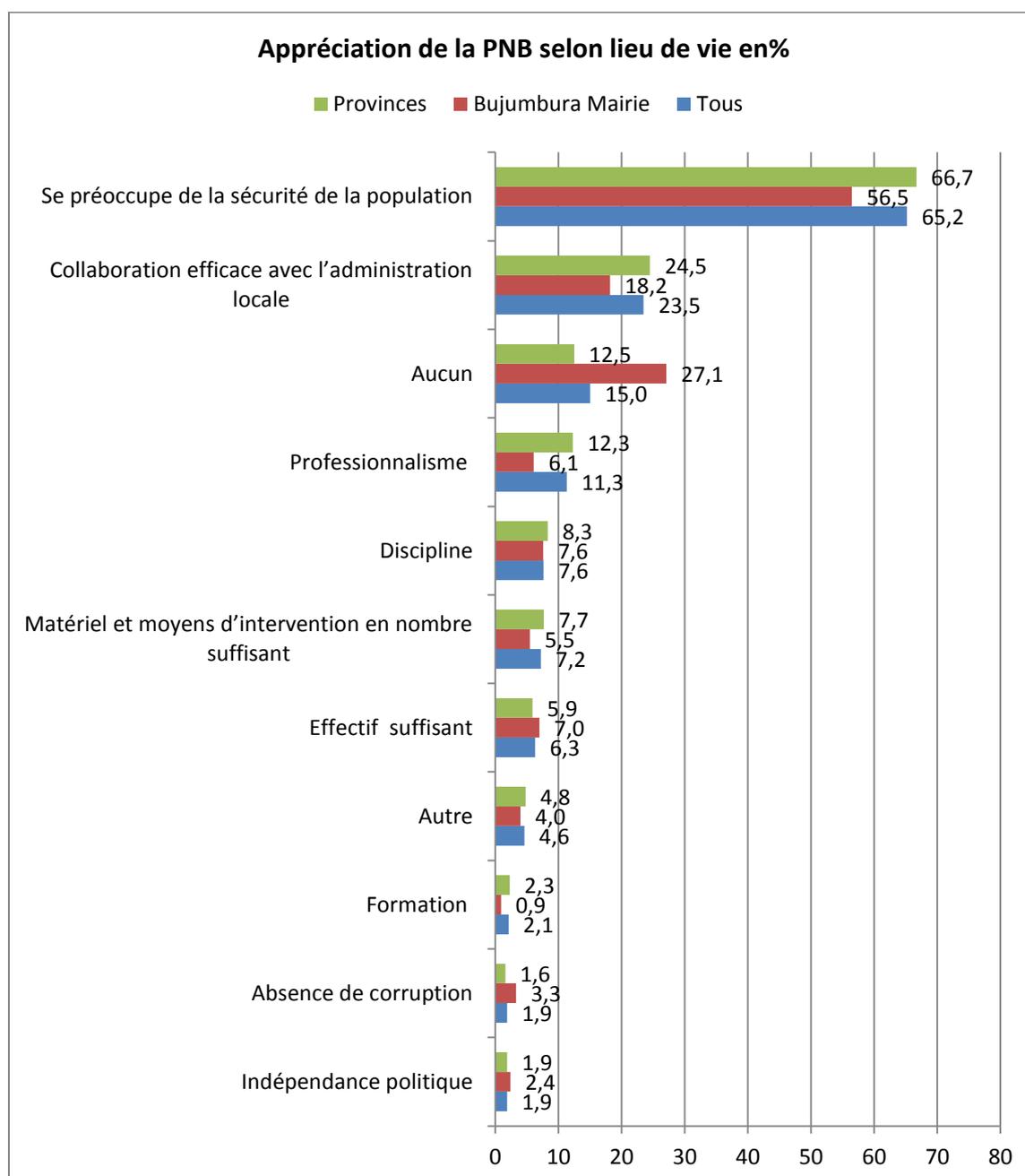


Diagramme 55

Par rapport à l'étude de 2012⁶⁴, si les scores pour tous les thèmes ont sensiblement baissé dans des proportions allant jusqu'à 12,1%, c'est parce que le thème « Aucune appréciation » qui se trouve en troisième position (12,5%) n'avait pas été proposé comme option lors de l'étude de 2012. Cela altère la comparaison avec les résultats de 2012.

⁶⁴ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit., p.39.

Cependant deux phénomènes ont besoin d'être élucidé. D'une part, la question sur la discipline a été posée de manière globale et ce, par rapport aux autres CDS. La PNB avait recueilli 64,8% des opinions favorables. Que ces opinions puissent rechuter jusqu'à 7,6% pour le même échantillon peut s'expliquer. En fait, la réponse "oui" à la question "Avez-vous l'impression que les policiers sont disciplinés?" diffère de la question "Qu'appréciez-vous particulièrement à la PNB?". Dans le deuxième cas, les enquêteurs n'ont pas donné d'idées, mais c'étaient les enquêtés eux-mêmes qui signalaient ce qui leur venait à l'esprit en premier. Si des options étaient proposées, le score serait probablement différent. Concernant la question du nombre de policiers souvent jugé inférieur aux besoins, un audit initié en 2009 a conclu, que les effectifs de la PNB étaient suffisants mais plutôt mal gérés⁶⁵.

⁶⁵ MSP/PNB, *Audit de la PNB*, Bujumbura, 2009, p.108, p.114. , voir aussi MSP/CTB, *Audit des postes de police*, op.cit., p.11.

D. Critiques négatives à l'endroit de la PNB

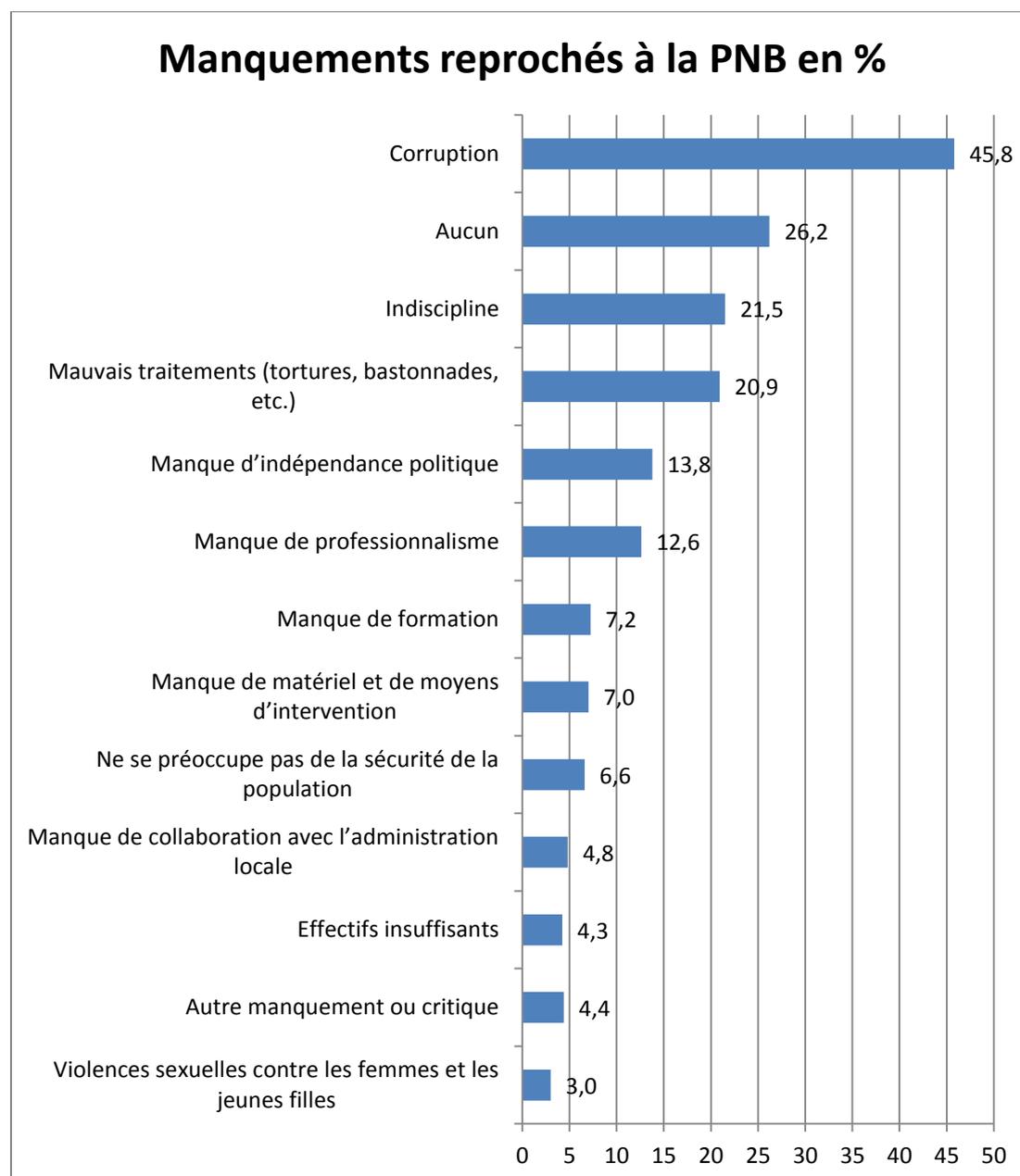


Diagramme 56

Des 5 premières catégories (mise à part la catégorie « Aucun » reproche, la corruption (il faut entendre ici la petite corruption) est le premier reproche formulé à l'égard de la PNB, par 57,4% dans Bujumbura Mairie et 42,6% en milieu rural, par 58,6% des instruits et 32,1% de non scolarisés. Les autres types de manquement qui sont reprochés à la PNB sont l'indiscipline (21,5%), mauvais traitements (20,9%), manque d'indépendance politique (13,8%) ainsi que le manque de professionnalisme (12,6%). Sur les 12 catégories identifiées comme reproches, la différence des opinions entre Bujumbura et les provinces d'une part, et entre les personnes instruites et les non scolarisés se recourent dans tous les cas.

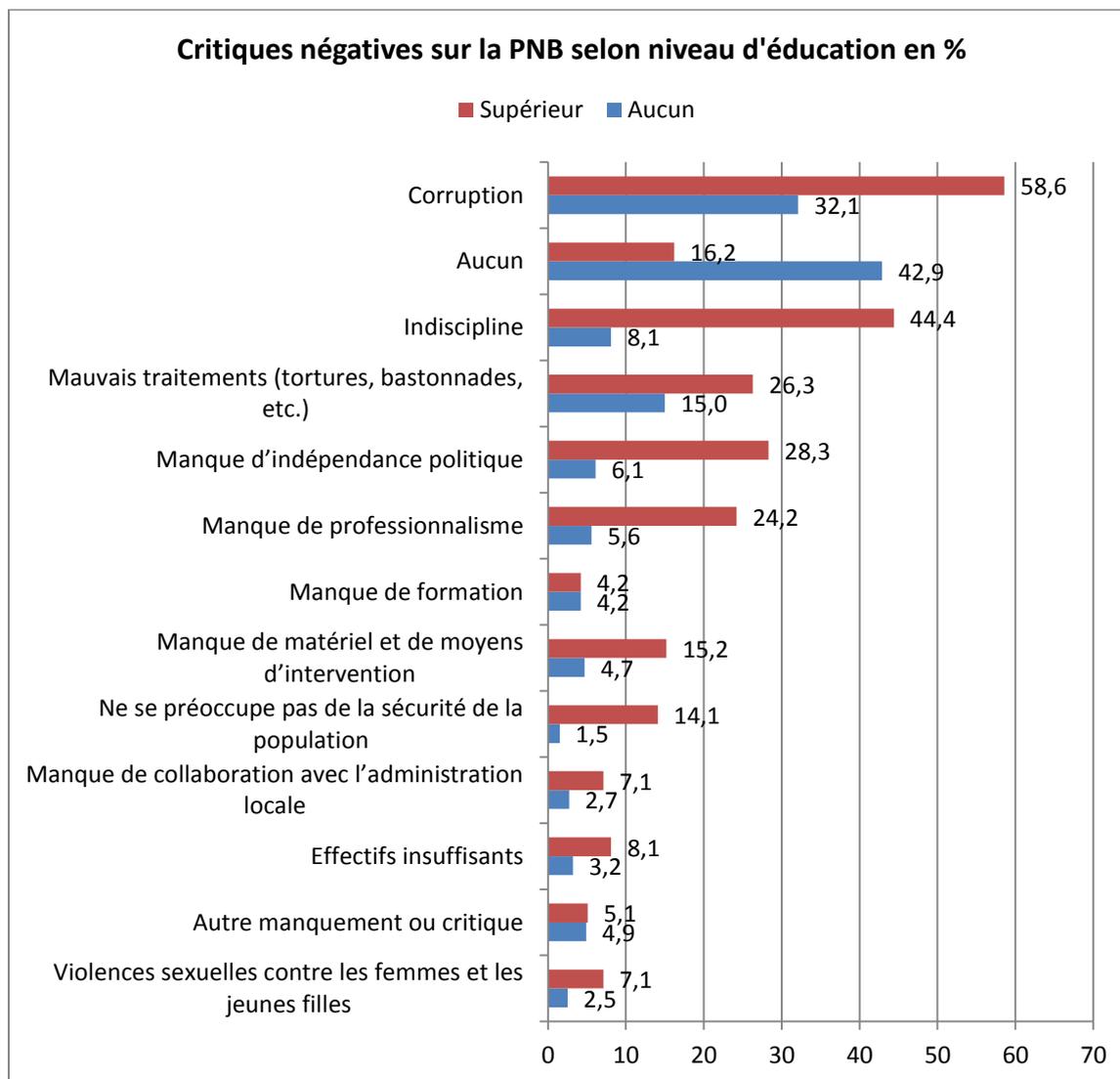


Diagramme 57

L'écart est le plus prononcé par rapport au niveau d'instruction. Si l'on ne regarde que les 6 premières catégories (qui dépassent les 20% de réponses dans la capitale) on voit des écarts entre 26,7% ("Aucun" reproche) et 11,3% ("mauvais traitement").

Par rapport au lieu de vie, les écarts ne sont pas si grands que pour le niveau d'instruction, mais ils sont tout même sensibles comme le montre le tableau qui suit.

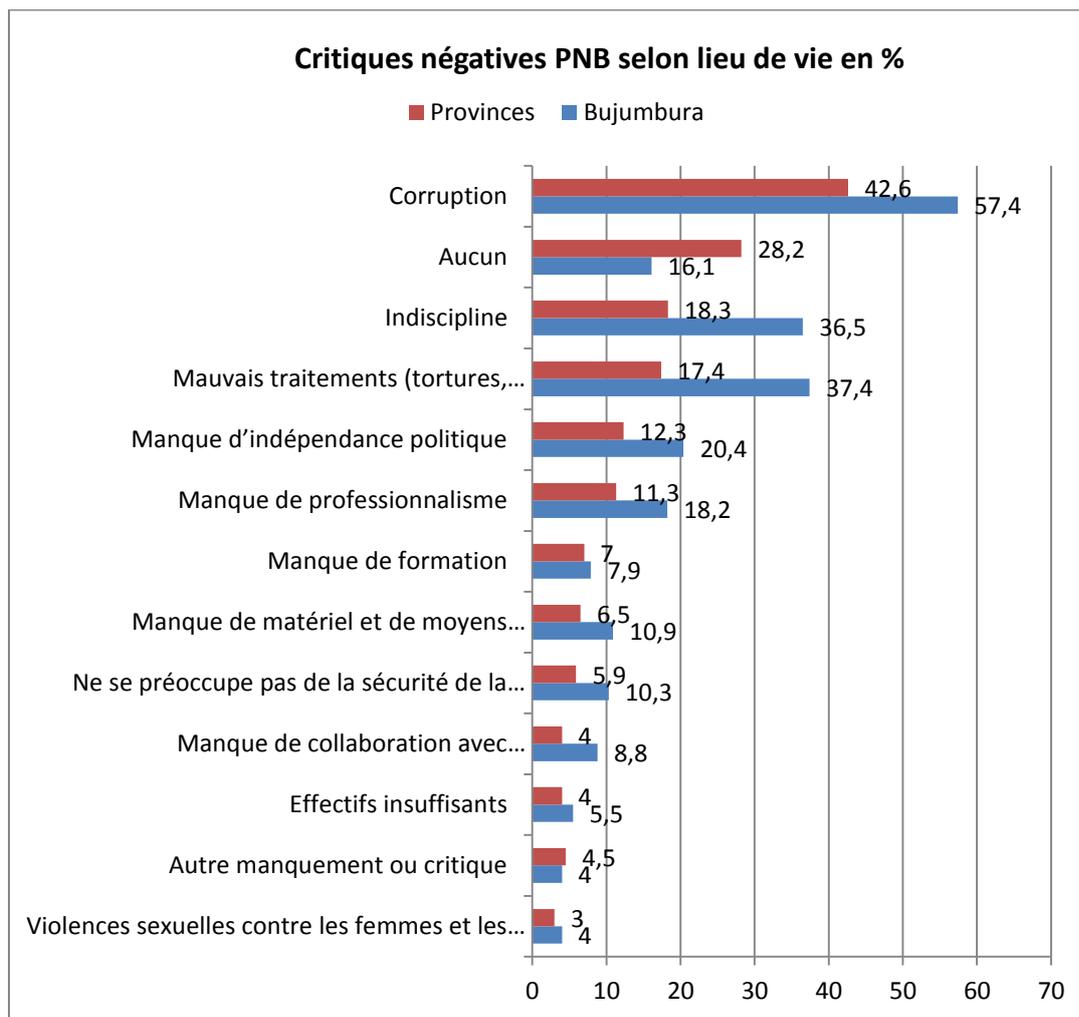


Diagramme 58

En outre, l'agrégation par sexe des personnes interrogées montre que les femmes apprécient généralement plus la PNB. Par rapport à 9 des 12 catégories (sans "aucun" reproche), les femmes sont moins nombreuses à les reprocher à la PNB que les hommes (avec 6,3% la différence est plus prononcée pour la catégorie "indiscipline"). Les résultats sont pareils (différence de moins de 1%) entre hommes et femmes pour les catégories "manque de matériel", "effectifs insuffisants" et "violences sexuelles". L'option "aucun" a été choisie par 31,9% de femmes, contre 23% d'hommes. Par rapport à l'étude de 2012⁶⁶, la corruption vient toujours en tête des manquements formulés à l'encontre de la PNB mais avec une diminution de 7 à 11,3%.

Mais si la plupart des manquements relevés dans l'étude de 2012 affiche un différentiel allant du simple au double, parfois jusqu'au triple comme pour le cas de la catégorie « effectifs insuffisants » (14,4% en 2012 vs 4,3% en 2014), il y a lieu de mentionner que pour toutes catégories les opinions émises sur ces manquements en 2014 sont moins prononcées qu'en 2012. Rappelons que l'option "aucun" n'était pas saisi lors de l'étude de 2012, ce qui relativise la comparaison entre les deux études.

⁶⁶ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit., p.41.

E. Evolution du comportement des Policiers

Nous avons cherché à savoir si depuis une année cette image de la PNB (par rapport à ces qualités mais aussi à ces manquements) a évolué ; et le diagramme suivant nous en donne plus de précisions.

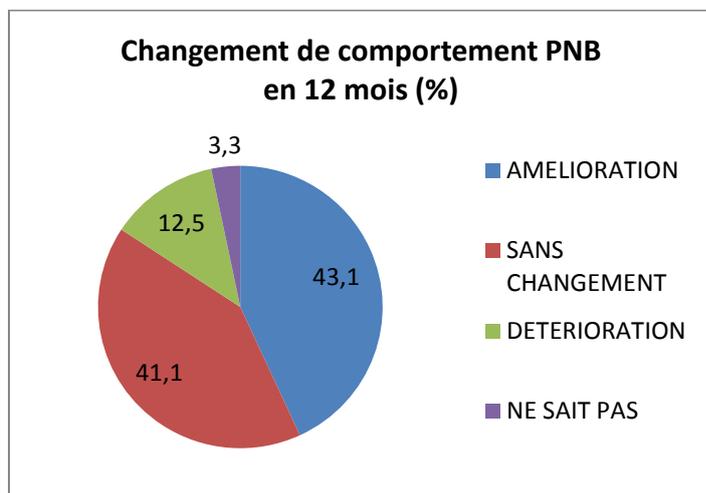


Diagramme 59

43,1% trouvent que la situation s'est améliorée contre 41,1% qui ne voient pas de changements. Le taux de ceux qui trouvent que la situation s'est dégradée est inférieur avec 12,5% seulement des opinions exprimées.

Par rapport à l'étude de 2012⁶⁷, il y a une baisse du sentiment général que la police a changé de comportement les 12 derniers mois. Cela se voit surtout avec la légère augmentation de ceux qui pensent que la situation s'est détériorée dont le taux passe de 8% à 12,5% mais aussi par la forte baisse de ceux qui constatent une amélioration durant ces 12 derniers mois. Ils sont 43,1% des enquêtés qui constatent une amélioration, alors que ils étaient 61% en 2012, soit une baisse de 17,9%. Il y a lieu de noter que la question sur l'évolution ne porte que sur les 12 derniers mois et ne nous donne pas d'information sur l'état et l'évolution du comportement de la PNB entre 2012 et 2013. L'étude ne permet pas de savoir si le comportement des policiers se serait amélioré ou pas entre 2012 et 2013. Tout comme on ne peut pas affirmer avec certitude que les répondants ont strictement pris l'année précédente comme seul cadre de référence.

Le tableau suivant donne les perceptions par rapport au sexe et au niveau d'enseignement :

⁶⁷ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit., p.42.

Tableau 24 : Comportement des CDS lors des 12 derniers mois selon le sexe et le lieu

	Hommes	Femmes
Amélioration	42,6%	44,2%
Sans changement	40,6%	41,9%
Détérioration	13,9%	10,0%
	Non scolarisés	Niveau d'instruction supérieur
Amélioration	53,2%	38,4%
Sans Changement	37,3%	40,4%
Détérioration	7,1%	18,2%

Enfin le croisement avec le lieu de vie, la différence entre la Mairie de Bujumbura et le reste des provinces est très prononcée. Les provinces surlignées sont celles qui nous offrent des scores plus élevés pour les deux modalités considérées comme plus importantes dans l'analyse de cette situation. En effet, les provinces de Cankuzo, Ruyigi et Gitega sont celles qui sont plus optimistes avec des opinions positives de plus de 60%. Les provinces de Bujumbura Mairie, Bubanza, et Cibitoke sont celles qui accusent plus de scepticisme.

Tableau 25 : Evolution des relations lors des 12 derniers mois selon le lieu

Province	Amélioration	Sans Changement	Détérioration	Province	Amélioration	Sans changement	Détérioration
Bubanza	26,7%	33,7%	37,6%	Kayanza	28,8%	54,1%	15,3%
Bujumbura Mairie	34,7%	43,5%	19,1%	Kirundo	26,2%	71,0%	2,8%
Bujumbura Rural	57,7%	35,2%	2,8%	Makamba	23,6%	56,6%	4,7%
Bururi	43,3%	37,5%	6,7%	Muramvya	57,4%	36,1%	6,5%
Cankuzo	64,2%	19,8%	12,3%	Muyinga	58,8%	37,3%	1,0%
Cibitoke	31,3%	38,5%	29,2%	Mwaro	47,8%	42,2%	6,7%
Gitega	60,8%	26,5%	12,7%	Ngozi	32,0%	56,3%	10,7%
Karuzi	51,4%	28,6%	17,1%	Rutana	46,9%	45,8%	4,2%
				Ruyigi	64,0%	28,8%	6,3%

F. Chevauchements entre les interventions du SNR et de la PNB et Connaissance du Concept de Police de Proximité

Deux dernières questions viennent compléter l'appréciation spécifique de la PNB. Il s'agit d'une part d'une question sur le chevauchement entre les actions du SNR et celles de la PNB, et d'autre part d'une autre question sur la connaissance du concept de police de proximité.

1. Chevauchement entre les interventions du SNR et de la PNB

S'agissant du chevauchement, l'idée en posant une telle question part du fait que le SNR exécute aussi des missions de police comme la PNB, c'est notamment le droit de procéder à la détention provisoire. La deuxième idée à la base de cette question est relative au genre d'interactions possibles entre les deux corps qui peuvent avoir une influence réciproque sur l'image de l'un ou de l'autre corps.

Et 32,5% des personnes interrogées pensent que les actions du SNR et celles de la PNB se chevauchent, avec une légère différence de 3,7% entre les opinions des hommes et des femmes. 20,2% ne pensent pas qu'il y ait chevauchement, et presque la moitié (47,2%) choisit la réponse "je ne sais pas"⁶⁸. C'est au niveau le plus élevé d'instruction que le plus de gens interrogés pensent que les actions du SNR et de la PNB se chevauchent. La différence entre non scolarisés (22,8%) et les plus instruits (52,5%) est de 29,7%. S'agissant du lieu de vie des personnes interrogées, ils sont 43,5% à Bujumbura Mairie contre 30% en Provinces qui pensent que les actions des deux corps se chevauchent.

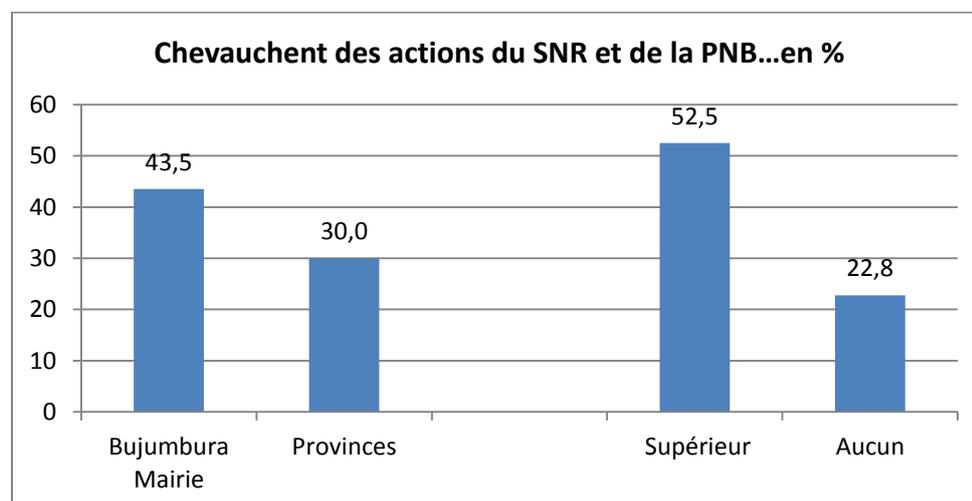


Diagramme 60

En comparant les différentes provinces entre elles, les provinces de Kayanza, Ngozi, Karuzi, Kirundo, Bujumbura Mairie et Gitega franchissent la barre de 40% des personnes interrogées qui pensent qu'il y a chevauchement entre les actions du SNR et celles de la PNB. Les provinces de Makamba, Mwaro, Bururi, Ruyigi et Rutana sont celles où les populations éprouvent peu de chevauchements entre les actions de la PNB et SNR.

Tableau 26 : Chevauchement entre les interventions du SNR et de la PNB selon le lieu

Kayanza	50,5%	Bubanza	29,7%
Ngozi	50,5%	Muyinga	27,5%
Karuzi	46,7%	Bujumbura Rural	26,8%
Kirundo	45,8%	Makamba	16,0%
Bujumbura Mairie	43,5%	Mwaro	11,1%

⁶⁸ Signalons que sur la totalité, sauf une personne a répondu à cette question, alors que seulement 76 % des enquêtés ont dit qu'ils connaissent ou ont entendu parler du SNR.

Gitega	40,2%	Bururi	9,6%
Muramvya	39,8%	Ruyigi	9,0%
Cankuzo	37,7%	Rutana	6,3%
Cibitoke	32,3%		

Dans l'étude de 2012⁶⁹, elles étaient plus de 63,6 % des personnes à estimer que les actions du SNR chevauchaient celles de la PNB avec des disparités plus prononcées entre Bujumbura et les Provinces (82,7% vs 58,3%). En somme, si les proportions entre 2012 et 2014 ont quasiment diminué du simple au double, c'est peut-être lié au fait que dans cette étude de 2014 nous avons introduit une nouvelle modalité dans les réponses (« Ne sais pas »). En posant cette modalité nous pensions qu'il y avait des gens qui n'étaient pas au courant de l'existence du SNR, chose qui a été vérifiée dans les pages précédentes⁷⁰.

2. Connaissance du concept "Police de Proximité"

Concernant le concept de police de proximité qui constitue la dernière question dans cette partie sur l'appréciation spécifique de la PNB. Il s'agit plus de savoir si la population est au courant de changements dans la philosophie de travail de la PNB⁷¹. Il n'est pas question des aspects théoriques du concept mais juste d'avoir entendu évoquer ce concept dans son milieu de vie.

De manière globale, 61,3% connaissent le concept de "Police de Proximité". Il n'y a pas de différence notable entre hommes (61,2%) et femmes (59,6%). Mais curieusement, ce sont les gens les moins instruits qui connaissent plus le concept (65,7%).

Enfin, s'il n'y a pas quasiment de différence entre les personnes interrogées en Mairie (61,1%) et dans les provinces (61,3 %), un écart se remarque quand on compare les différentes provinces⁷²:

⁶⁹ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit, pp.43-44.

⁷⁰ Nous avons constaté que 26% des personnes interrogées ne connaissaient pas le SNR

⁷¹ Voir à ce sujet, PNB/Projet d'Appui à la Professionnalisation de la Police Nationale, Police de proximité au Burundi. Document de concept, Bujumbura, 2012.

⁷² La comparaison des données récoltées suivant les provinces donne une situation paradoxale : les provinces de Bururi, Makamba et Rutana qui étaient bien positionnées en 2012 ont des scores très bas en 2014 alors qu'elles avaient servi de terrain d'expérimentation du concept de police de proximité.

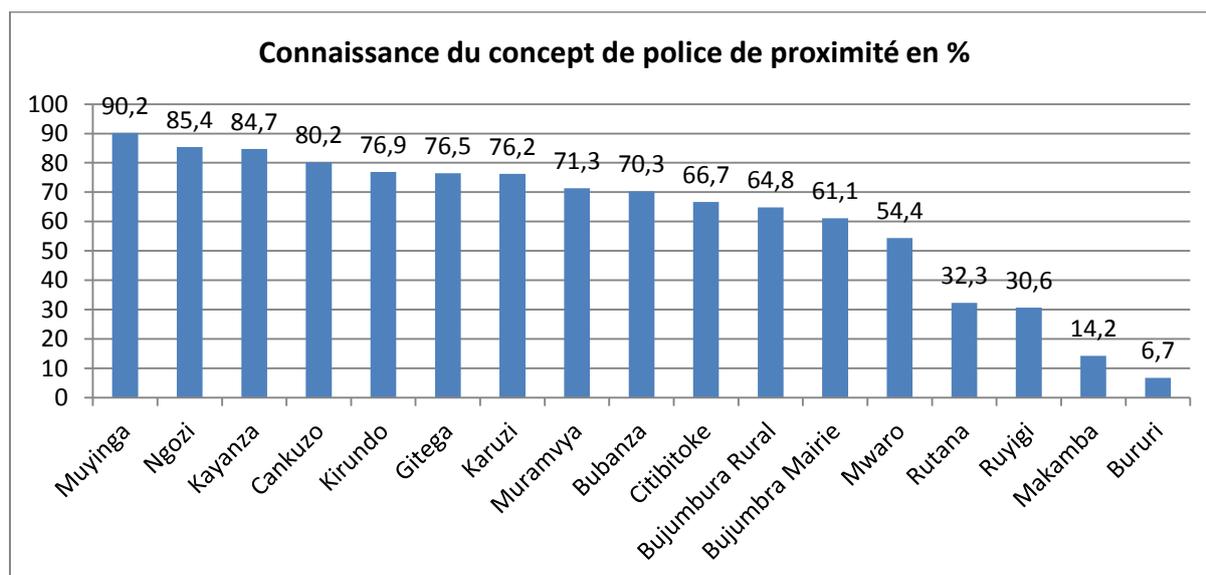


Diagramme 61

Les provinces de Muyinga (90,2%), Ngozi (85,4%), Kayanza (84,7%) et Cankuzo (80,2%) sont celles où les personnes interrogées affirment être informées du concept de police de proximité. Les personnes interrogées dans les provinces de Rutana (30,6%), Makamba (14,2%) et de Bururi (6,7%) en sont les moins informées. Mais cela paraît paradoxal au moins pour la province de Makamba, qui a servi de terrain d'expérimentation de la mise en œuvre de la police de proximité de 2010 à 2012. Et la province de Rutana connaît actuellement des programmes d'appui à la mise en place de la police de proximité depuis 2013. Les provinces de Cankuzo voire de Karuzi qui sont bien positionnées n'ont jamais servi de terrain d'expérimentation par aucun des projets d'appui à la PNB⁷³.

Par rapport à l'étude de 2012⁷⁴, la connaissance du concept de police de proximité a sensiblement augmenté de 34,4% à 61,3%, même si on remarque des écarts importants entre les provinces de la région sud. En 2012, c'est Bururi, Rutana et Makamba qui étaient apparues en première position. En 2014, les tendances se sont inversées. Par rapport à cette étude de 2012, la différence entre Bujumbura et les provinces est très prononcée, allant de 20% à 30% d'écart.

V. APPRECIATION SPECIFIQUE DE L'ARMEE PAR LA POPULATION

Comme pour le cas de la PNB, nous avons posé une série de questions spécifiques à la FDN. Ces questions ne s'inscrivent pas dans une approche comparative comme dans la partie sur les CDS en générale. A partir de ces questions les personnes sont interrogées sur le niveau de satisfaction au sujet de l'armée concernant une série d'interventions qui relèvent des missions de la FDN⁷⁵. Sur une échelle de 0 « Très insatisfait » à 10 « très

⁷³ Quatre programmes appuient la mise en place de la police de proximité : 1. Projet d'appui à la professionnalisation de la PNB co-subventionné par la CTB et le programme DSS depuis 2009 ; le projet de Renforcement de la Police de GIZ, et le Projet Bujumbura « plus sûr » subventionné par GIZ via le programme DED (sur 4 communes de la Mairie) et le PNUD, sur la Province de Muyinga ; depuis 2013.

⁷⁴ Cenap-Credess Bdi, op.cit, p. 45.

⁷⁵Voir à ce sujet Loi FDN, op.cit.

satisfait », quatre sujets ont fait l'objet d'évaluation : le déploiement sur le territoire national, les interventions extérieures, la manière de protéger la population et la manière d'assurer l'intégrité du territoire. Nous avons par la suite demandé ce que ces personnes appréciaient particulièrement à la FDN et ce qu'elles lui reprochaient. La dernière question a porté sur le changement durant les 12 derniers mois.

A. Satisfaction des prestations de la FDN

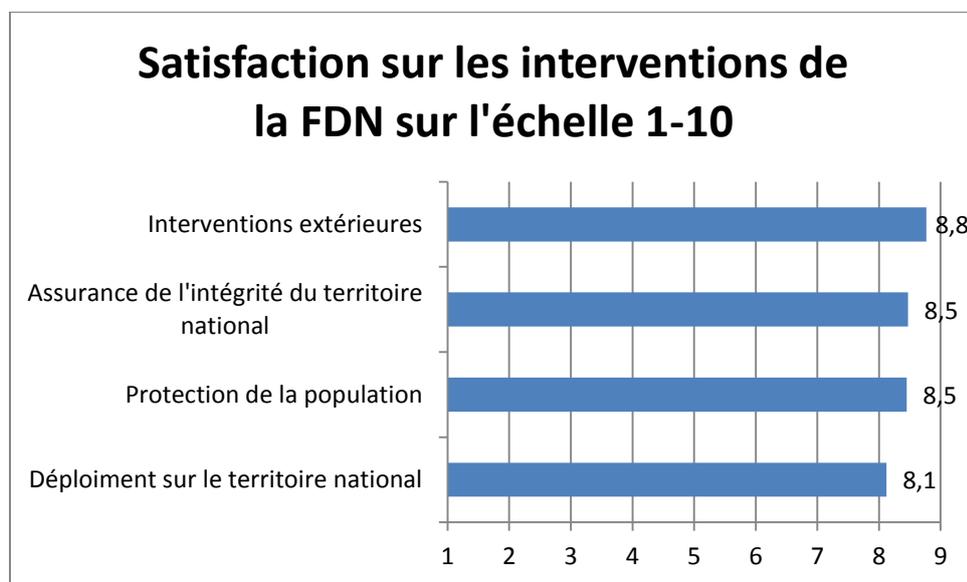


Diagramme 62

De l'ensemble des 4 variables évalués, le niveau de satisfaction est très élevé et varie peu, seulement de 8,1 à 8,8. L'intervention extérieure est la plus positivement appréciée avec 8,8 sur 10. Il est évident que les personnes interrogées n'ont pas les capacités d'évaluer au sens technique du terme les troupes burundaises en mission à l'extérieur. Nous pouvons seulement imaginer que leurs opinions traduisent l'effet du discours patriotique qui valorise les troupes burundaises⁷⁶ et constituent en même temps un indicateur de leur visibilité dans les médias nationaux⁷⁷.

Par contre, le déploiement de l'armée sur le territoire national est relativement moins bien quotté (8,1). Mais là aussi, on ne peut pas dire que la population soit outillée pour apprécier le niveau des effectifs de la FDN, cela constitue plutôt un signe que l'armée n'est plus aussi présente dans les collines comme du temps de la guerre civile..

Par rapport à l'étude de 2012⁷⁸, la différence réside dans le choix porté sur les interventions extérieures de la FDN. Dans l'étude de 2012, cet aspect n'est apprécié qu'à hauteur de 6,8 sur une échelle de 10 contre 8,8 aujourd'hui, alors que cela faisait 5 ans que les troupes burundaises étaient déployées en Somalie. Peut-être que la montée

⁷⁶Voir par exemple Discours de son excellence Monsieur Pierre Nkurunziza, Président de la République du Burundi à l'occasion de l'ouverture de l'année académique 2009-2010 à l'ISCAM, Disponible sur www.presidence.bi, consulté le 20 mai 2013.

⁷⁷Journal Iwacu, « Le Burundi admis au conseil de paix et de sécurité de l'Union Africaine », publié sur www.iwacu-burundi.org, consulté le 01-02-2014.

⁷⁸ CENAP-CREDESS Bdi, op.cit, p.46.

progressive du nombre de troupes burundaises déployées en Somalie surtout depuis 2011, ajoutée à deux nouvelles missions en RCA et au Mali, sans oublier l'effet de la communication et la valorisation de l'armée burundaise sur le continent⁷⁹.

En outre, le fait qu'en 2012, « assurer l'intégrité du territoire national » ait été choisi comme l'aspect le plus satisfaisant du travail de la FDN peut être le reflet aussi de l'environnement politique de l'époque où se mêlait présence des groupes de bandits et vellétés de rébellion, ce qui avait ramené au premier plan le rôle de la FDN dans la protection de la sécurité intérieure et l'intégrité du territoire.

B. Eléments particulièrement appréciés à la FDN

Il a été aussi demandé aux personnes interrogées ce qu'elles appréciaient particulièrement et par la suite ce qu'elles reprochaient vraiment à la FDN. Comme dans le cas de la PNB, les enquêteurs ont posé les questions et noté les réponses comme elles venaient, sans suggestion de réponses possibles. De même les enquêteurs demandaient ce que les enquêtés appréciaient **vraiment** (ou reprochaient **vraiment à la FDN**). Les enquêteurs ont codé les réponses dans des rubriques ⁸⁰(Il est important de retenir à ce niveau que si une rubrique de réponses n'est pas majoritaire, cela ne signifie pas nécessairement, que les personnes interrogées ne l'apprécient pas, mais que la réponse n'est pas "venu en tête" spontanément.

Ainsi, comme on le voit ci-après, mis à part le fait que la FDN se préoccupe prioritairement de la sécurité de la population (63%)⁸¹, la discipline (56%), le professionnalisme (42,1%) et l'absence de corruption (21,8%) sont les 3 éléments les plus appréciés par la population.

⁷⁹ Voir Journal de la Force de Défense nationale-Rumurikirangabo, " Bilan spécial 2013", n°083, janvier 2014

⁸⁰ 1. Se préoccupe de la sécurité de la population, 2. Collaboration efficace avec l'administration locale, 3. Professionnalisme, 4. Discipline, 5. Matériel et moyens d'intervention en nombre suffisant, 6. Effectif suffisant, 7. Formation, 8. Absence de corruption, 9. Indépendance politique, 10. Autre. Notez que la variable catégorie "aucun" n'était pas proposée.

⁸¹ Elle se recoupe avec la PNB sur cet aspect.

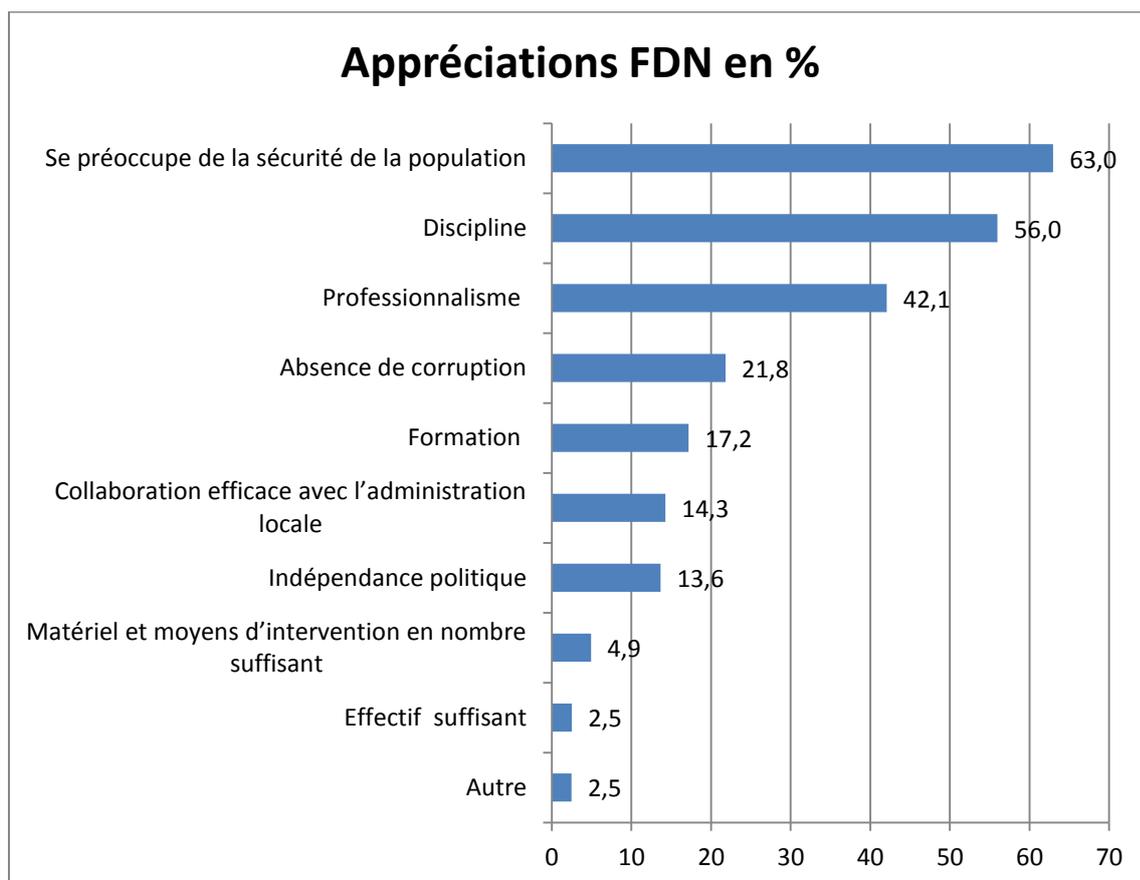


Diagramme 63

Pour essayer de comprendre davantage pourquoi, nous avons fait des entretiens et des discussions en focus groupes. Ainsi un habitant déclare que *la FDN protège bien les frontières du pays*⁸², un avec *professionnalisme et discipline* ajoute un autre⁸³

D'autres mentionnent *la discipline, l'absence de corruption et l'indépendance politique*⁸⁴

Et dans Bujumbura Rural où la FDN est encore présente parmi la population, elle est jugée « *très respectueuse envers la population. Un militaire peut aller au cabaret, il boit tranquillement, il paie et rentre et ne se mêle pas dans la politique* »⁸⁵

En comparant avec les résultats de 2012, la rubrique « Professionnalisme » a vu les opinions augmenter. En effet le professionnalisme qui arrive en troisième position en 2014 est de 11% plus apprécié qu'en 2012. Le thème « autre qualité » a légèrement monté de score allant de 1,6% à 2,5%

⁸² Focus Group avec TP, Bujumbura, Nyakabiga, 28 mai 2014

⁸³ Focus Group avec TP, Bujumbura, Buyenzi, 28 mai 2014

⁸⁴ Focus Group avec TP, Gitega, 17 mai 2014

⁸⁵ Entretien avec TP, Bujumbura Rural, Kanyosha, 1er juin 2014.

Cependant, certains jugent aujourd'hui que les nouvelles missions à l'étranger réduisent le nombre de militaires présents au Burundi si bien qu'en cas de guerre cela pourrait poser de problèmes à leurs yeux⁸⁶.

A Kanyosha dans un Focus group, ils se déclarent simplement contre les missions à l'étranger «*Nous sommes contre le système d'envoyer nos soldats à l'extérieur parce que nous nous n'avons pas la paix*⁸⁷».

Appréciation de la FDN selon le sexe, le lieu de vie, le niveau d'éducation

Nous avons cherché à mesurer l'appréciation de la FDN, selon le sexe, le lieu de vie, ou encore le niveau d'éducation.

Comme on l'a vu ci-haut, le premier aspect «se préoccupe de la sécurité de la population» est plus apprécié des femmes avec un différentiel de 1,8% par rapport aux opinions exprimées par les hommes. Pour le reste des aspects, les hommes affichent plus d'optimisme par rapport aux femmes, bien que les écarts ne soient pas très prononcés (la plus grande différence étant de 5,3% pour la catégorie "professionnalisme").

⁸⁶ Entretien avec TP, Ngozi, 7 mai 2014.

⁸⁷ Focus group avec des TP, Kanyosha, 1^{er} juin 2014.

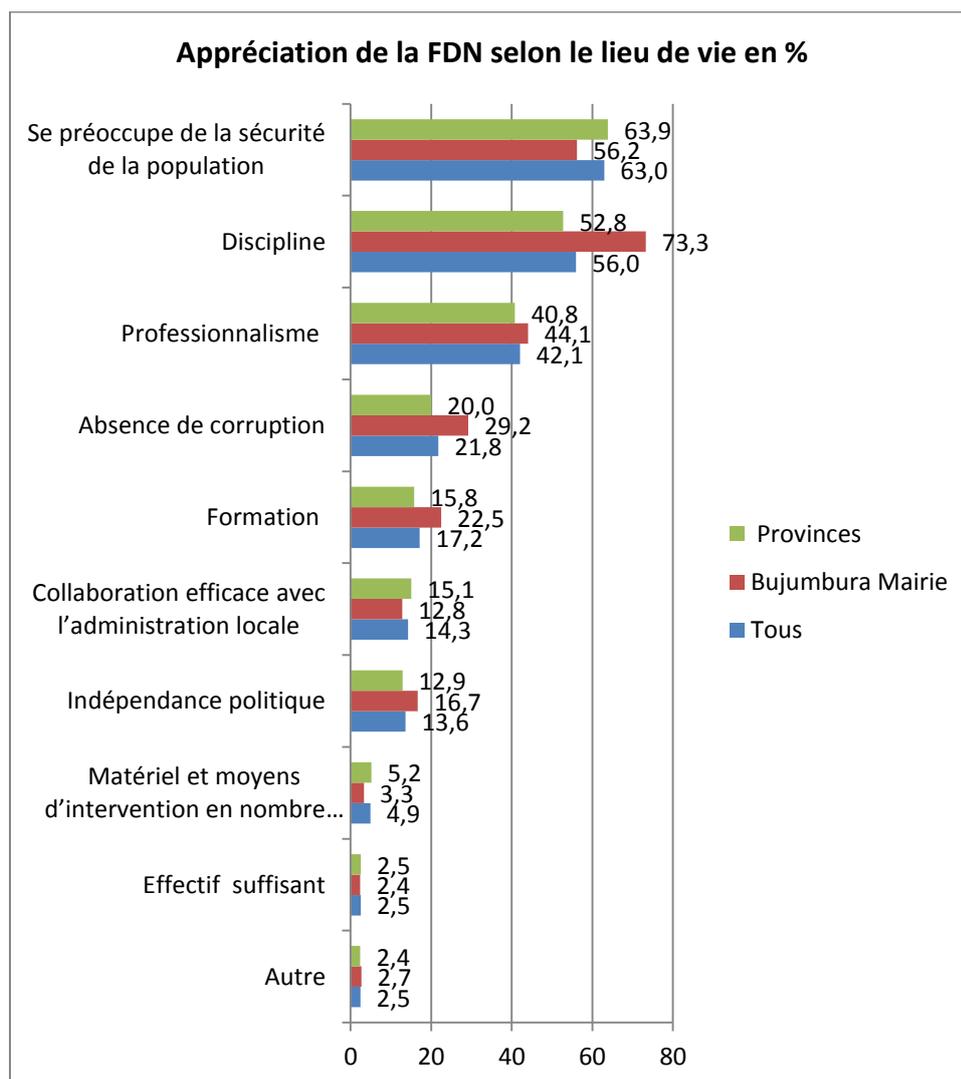


Diagramme 64

Concernant le lieu de vie, la préoccupation de la sécurité de la population, la collaboration avec l'administration locale est plus appréciée en provinces, mais avec des différences négligeables sauf pour la préoccupation de la sécurité dont l'écart est de 7,7%. Les autres catégories sont plus appréciées par les habitants de la capitale, avec des écarts allant jusqu'à 20,5% pour la discipline. Donc globalement, les personnes interrogées vivant dans la ville de Bujumbura apprécient la FDN beaucoup plus que dans les provinces, et cela confirme les résultats de 2012.

Enfin par rapport au niveau d'instruction, si l'on considère les 5 catégories qui arrivent en tête, les personnes non scolarisées sont plus nombreuses à s'exprimer positivement sur la façon dont la FDN assure la sécurité de la population. Pour tout le reste des postes, les personnes plus instruites expriment beaucoup plus d'opinions favorables que les non éduquées. Le différentiel atteint parfois plus de 25% des opinions comme dans le cas de la formation et la discipline.

En fin de compte, pour le premier poste ("se préoccupe de la sécurité de la population"), il y a lieu de supposer que les personnes interrogées à Bujumbura ou celles plus instruites

sont plus informées que la mission de protection de la sécurité de la population en temps de paix incombe à la police et n'est exécutée par l'armée qu'en situation exceptionnelle. Du moins si l'on s'en tient au concept de sécurité pris dans son sens traditionnel mais aussi à la réalité sur le terrain.

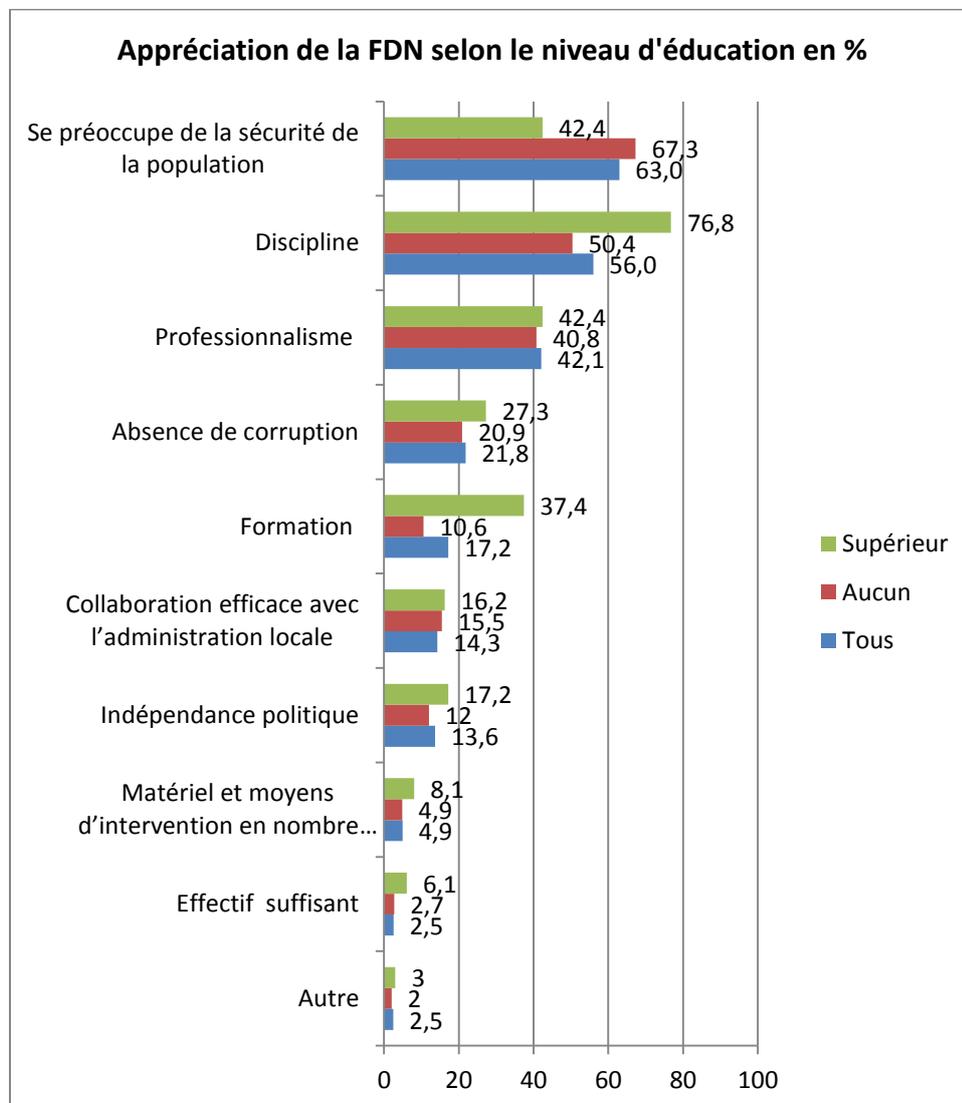


Diagramme 65

C. Critiques négatives à l'endroit de la FDN

La seconde question comme nous l'avons déjà souligné visait à identifier les manquements ou les critiques formulés à l'encontre de la FDN. La majorité des personnes rencontrées n'ont pas spontanément trouvé quelque chose à reprocher à la FDN. Ainsi, « Aucun reproche » arrive en première position avec 69,1% des réponses obtenues.

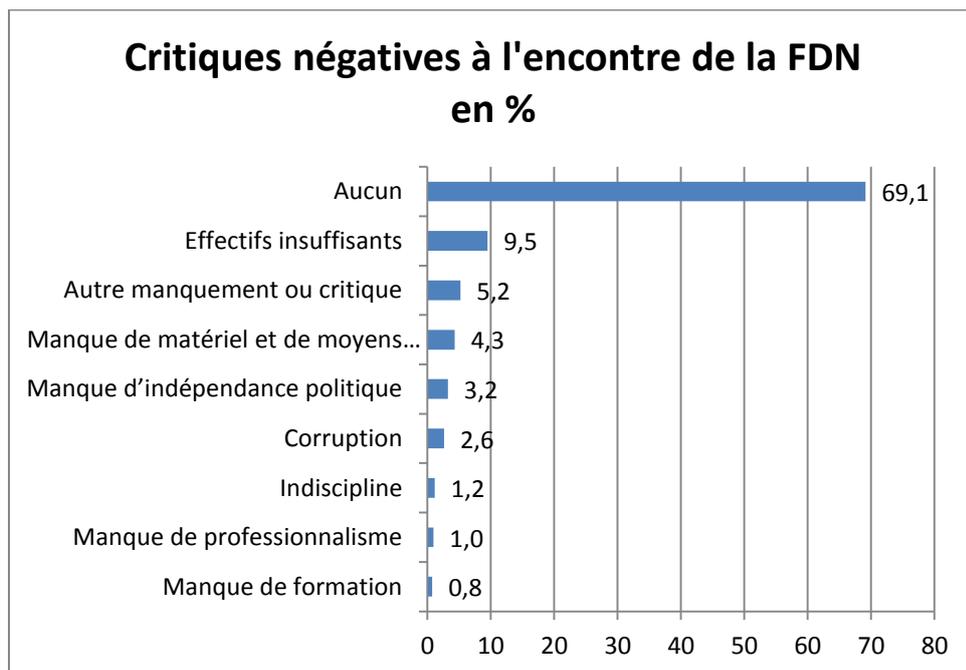


Diagramme 66

Selon le niveau de vie, les enquêtés de Bujumbura Mairie sont les plus nombreux à ne pas trouver de reproches à formuler à l'encontre de la FDN, soit 76,9% contre 67,1% dans le reste des provinces. Pour les autres catégories d'analyse, les différences sont moins significatives.

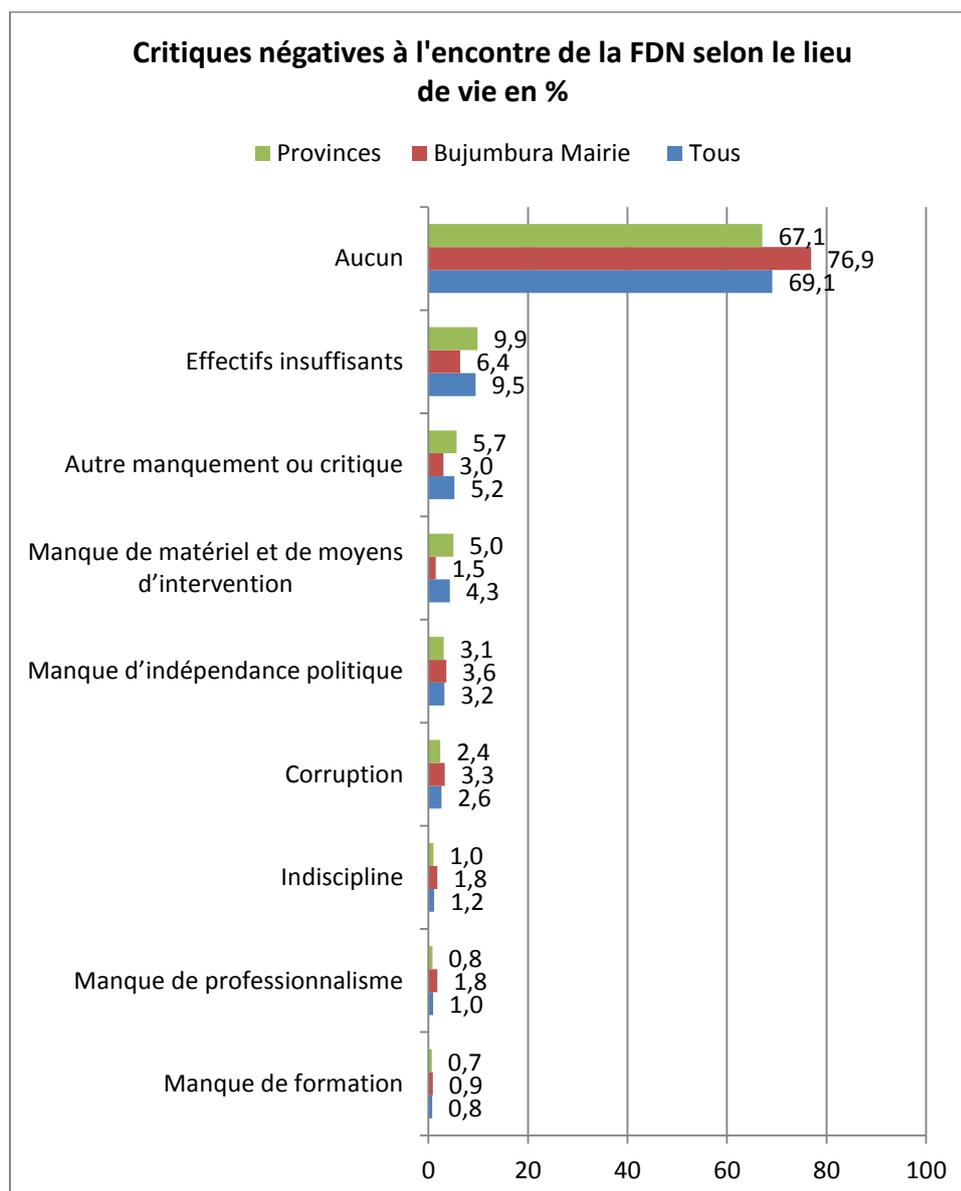


Diagramme 67

La différence entre les opinions des hommes et des femmes n'est pas assez tranchée. Mais pour une fois dans les résultats de cette étude, les hommes sont paradoxalement plus nombreux que les femmes à ne formuler aucun reproche, mais la différence est négligeable (67,8% des femmes contre 69,9% des hommes). Les femmes se préoccupent plutôt de la question des effectifs (11,7% des femmes contre 8,3% des hommes).

Enfin, par rapport au niveau d'enseignement, les moins instruits ou non scolarisés sont les plus nombreux à trouver la FDN sans reproches. Le différentiel est de plus 20% par rapport aux plus instruits. Ces derniers expriment plus de préoccupations sur l'insuffisance des effectifs, le manque de matériel et de moyens et le manque d'indépendance politique. La corruption, l'indiscipline, le manque de professionnalisme et de formation sont cités à titre marginal (2%-3% à moins de 1%).

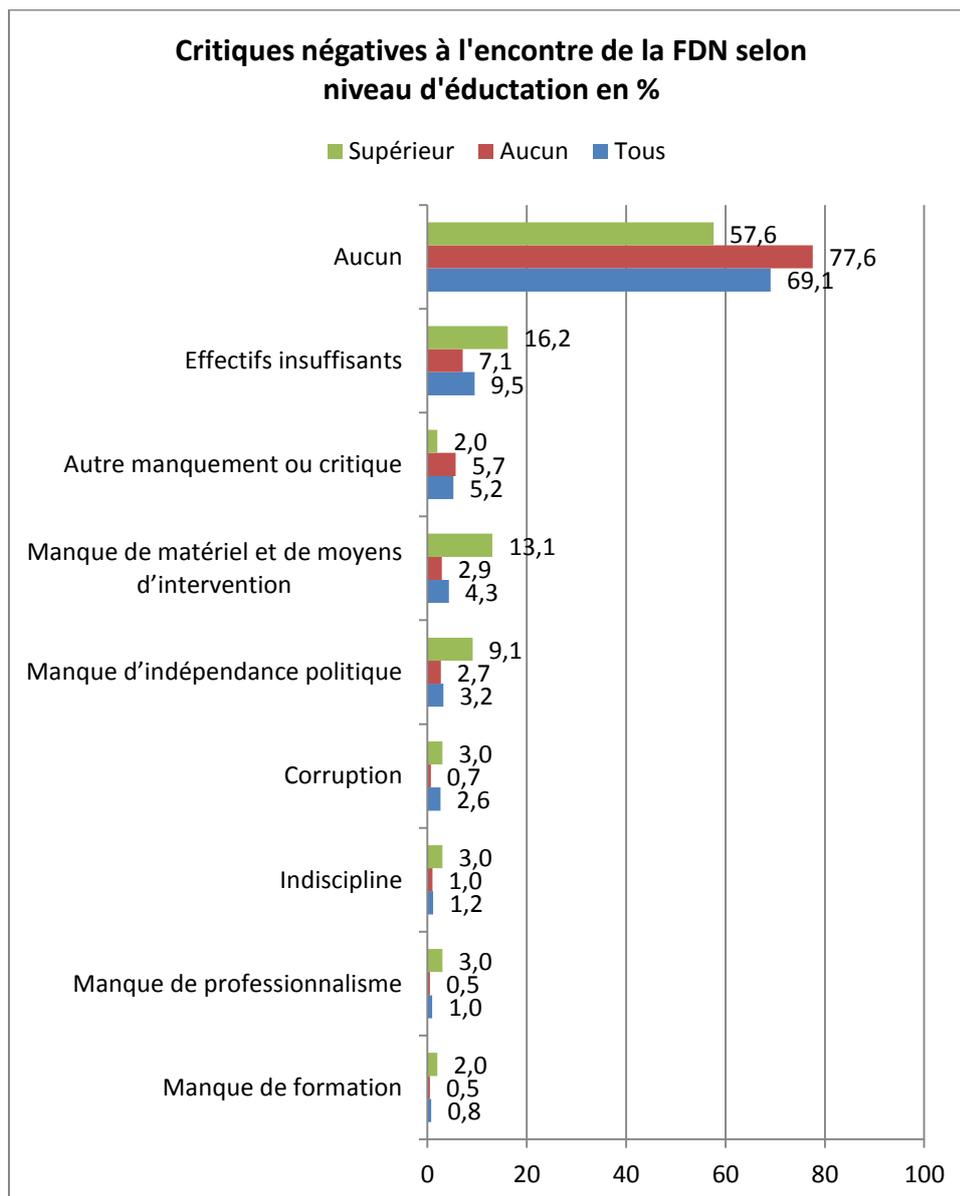


Diagramme 68

Par rapport à l'étude de 2012, l'on retiendra de prime abord que la catégorie « Aucun » n'existe pas dans les éléments d'analyse. Ce qui empêche de faire une comparaison nette. Par contre en 2012, l'insuffisance des effectifs venait en 1^{ère} position avec 28,9%. En 2014, ce reproche est toujours formulé et arrive en seconde position, mais dans des proportions trois fois inférieures (9,5%). Sinon, l'ordre des reproches est resté quasiment le même (sauf que le manque de professionnalisme et l'indiscipline ont été inversés mais avec une différence de 0,2%).

En conclusion, les deux études nous présentent une FDN exempte de critiques surtout sur dans les aspects étroitement liés à l'exercice du métier. La population apprécie très positivement le déploiement, la protection de l'intégrité du territoire et et la neutralité politique. L'armée est surtout appréciée pour le secours à la population quand la police

n'est pas présente. La population apprécie aussi les interventions extérieures surtout en Somalie.

Cependant, certaines personnes interviewées estiment qu'il existe des menaces sur la frontière nord et se disent préoccupées par la faiblesse des effectifs militaires présentes pour protéger le territoire en cas de besoin⁸⁸. Cela est aussi évoqué par des personnes interrogées proches de la frontière -ouest du pays⁸⁹. Les effectifs de militaires déployés sur la frontière ne seraient pas suffisants à leurs yeux.

D'autres estiment que les formations sont plus octroyées aux militaires à envoyer à l'étranger mais que ceux qui sécurisent le territoire ne semblent être les parents pauvres de ces formations. On a entendu aussi certains dire que dans certains endroit, certains militaires qui reviennent de la Somalie divorceraient avec leurs femmes, ce qui entraînerait des problèmes conjugaux⁹⁰

D. Evolution du comportement des militaires

Comme on l'a déjà dit, l'évolution des comportements durant les 12 derniers mois précédents pose un problème de manque de repères fixe de nature à permettre une comparaison dans le temps. Il faut donc prendre les résultats comme une perception qui ne saurait être strictement délimitée dans l'intervalle précis entre 2012 et 2013⁹¹.

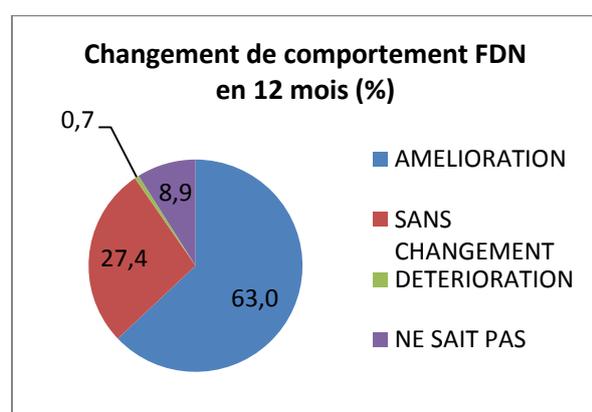


Diagramme 69

Cela étant dit, de manière générale, il y a une amélioration à hauteur de 63% ; et 27,4 % estiment qu'il n'y a pas eu de changement positif dans le comportement de la FDN. Ceux qui estiment qu'ils ne savent rien de ce changement de comportement oscillent autour de 9%, tandis que ceux qui estiment qu'il y a eu détérioration sont très minoritaires (0,7%).

⁸⁸ Entretien avec TP, Bujumbura, Nyakabiga, 28 mai 2014.

⁸⁹ Focus Group avec TP, Ngagara, 29 mai 2014.

⁹⁰ Focus Group avec TP, Busoni, 7 mai 2014.

⁹¹ Ici c'est comme si la situation était au point o il y a douze mois.

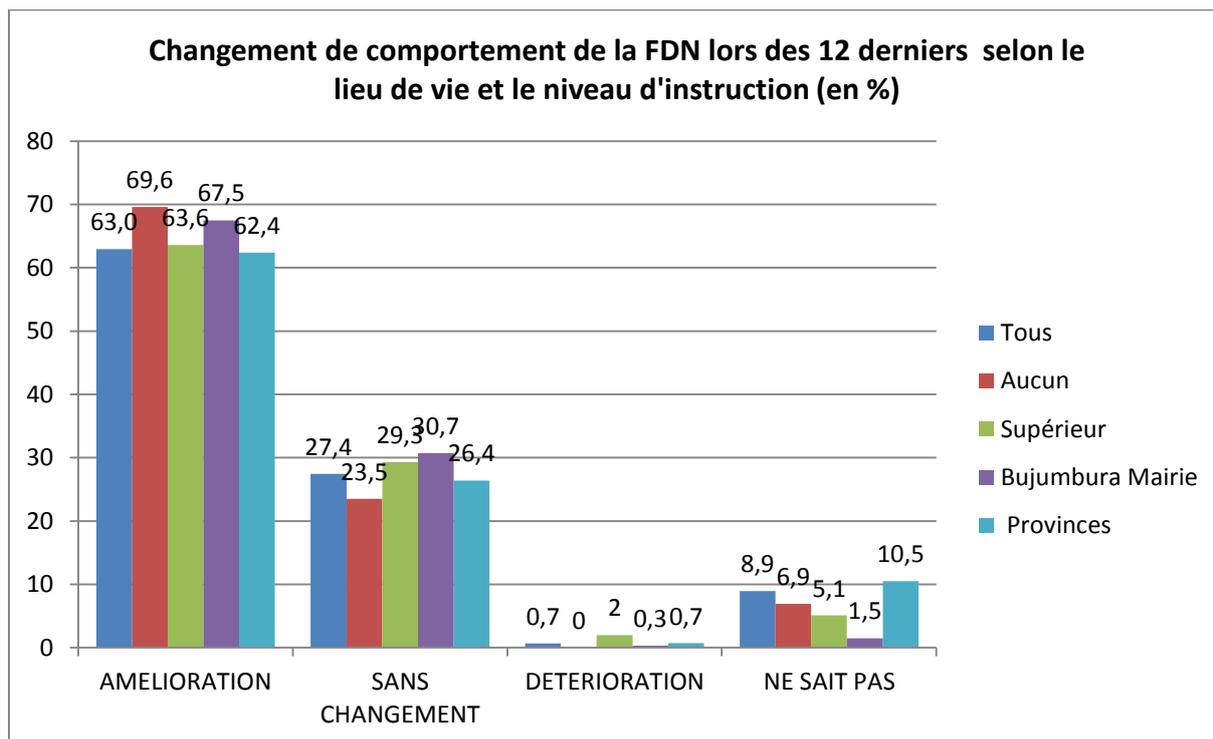


Diagramme 70

Si nous nous référons au lieu de vie et niveau d'enseignement, les gens de Bujumbura Mairie sont plus positifs (67,5%) que ceux des autres provinces (62,4%). Les non scolarisés sont 69,6 à estimer qu'il y a eu évolution positive contre 63,6% pour ceux qui ont le niveau supérieur. Pour une fois, ce sont plutôt les gens de Bujumbura et les moins instruits qui voient une amélioration. Les hommes sont les plus affirmatifs quant à l'amélioration du comportement de la FDN (64,4% vs 60,6%) tandis que les femmes sont plus sceptiques. Bien plus, 29,6 % des femmes estiment qu'aucun changement n'a eu lieu durant les 12 derniers mois contre 26,2% des hommes.

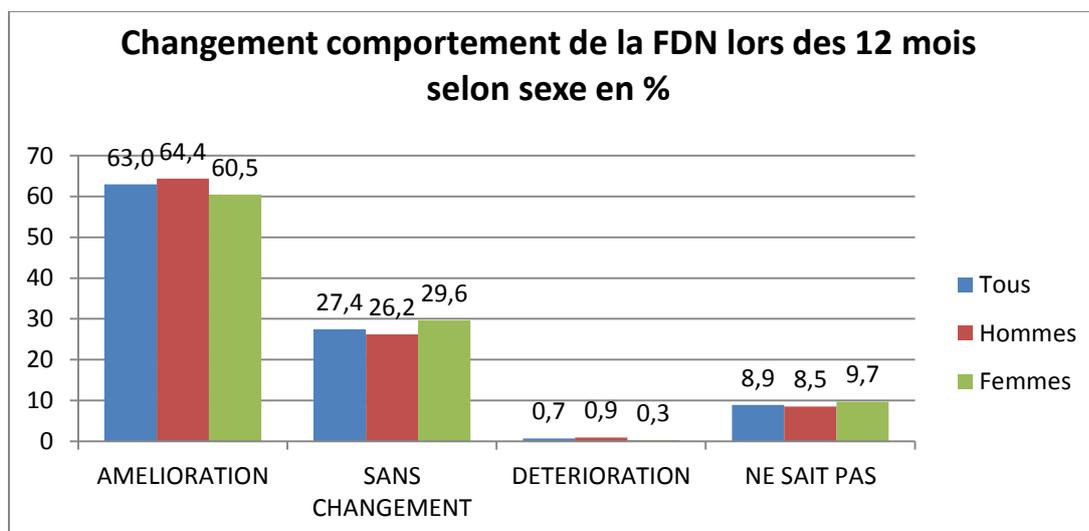


Diagramme 71

En 2012 comme en 2014, la grande majorité estimait qu'il y a eu évolution positive des comportements. On voit une diminution sensible (17,1%) en 2014. Rappelons que la question sur l'évolution ne porte que sur les 12 derniers mois et ne nous donne pas d'information sur l'évolution du comportement des militaires entre 2012 et 2013.

VI. APPRECIATION SPECIFIQUE DU SERVICE NATIONAL DE RENSEIGNEMENT PAR LA POPULATION

Comme le SNR ne faisait pas partie de l'étude de 2012, il n'y aura pas de partie comparative entre 2012 et 2014. Mais comme pour le cas de la PNB, nous avons posé une série de questions spécifiques au SNR sur le niveau de satisfaction et de confiance de la population vis à vis de ce corps. Enfin, nous avons demandé ce que ces personnes appréciaient particulièrement au SNR et ce qu'elles lui reprochaient. La dernière question a porté sur le comportement durant les 12 derniers mois (et non pas sur le changement, comme pour la PNB et la FDN). Cette partie sur le SNR est basée sur les 1486 personnes, soit 76,2% des personnes interrogées, qui avaient répondu qu'elles connaissaient ou qu'elles avaient entendu parler du SNR.

A. Satisfaction des prestations du SNR

Sur une échelle allant de 0 (très insatisfait) à 10 (très satisfait), le niveau de satisfaction des personnes interviewées est de 4,6.

Tableau 27

Satisfaction des prestations du SNR						
Tous	Hommes	Femmes	Non scolarisés	Supérieur	Bujumbura	Provinces
4,6	4,6	4,7	5,4	3,9	3,8	4,8

Et comme le tableau ci-haut le montre, les femmes, les non scolarisées ainsi que celles vivant dans les provinces affichent un sentiment de satisfaction légèrement au-dessus de la moyenne. Par contre les personnes interrogées dans la Mairie de Bujumbura et les plus instruits sont les moins satisfaites avec des scores en dessous 4 sur 10.

B. Niveau de Confiance dans le SNR et attitude vis-à-vis de la présence d'un agent du SNR

75,5% des personnes interrogées connaissant ou ayant entendu parler du SNR lui font confiance. Curieusement, ils n'étaient que 38,6% à faire confiance au SNR, lorsque nous avons posé la même question sur l'ensemble des 3 Corps⁹².

Ce changement d'opinions peut avoir deux explications:

- La question sur l'appréciation des 3 CDS a été posée à tout le monde, y compris à ceux qui ne connaissaient pas ou n'ont jamais entendu parler du SNR - généralement on ne fait pas de confiance à une institution, que l'on ne connaît pas. Pour la partie spécifique au SNR, le résultat de 75,5% de confiance est basé

⁹² voir *Supra*, p.50.

uniquement sur les réponses de ceux qui connaissent ou ont entendu parler du SNR.

- La première question a été posée parmi une série de questions sur les différents CDS (confiance en la PNB, confiance en la FDN et puis confiance au SNR). Les personnes interrogées ont donc probablement répondu largement *en comparant* les trois corps. Après avoir donné une note "bonne" ou "moyenne" à la PNB et la FDN, les répondants ne pouvaient plus que donner une note moins bonne ou en dessous de la moyenne s'ils voulaient exprimer qu'ils appréciaient la PNB et la FDN *plus que* le SNR. Or ici, la question dans la section présente a été posée indépendamment des autres corps.

Ainsi, si l'on analyse cet aspect de la confiance selon le sexe, contrairement à la satisfaction analysée plus haut, les femmes font moins confiance au SNR que les hommes (74,2 % vs 76,2%) alors qu'elles s'estimaient plus satisfaites que les hommes.

Par contre la différence entre les personnes non scolarisées (78,8%) et celles plus instruites (72%) ainsi qu'entre les provinces (76%) et la Mairie de Bujumbura (69,3%) s'est considérablement accrue respectivement de 6,8 % et de 6,7%.

La province qui manifeste moins de confiance dans le SNR est Bubanza (40,5%). Bubanza est un cas particulier car elle est à plus de 20% derrière la province qui suit, Ruyigi, avec 64,5% en ce qui concerne la confiance.

La province avec plus de confiance est Muramvya (92,5%) suivie directement par Bujumbura Rural (91,1%), Gitega (90,6%), Mwaro (87,5%) et Ngozi (87,5%).

L'absence de confiance réapparaît lorsqu'on pose la question de savoir si la présence d'un agent SNR est rassurante. 37% seulement des personnes interrogées qui connaissent ou ont entendu parler du SNR sont rassurées contre 39,9% qui ne sont pas rassurées par la présence d'un agent du SNR.

Le taux d'indifférence est aussi élevé, 23%, soit plus de la moitié de ceux qui sont rassurés ou ceux qui ne le sont pas.

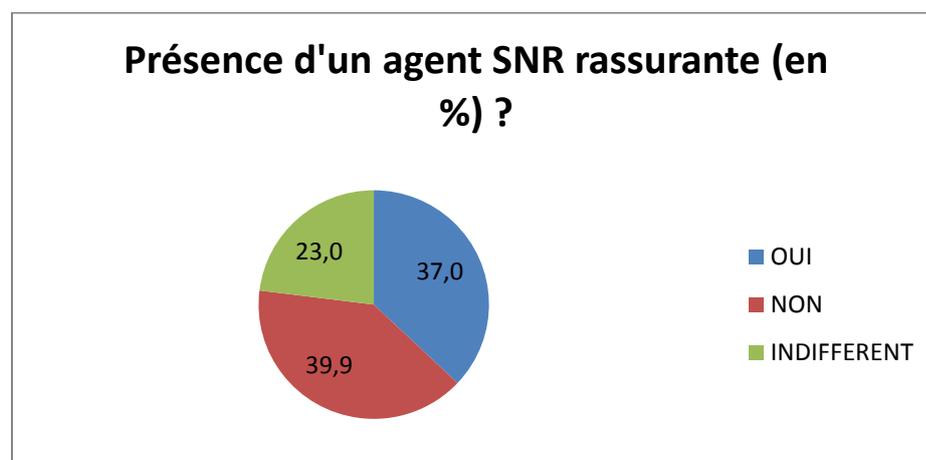


Diagramme 72

A s’y méprendre, les résultats obtenus peuvent paraître contradictoires. Déjà de manière globale, seulement 28,2% des personnes interrogées se disent rassurées par la présence d'un agent du SNR contre 39,9% qui ne se sentent pas rassurés, quand au même moment ils sont 75,5% à exprimer leur confiance envers le SNR.

La province de Bubanza constitue un cas à part. Ici, la confiance au SNR est la plus faible par rapport à la moyenne nationale (40,5%) et l’inquiétude de la présence d’un agent du SNR est presque le double de l’opinion générale (64,3% vs 39,9%).

En Mairie de Bujumbura, seulement 28,8% des personnes interrogées sont rassurées par la présence d’un agent du SNR alors qu’elles étaient 69,3% à témoigner leur confiance dans cette institution.

En définitive, moins qu’une contradiction, les personnes interrogées font une distinction entre l’institution du SNR et ses agents. Les gens font confiance dans l’institution mais ne se sentent pas rassurés par ses agents.

Tableau 28 : Confiance dans le SNR et attitude en présence de ses agents

Province	Confiance en SNR	Présence rassurante	Présence non rassurante	Province	Confiance en SNR	Présence rassurante	Présence non rassurante
Bubanza	40,5%	31,0%	64,3%	Kirundo	76,2%	13,3%	42,9%
Bujumbura Mairie	69,3%	28,8%	56,9%	Makamba	72,9%	35,6%	23,7%
Bujumbura Rural	91,1%	39,1%	45,7%	Muramvya	92,5%	60,7%	30,8%
Bururi	71,1%	31,6%	52,6%	Muyinga	74,2%	42,3%	30,9%
Cankuzo	71,7%	48,1%	17,0%	Mwaro	87,5%	75,0%	20,8%
Cibitoke	66,7%	39,4%	42,4%	Ngozi	70,3%	22,8%	44,6%
Gitega	90,6%	51,0%	32,3%	Rutana	87,5%	35,4%	37,5%
Karuzi	79,0%	50,5%	24,8%	Ruyigi	64,5%	46,8%	40,3%
Kayanza	79,8%	19,3%	46,8%	Kayanza	79,8%	19,3%	46,8%
Tous	75,5%	28,2%	39,9%				

L’analyse des résultats suivant le sexe, le niveau d’enseignement ou encore le lieu de vie donne lieu à des différences remarquables, voire surprenantes. En effet, les femmes sont moins rassurées par la présence d’un agent SNR que les hommes. Il s’observe une différence des opinions allant jusqu’à 3%. Le taux d’indifférence est aussi quasiment dans les mêmes proportions (4,9%).

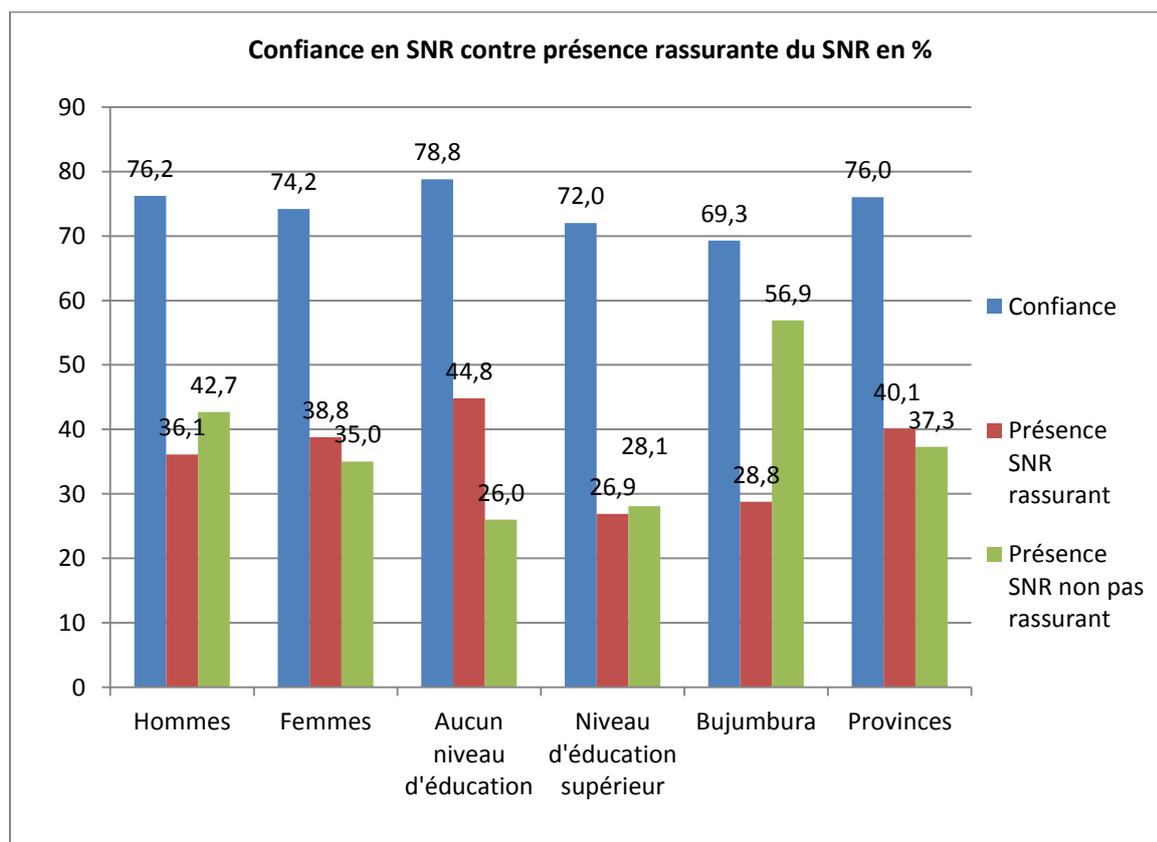


Diagramme 73

C. Eléments particulièrement appréciés au SNR

Deux questions ont par la suite été posées pour savoir ce que les personnes interrogées appréciaient particulièrement ou ce qu'ils reprochaient vraiment au SNR. Il s'agit de deux questions qui reprennent les mêmes thèmes dans le sens opposé, l'une cherchant les aspects positifs et l'autre les aspects négatifs dans le fonctionnement du SNR. L'enquêteur disposait d'une liste de rubriques servant de base de réponses attendues mais il ne devait pas les citer. Il lui était demandé d'encercler la rubrique qui correspondait aux idées émises par les répondants. S'il advenait qu'une idée ne rentre pas dans les rubriques prévues, elle était d'office classée dans la rubrique « autre ». En tout 12 rubriques étaient prévues. Ce tableau donne une vue des opinions qui expriment les aspects positifs recensés.

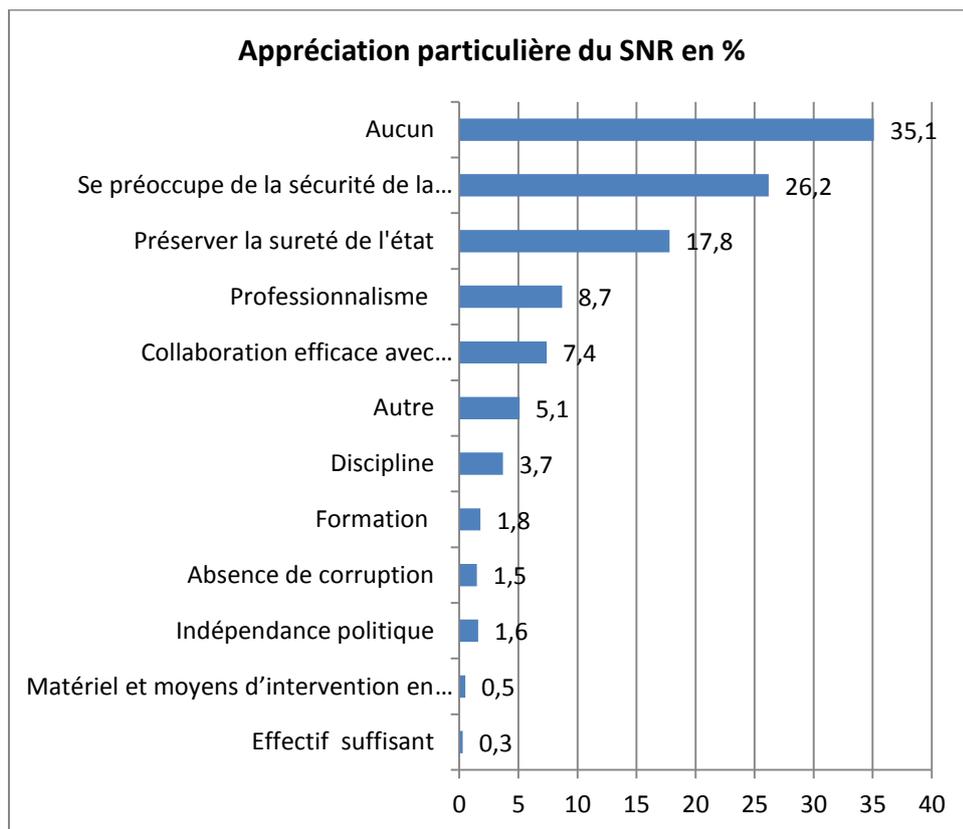


Diagramme 74

Avant de nous fixer sur les grandes tendances de ce graphique, un croisement avec le sexe, le niveau d'enseignement et le lieu de vie donne des enseignements riches et nuancés.

En effet, selon le sexe, sur les trois rubriques qui arrivent en tête : « Aucun », « se préoccupe de la sécurité de la population », « préserve la sûreté de l'Etat », les hommes sont plus nombreux que les femmes à ne pas apprécier le SNR (36% vs 33,6%) tandis que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à estimer que le SNR se préoccupe de la sécurité de la population (27,8 vs 25,4) et préserve la sûreté de l'Etat (18,8% vs 17,2%). Les hommes apprécient plus que les femmes le professionnalisme, la collaboration avec l'administration, la discipline ou encore l'absence de corruption comme le montre ce graphique ci-dessous.

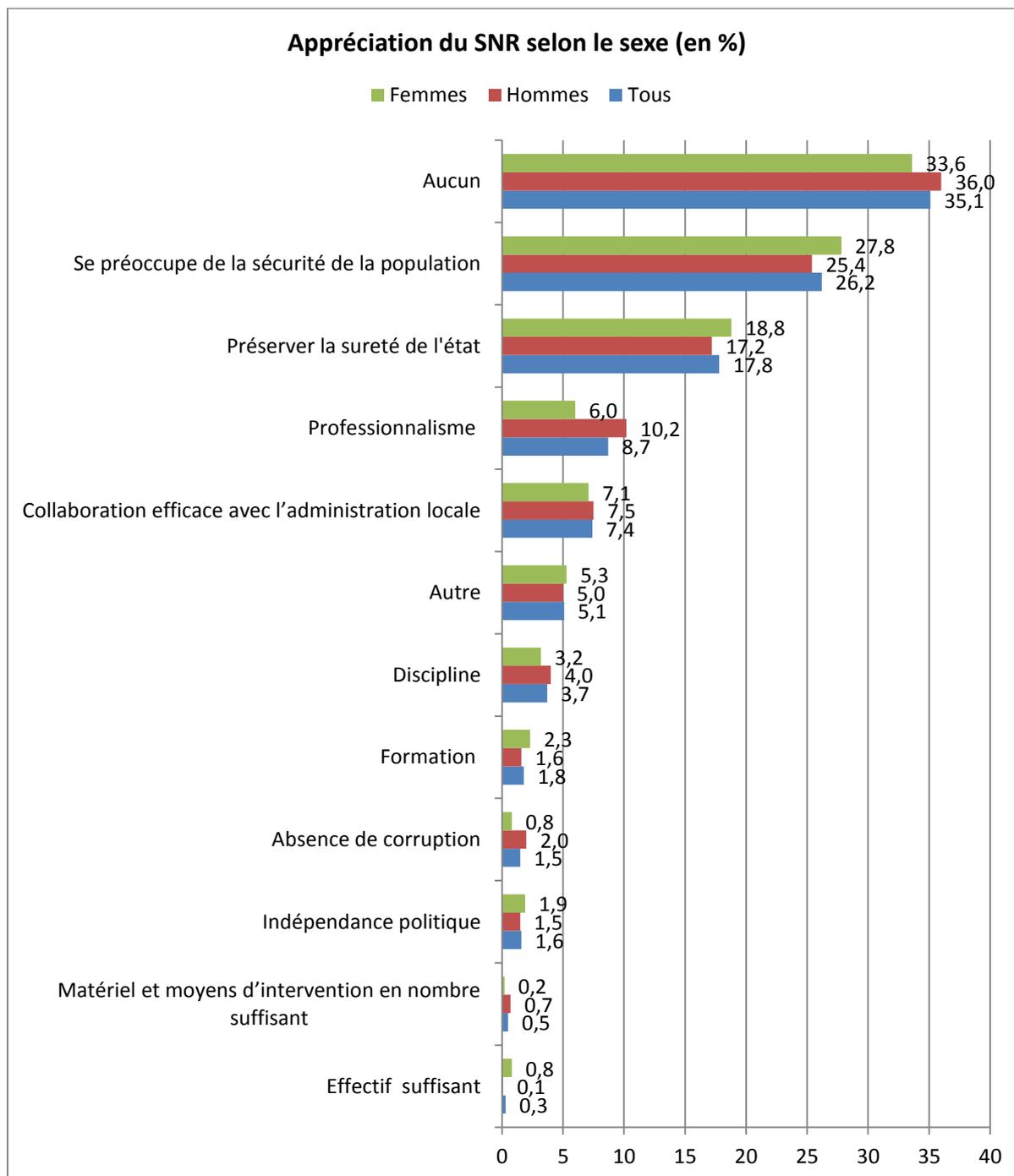


Diagramme 75

S'agissant du niveau d'enseignement, les personnes interrogées d'un niveau d'enseignement supérieur sont les moins positives. Elles sont 49,5% à ne rien apprécier au SNR contre 26,7% de ceux qui n'ont pas de niveau de scolarisation. En même temps, le graphique qui suit montre que les personnes non scolarisées sont les plus positives à l'idée que le SNR se préoccupe de la sécurité de la population (30,9% vs 22,5%), se préoccupe de la préservation de la sûreté de l'Etat (17,4% vs 14%) ou encore de la collaboration efficace avec l'administration (10,8% vs 9%).

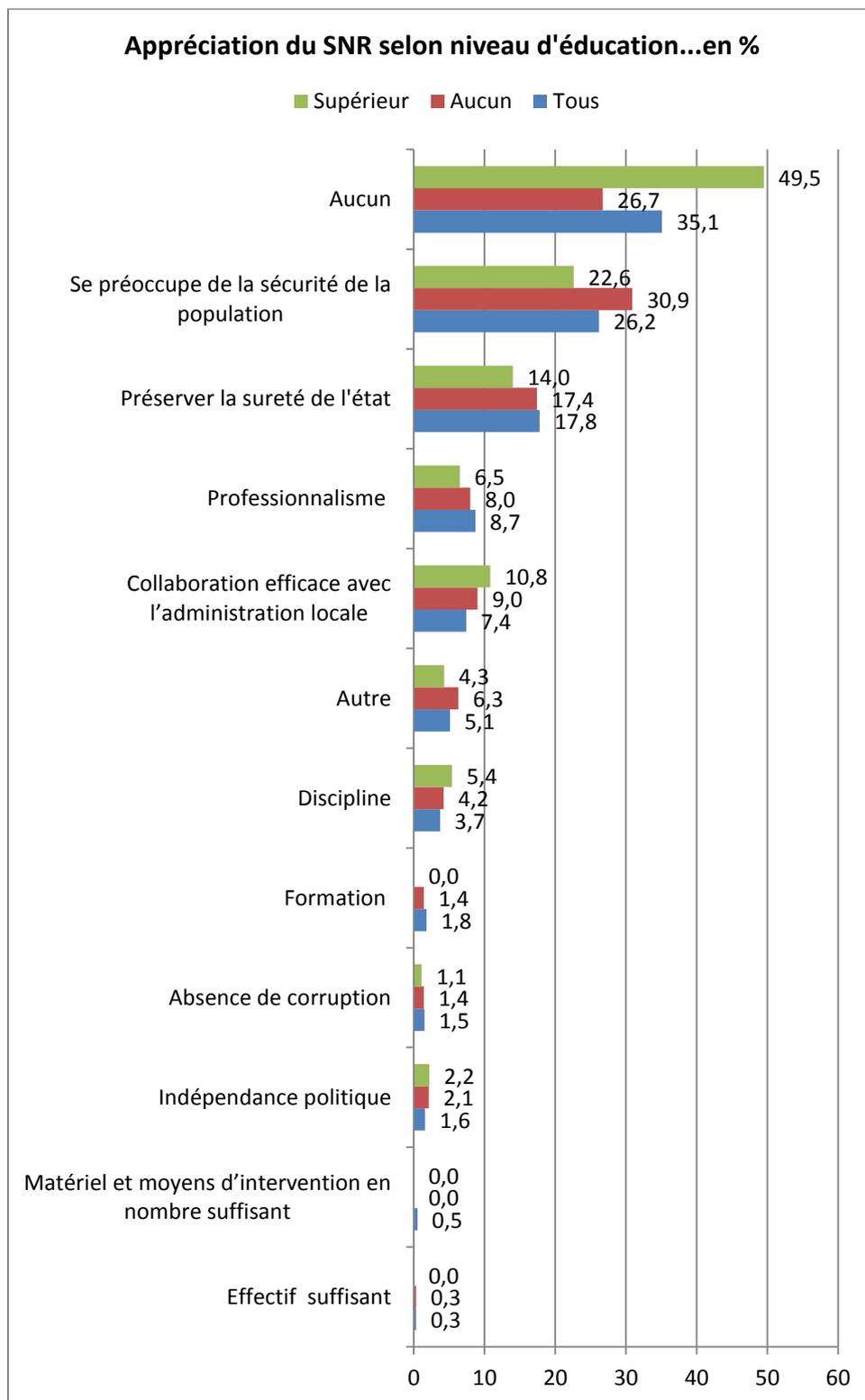


Diagramme 76

Enfin un croisement des données avec le lieu de vie (Mairie de Bujumbura par rapport aux provinces), les scores des opinions émises par les personnes interrogées à Bujumbura sur les trois premières rubriques sont globalement élevés par rapport à celles émises dans les provinces. Ce qui veut dire que les personnes interrogées de Bujumbura sont nombreuses

à ne rien trouver d'appréciable au SNR que dans les provinces (47,1% vs 31,9%), légèrement nombreuses à penser que le SNR se préoccupe de la sécurité de la population (26,3% vs 26,2) ou encore qu'il préserve la sûreté de l'Etat 20,1% vs 17,3%) comme le montre ce graphique.

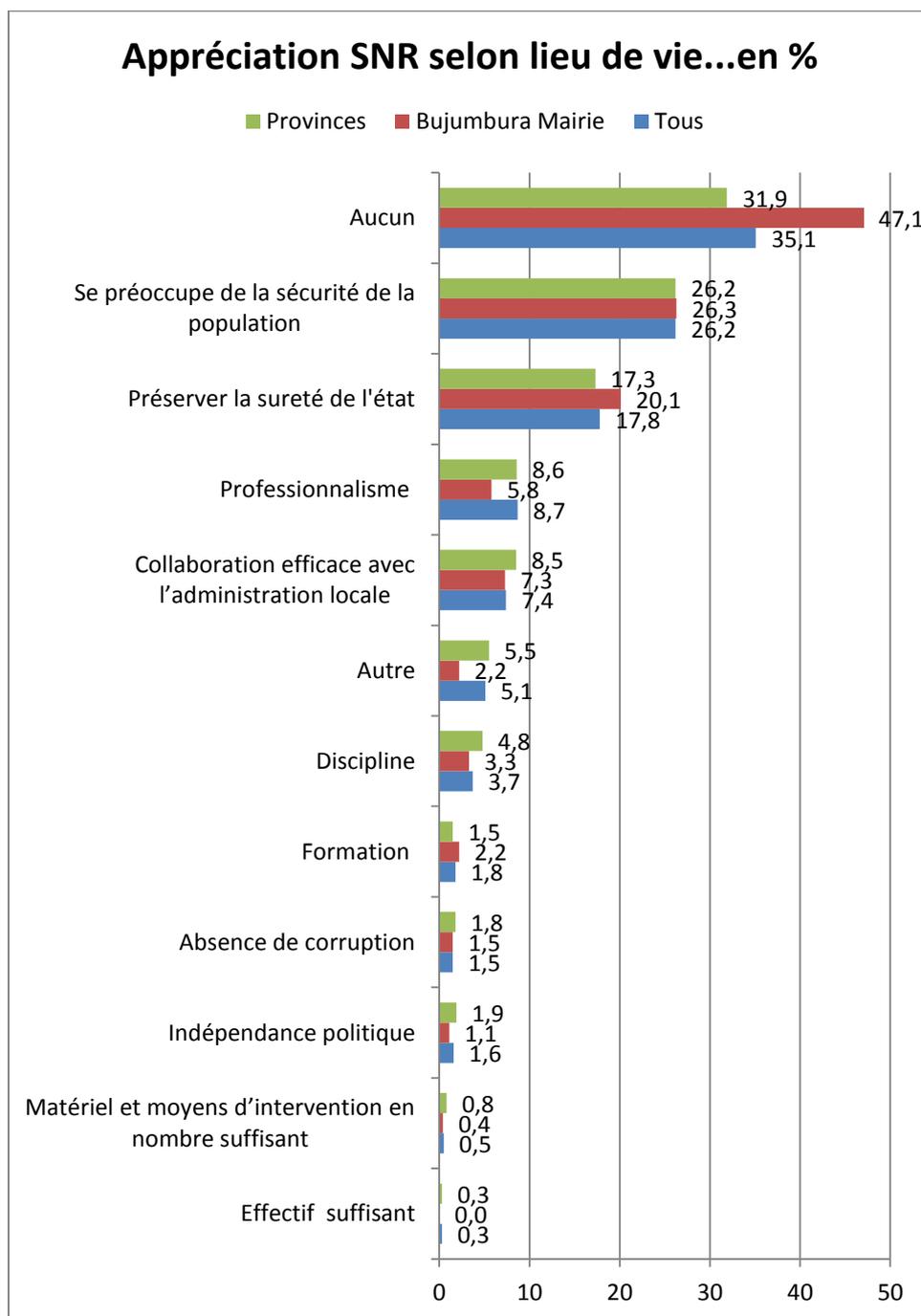


Diagramme 77

Si l'on revient sur ce graphique ci-haut, de manière générale il fait ressortir trois tendances :

La première tendance montre que les personnes interrogées, 35,1%, disent ne rien apprécier au SNR. Si cette perception peut être liée, bon an mal an, au taux de scepticisme évoqué plus haut, elle ne pose pas moins la question de la connaissance des missions du SNR et de son fonctionnement peut-être lié au caractère secret de ses interventions⁹³, une question de transparence des actions au sein de ce corps⁹⁴.

La seconde tendance montre que les personnes interrogées expriment des opinions légèrement favorables au fait que, d'une part, le SNR se préoccupe de la sécurité de la population (26,2%) et d'autre part qu'il préserve la sûreté de l'Etat (17,8%).

La troisième tendance regroupe des variables qui n'ont requis que des scores inférieurs à 10% et qui reflètent plutôt des défis. Ce sont d'ailleurs ces sujets qui arrivent en tête des reproches formulés à l'encontre du SNR, notamment les mauvais traitements, tortures et bastonnades, etc., comme le montre le graphique suivant.

D. Critiques négatives à l'endroit du SNR

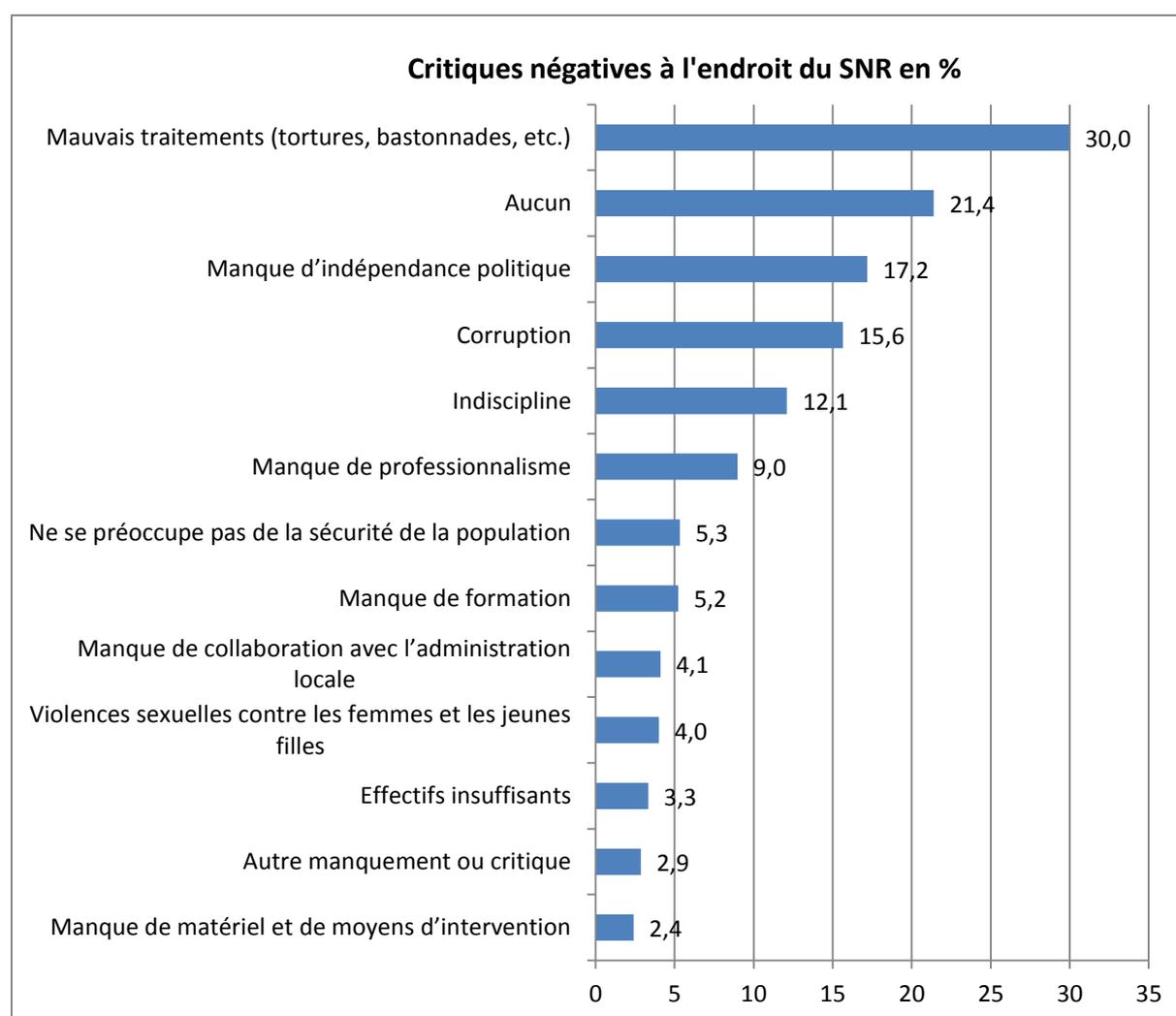


Diagramme 78

⁹³ Voir Accord d'Arusha, Art. 14.3

⁹⁴ Constitution du Burundi, art.243.

Comme on le voit, mis à part le fait qu'une proportion assez importante des personnes interrogées estiment qu'il n'y a rien à reprocher au SNR (21,4%), le mauvais traitement (tortures, bastonnades, etc.) constitue le manquement le plus formulé à l'encontre du SNR avec 30% des opinions émises sur cette question. Il est suivi du manque d'indépendance politique (17,2%), de la corruption (15,6%) et de l'indiscipline (12,1%). Par ailleurs ces éléments qui arrivent en tête des manquements sont probablement intimement liés à l'avis des populations qui se disent moins rassurées par la présence d'un agent du SNR comme soulignée plus haut⁹⁵. Par contre, par rapport aux autres corps de sécurité comme le PNB et la FDN (même si l'on n'est pas dans la comparaison), la question des effectifs insuffisants et du manque de matériel et de moyens d'intervention ne se pose pas dans les mêmes termes.

En croisant les données avec le sexe, le niveau d'enseignement et le lieu de vie, les graphiques suivant nous donnent une vue détaillée de la situation.

Sur les 4 premiers manquements reprochés au SNR (sans tenir compte de la rubrique "aucun"), les opinions des hommes dominent sur celles des femmes. Le différentiel varie de 2,7% (corruption) à 3,8% ("manque d'indépendance politique"). Même pour les autres manquements, cette différence reste remarquable. Les femmes sont 3,5% plus portées à ne pas relever de manquement du SNR que les hommes.

⁹⁵ Voir *Supra*, p.102.

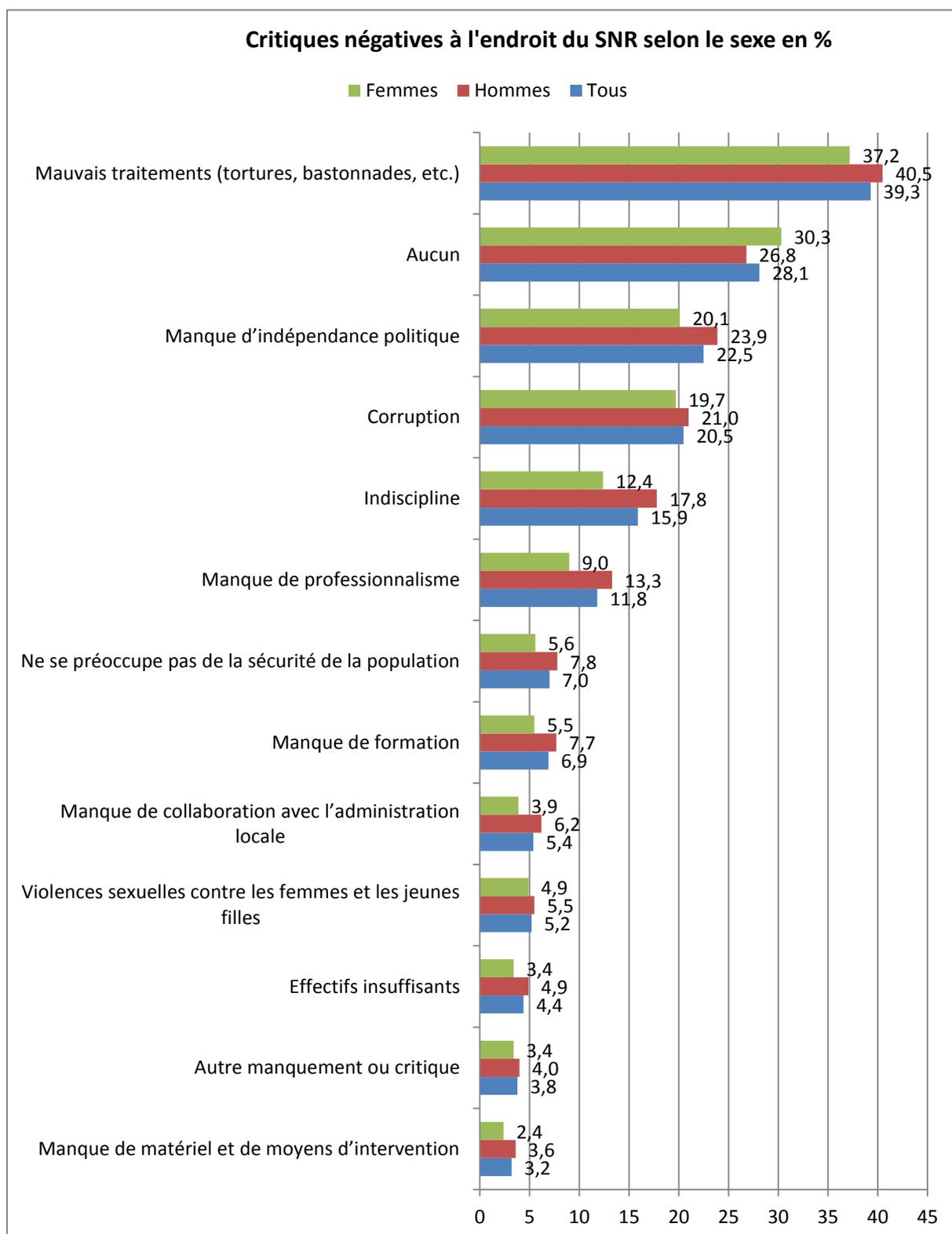


Diagramme 79

Selon le niveau d'enseignement, on voit clairement que les personnes ayant un niveau supérieur sont sensiblement plus critiques par rapport au SNR. Ils ne sont que 10,8% à ne

rien reprocher au SNR, contre 40,6% des personnes sans un niveau d'instruction. De même, pour tous les thèmes de reproches, on observe une différence considérable pour les deux catégories sous analyse allant jusque 30,7% par rapport à l'indiscipline.

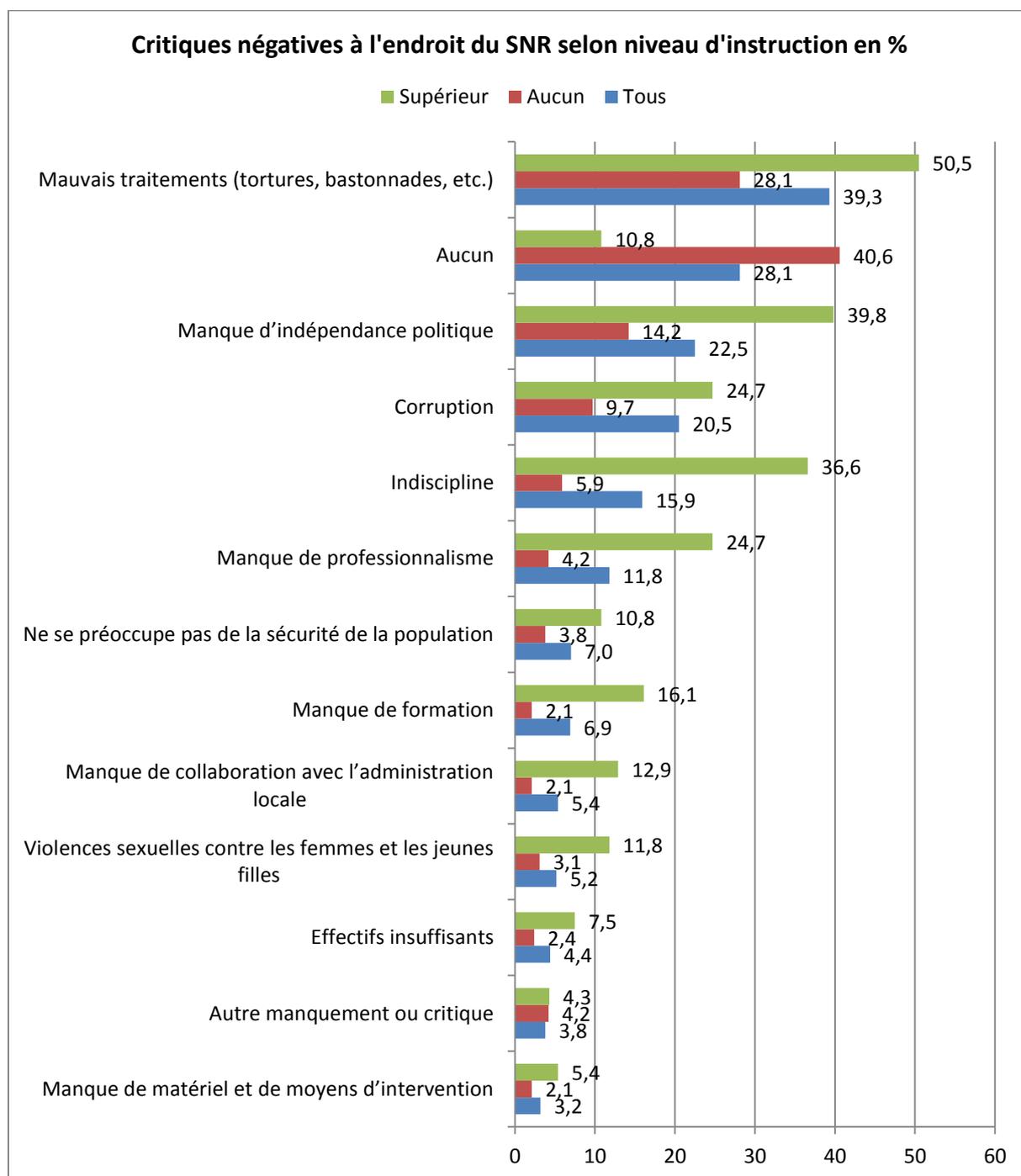


Diagramme 80

Enfin, selon le lieu de vie, on peut noter aussi des décalages entre les opinions exprimées par les personnes interrogées à Bujumbura et celles des provinces. Les opinions émises en Mairie présentent un différentiel allant de 6,1% (Corruption) à 22,1% (pour les mauvais traitements). 30,5% des personnes interrogées en provinces n'ont rien à reprocher au

SNR, contre seulement 15% à Bujumbura. Seuls la rubrique « autre manquement ou critique » présente dans les provinces un score supérieur à celui de la Mairie de Bujumbura 3,2% contre 2,6%.

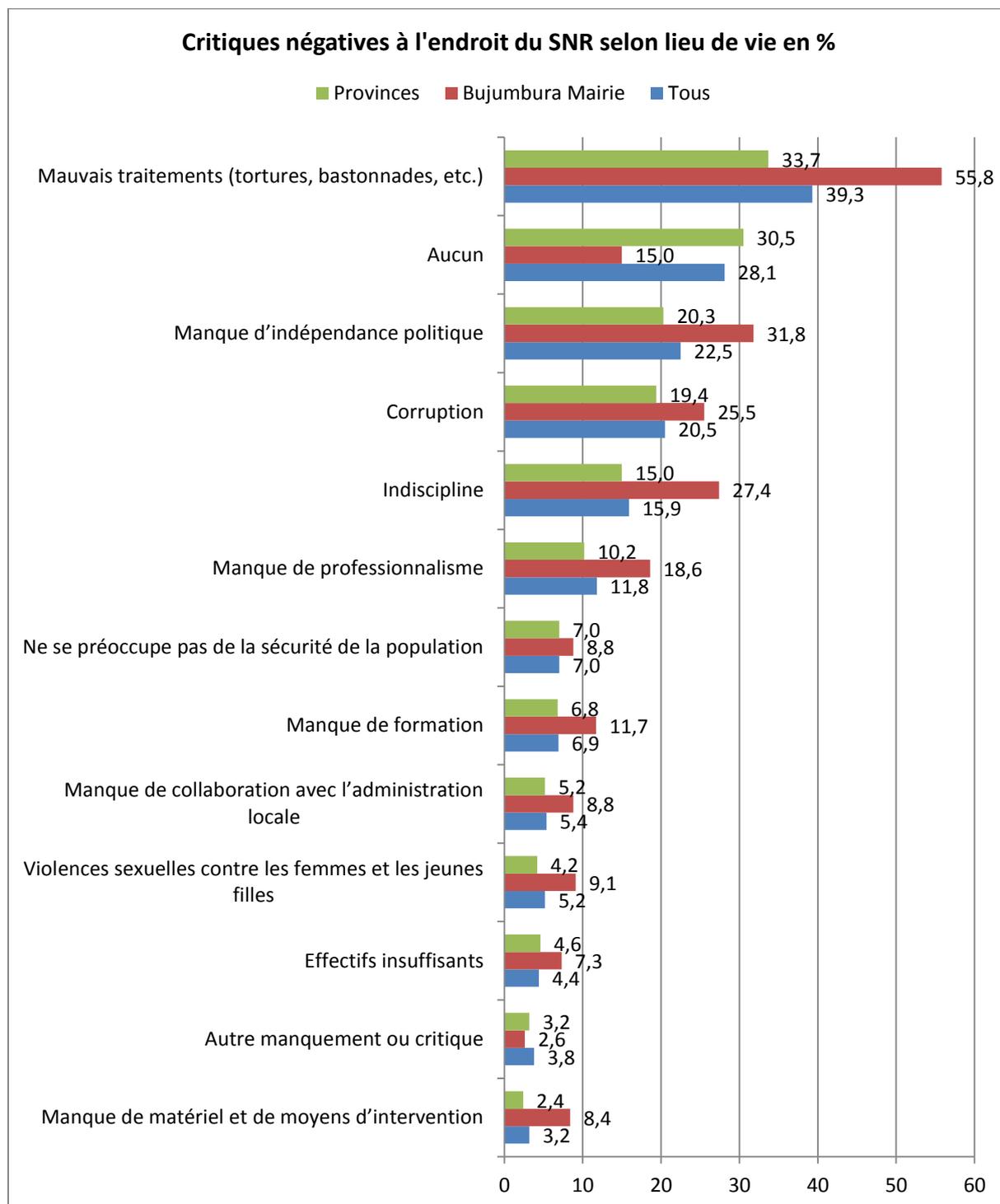


Diagramme 81

E. Evolution du comportement des agents du SNR

Sous ce chapitre, l'étude cherchera à porter ici un regard rétrospectif sur le comportement des agents du SNR pour les 12 derniers mois. Notez que, à la différence de la même question posée par rapport à la PNB et FDN, la question sur le SNR ne concerne pas le changement de comportement, mais la satisfaction avec le comportement des 12 derniers mois sur une échelle allant de 0 « très insatisfait » à 10 « Très satisfait ».

Conclusion

Près de 70% des répondants font confiance à la PNB, 67,3% ont le sentiment que celle-ci les traite avec respect et 64,8% disent qu'elle est disciplinée. Le port du fusil (la Kalachnikov) par les policiers est considéré comme rassurant par 42,3% contre 16,8% seulement qui le trouvent menaçant, 40,2% sont indifférents.

75,5% des répondants connaissant ou ayant entendu parler du SNR font confiance à l'institution – à l'exception notable de Bubanza avec 40% seulement, Ruyigi avec 64,5%. Dans Muramvya et Bujumbura rural, le niveau de confiance est élevé avec respectivement 92,5% et 91,1%. Mais la méfiance reprend le dessus dès qu'il est question de la présence d'un agent SNR à proximité, car 37% seulement des répondants qui connaissent le SNR se sentent rassurés et 39,9% ne le sont pas.

Les reproches les plus cités à l'encontre de la police sont la corruption et l'indiscipline de certains de ses agents, la faible neutralité politique.

Pour le SNR, les répondants citent surtout les mauvais traitements, mais aussi le manque de neutralité politique.

En général, les opinions de la population sur la FDN sont toujours positives avec des scores oscillant souvent entre 80 et 90%, que ce soit sur l'appréciation générale, la confiance, la discipline et le professionnalisme. Une exception notable à souligner, la FDN est plus appréciée en Mairie de Bujumbura qu'en provinces, par rapport à plusieurs facteurs. La plupart des répondants ne trouvent aucun reproche à l'endroit de la FDN, en dehors de « l'insuffisance des effectifs ».

Généralement les femmes, les personnes vivant en provinces ainsi que les non-scolarisés ou moins instruits ont des opinions plus positives sur tous les aspects que les hommes et sur les habitants de la capitale et sur les plus instruits.

De manière globale, 61,3% connaissent le concept de "Police de Proximité". Il n'y a pas de différence notable entre hommes et femmes et entre la Capitale et les provinces. Mais il s'observe une différence remarquable par rapport au niveau d'enseignement des répondants. Curieusement, ce sont les plus instruits qui connaissent moins le concept. Par rapport à l'étude de 2012, il y a une augmentation de 26,9% des opinions émises sur la connaissance de ce concept au sein de la population (34,4% en 2012 vs 61,3% en 2014), ce qui dénote des efforts importants en termes de communication.

La PNB (86,6%) vient en tête des corps cités comme ayant le droit de procéder à des arrestations. La justice n'est citée qu'en 3^{ème} position (27,9%) derrière l'administration (57,7%). Par rapport à l'étude de 2012, on remarque une régression des opinions favorables au rôle de la Justice dans les arrestations de 45,8 % à 27,9%. En comparant la Mairie de Bujumbura au reste des provinces, les résultats sont presque semblables sauf pour le cas de la Justice où l'on observe une différence de plus de 10%. Les enquêtés en province sont à 6,9% plus que ceux de Bujumbura Mairie à accorder le droit d'arrestation aux administratifs. Les plus instruits reconnaissent plus ce droit à la PNB, à la Justice et au SNR, tandis que les non scolarisés accordent en plus ce droit, à l'administration, à l'armée et aux autres acteurs.

Les CDS sont globalement mieux informés sur les droits dont ils disposent ou non de procéder à des arrestations. La PNB et la Justice viennent en premier dans les résultats des entretiens avec la PNB et le SNR. Néanmoins, 22,1% des policiers, dont majoritairement les agents, ont mentionné l'administration comme ayant ce droit

DEUXIEME PARTIE. PERCEPTIONS DES CDS PAR LEURS CADRES ET AGENTS

Dans la partie précédente, nous avons passé en revue les différentes perceptions et attentes des populations vis à vis des CDS. Cette 2eme partie explore les perceptions internes par les personnels de la PNB, de la FDN et du SNR. Du point de vue de leurs besoins et leur niveau de satisfaction, leur appréciation des relations avec la population, etc. Pour cette année, l'étude s'intéresse aussi aux relations entre collègues hommes et femmes, l'appréciation de l'intégration de la femme dans les 3 corps.

I. LA POLICE NATIONALE DU BURUNDI VUE PAR LES POLICIERS

A. Innovations par rapport à l'étude de 2012

Comme nous venons de le mentionner, par rapport à l'étude de 2012, il y aura dans cette étude un nouveau focus sur l'intégration de la Femme dans la PNB comme dans tous les autres corps. Ainsi, sur le plan méthodologique, des outils complémentaires ont été introduits :

D'abord, nous avons divisé les questionnaires auto-administrés en deux: un questionnaire uniquement pour la catégorie des hommes et un autre questionnaire uniquement pour les femmes de la PNB, avec des questions spécifiques⁹⁶.

⁹⁶ Attention ! Les femmes PNB sont surreprésentées dans l'étude (par rapport à leur pourcentage réel) fait qui doit être pris en compte en analysant les résultats. C'est pour cela que l'on regarde d'abord les résultats séparément, pour les hommes, les femmes, et ensuite tous ensembles pour chaque question.

Questions posées uniquement aux hommes policiers

Quel est votre degré d'appréciation des prestations de vos collègues féminins

Quelles sont les relations entre vous et vos collègues féminins

Préférez-vous être casernés ensemble avec les femmes policières?

Y a-t-il des discriminations, agression ou vexation dont les femmes au sein de la PNB ont été victimes ?

Si oui, quels types de discrimination, agression ou vexation? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales; Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelle; Discrimination concernant la promotion; Discrimination lors des recrutements; Autre (laquelle)

Quelle est votre explication de ces agressions et vexations sur les femmes policières (Réponses à choisir: La valeur de la femme est sous-estimée par les hommes dans la tradition; Les femmes ne sont pas aptes à faire le travail de la PNB; Autre (laquelle)

Questions posées uniquement aux femmes policières:

Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues féminins ?

Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues masculins ?

Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos prestations par vos collègues masculins ?

Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos relations avec la population ?

Avez-vous déjà personnellement subi des discriminations, agression ou vexation au sein de votre institution liée à votre genre ?

Si oui: Quelles sont les types de discriminations, d'agression ou vexation dont vous avez été personnellement victime ? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales; Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelle; Discrimination concernant la promotion; Autre (laquelle)

Les auteurs de ces discriminations, agression ou vexation étaient-ils masculins ou féminins ?

Si non: avez-vous entendu parler de discrimination, agression ou vexation au sein de votre institution faites aux collègues femmes?

Quels sont les types d'agression ou vexation dont vous avez entendu parler sur des femmes collègues ? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales; Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelle; Discrimination

concernant la promotion; Autre (laquelle)

Les auteurs de ces discriminations, agressions ou vexations étaient-ils masculins ou féminins ?

Que faites-vous si vous subissez une agression, discrimination ou vexation ou si vous êtes au courant d'une agression, discrimination ou vexation faite à une autre femme? (Réponses à choisir: Porter-plainte au supérieur hiérarchique; contacter le réseau des femmes; Contacter l'inspecteur/inspectrice générale; Confronter l'auteur de l'agression/discrimination/vexation; Se taire; Autres (quoi ?)

Votre travail est-il reconnu par les supérieurs ?

Comment jugez-vous vos possibilités de promotion ?

Comment jugez-vous vos possibilités de formation?

Etes-vous satisfaite du nombre de femmes policières ?

Etes-vous satisfaite de la prise en compte des besoins des femmes au sein de la PNB?

Quels sont les besoins spécifiques des femmes au sein de la PNB ? (Réponses à choisir: Protection des violences basées sur le genre; Compatibilité de la vie familiale et la profession; Besoins logistiques (hygiène féminine, nourriture particulière); Autre (quoi ?)

Préférez-vous être casernées avec les policiers hommes ?

B. Méthodologie

Sur le plan méthodologique, deux techniques ont été privilégiées : une technique quantitative sous forme d'une enquête auprès des policiers (312 questionnaires auto-administrés) et une technique qualitative sous forme d'entretiens individuels (12 entretiens avec des témoins privilégiés) et un entretien en Focus groupe.

Comme les sujets et questions étaient les mêmes dans l'enquête quantitative et l'enquête qualitative, nous allons analyser les résultats ensemble pour éviter des dédoublements et faciliter la lecture. Chaque chapitre va donc finir par une synthèse des résultats de l'étude qualitative sur le sujet traité. De même nous avons regroupé les sujets de manière logique plutôt que suivre l'ordre exacte des questionnaires et guide d'entretiens.

Le groupe de 312 policiers interrogés était constitué de manière suivante :

- 227 (72,8%) hommes et 85 (27,2%) femmes ;
- 215 (68,9%) agents, 69 (22,1%) brigadiers et 28 (9%) officiers;
- La moyenne d'âge est de 35 ans;
- 263 policiers (soit 84,3%) sont casernés, 49 (15,7%) ne le sont pas ;
- 114 (36,5%) habitent dans un milieu urbain, 145 (46,5%) dans un milieu mi-urbain mi-rural et 53 (17%) dans un milieu urbain ;

- 3 personnes (1%) n'ont terminé aucun niveau d'études, 167 policiers (53,5%) ont fini l'école primaire, 91 personnes (29,2%) ont terminé le cycle inférieur des études secondaires, 33 policiers (10,6%) le cycle supérieur des études secondaires et 18 personnes (5,8%) ont achevé le niveau supérieur (Université).
- 165 policiers (95,9%) de ceux qui n'ont aucun niveau d'études⁹⁷ ou n'ont fini que l'école primaire ont déclaré pouvoir lire un journal en Kirundi, contre 7 policiers (2,2% du total des répondants) qui ne savent pas lire.
- 199 policiers (63,8%) se déclarent des Catholiques, 93 personnes (29,8%) de culte protestant, 15 (4,8%) sont des musulmans, 1 policier (0,3%) est un Témoin de Jéhovah. Deux policiers (0,6%) suivent une autre religion alors que 2 autres (0,6%) n'ont aucune religion.
- 249 policiers (79,8%) sont mariées, 49 (15,7%) célibataires, 4 (1,3) sont veufs/veuves, 4 policiers (1,3%) sont divorcés/séparés et 6 (1,9%) sont en union libre.

C. Présentation des perceptions de la police par les policiers

1. Sentiment de satisfaction des policiers

Afin de mesurer la satisfaction des policiers, une série de questions ont été posées sur des matières couvrant à la fois le bien-être et l'organisation du travail des policiers. Les réponses ont été situées sur une échelle de 0 « très insatisfait » à 10 « très satisfait ».

Tableau 28 : Satisfaction générale par catégories et par Hommes et Femmes

	Tous	Hommes	Femmes	Agents	Brigadiers	Officiers
Régime de congés	6,3	6,2	6,7	6,2	6,7	6,4
Formation reçue	5,9	5,8	6,0	5,9	5,5	6,8
Système de notation	5,6	5,4	6,1	5,5	5,6	6,7
Habillement et équipement	5,1	5,0	5,4	5,3	4,5	5,4
Système hiérarchique	4,9	4,7	5,3	4,8	5,3	4,5
Nombre de policiers par rapport aux missions à accomplir	4,8	4,5	5,5	4,9	4,4	5,3
Régime disciplinaire	4,8	5,2	5,0	4,6	4,8	6,2
Système de mutation	4,5	4,0	6,0	4,5	4,7	4,3
Prise en charge de la sécurité sociale	4,3	4,4	4,1	4,5	3,8	4,4
Organisation du temps de travail et des récupérations	4,3	3,8	5,7	4,0	4,7	5,2
Modes et lieu d'affectation	4,3	3,4	6,5	4,0	5,0	4,6
Régime de retraite	4,2	4,2	4,4	4,3	4,1	3,9
Système de promotion	4,0	4,1	3,9	4,1	3,7	4,3
Accès au crédit	2,9	3,0	2,8	2,8	3,2	3,2

⁹⁷ 172 policiers ont répondu à la question alors que seulement 170 ont déclaré n'avoir aucun niveau ou avoir un niveau d'enseignement primaire d'éducation. On prend comme base le premier chiffre, pour ne pas altérer les relations.

Régime des rémunérations	1,9	1,8	2,8	1,9	2,4	2,3
Moyenne des 15 items	4,5	4,3	5,0	4,4	4,5	4,9

En gris foncé: plus d'une note de différence entre hommes/femmes et entre deux statuts différents respectivement.

Au vu du tableau ci-haut, l'on peut déceler au moins trois types d'informations:

En se référant à la moyenne des 15 rubriques choisies comme matière d'évaluation sur le travail et le bien être des policiers, force est de constater que le niveau global de satisfaction des policiers interrogés est en dessous de la moyenne, 4,5 seulement sur l'échelle de 0 à 10. Au total, 11 des 15 rubriques recueillent moins de 5 sur 10. L'écart entre les hommes et les femmes est le plus prononcé.

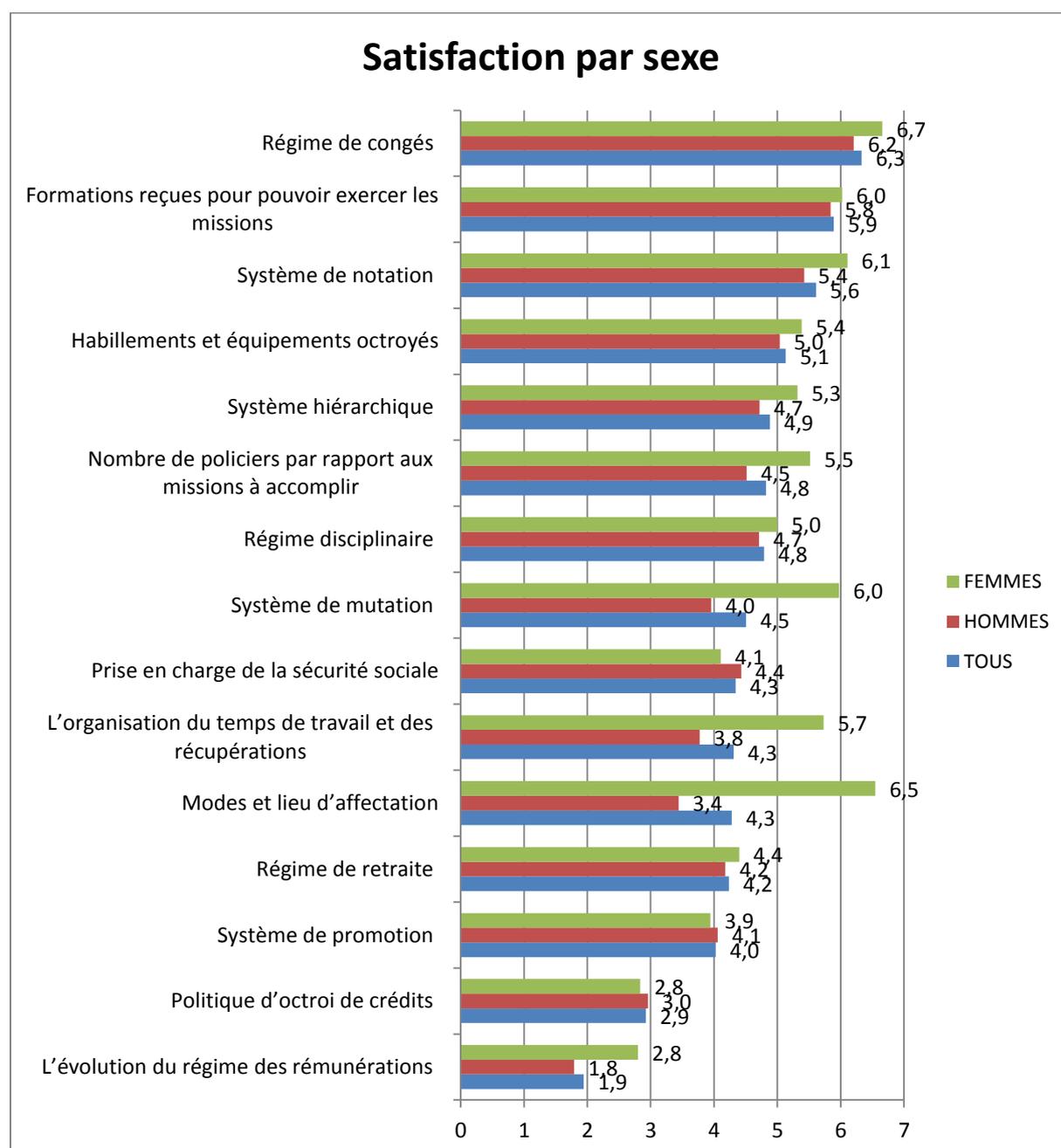


Diagramme 82

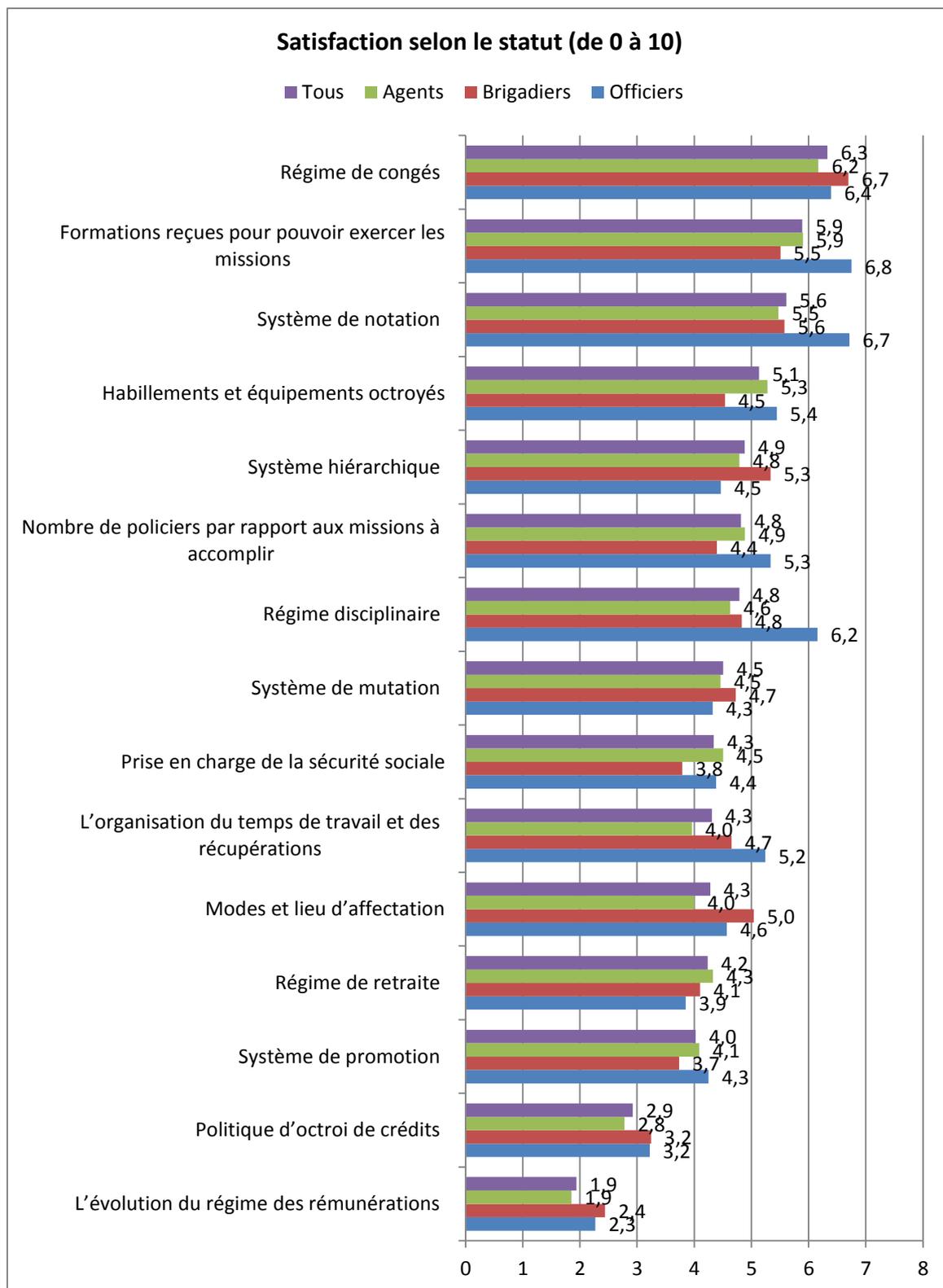


Diagramme 83

Par rapport à l'étude de 2012, le niveau de satisfaction a progressé avec une moyenne de 4,2 (2012) à 4,5 (2014). Les opinions émises par les brigadiers et les agents ont aussi évolué, passant (de 4,0 à 4,5 et de 4,0 à 4,4 respectivement). En somme, l'on peut dire qu'il y a une légère évolution des perceptions des policiers quant à leur bien-être et aux conditions de travail.

Nous avons ensuite croisé les différents postes avec le statut d'état civil (célibataire versus marié). Les célibataires viennent en première position des opinions positives uniquement pour le poste habillement et équipement ; les mariés n'apparaissent en tête à aucun des 10 postes dont le niveau de satisfaction est en dessous de la moyenne.

Par rapport à 2012, la satisfaction des célibataires par rapports aux mariés était supérieure pour une grande majorité des rubriques. En 2014, les célibataires sont légèrement moins satisfaits que les mariés (4,2 vs. 4,5). Ils sont plus satisfaits seulement pour les rubriques nombre de policiers par rapport aux missions à accomplir (5,0 vs. 4,7), habillements et équipements octroyés (5,6 vs. 4,9) et régime de congé (6,4 vs. 6,3).

Accès aux soins médicaux

Il existe des disparités au niveau de la satisfaction en matière d'accès aux soins, aussi bien entre les femmes et les hommes qu'entre les trois catégories de la PNB. En effet, seulement 53,2% des policiers sont satisfaits de l'accès aux soins médicaux, mais cela est vrai pour seulement 50,6% des femmes contre 54,2% des hommes. En outre, un écart existe entre les officiers par rapport aux deux autres catégories de policiers. Ils sont 85,7% des officiers contre 50,7 % des agents et 47,8% des brigadiers à être satisfaits de leur accès aux soins médicaux. En principe, les policiers ont un accès gratuit aux soins de santé et des accords existent entre l'Etat et certaines pharmacies permettant un accès gratuit aux médicaments. En réalité, la disponibilité de médicaments varie selon que l'on est à Bujumbura ou dans les provinces⁹⁸ et les officiers sont plus nombreux à Bujumbura par rapport aux autres catégories et donc ont plus accès aux soins.

⁹⁸Voir à ce sujet le rapport du Ministère de la santé publique qui donne le profil des pharmacies en 2011. En effet sur 100 pharmacies agréées, seules 20 relèvent du secteur public. Or les policiers sont affiliés essentiellement à la mutuelle de la Fonction publique même si ils peuvent s'approvisionnent dans les pharmacies privées. (Ministère de la Santé Publique/OMS, Burundi. *Profil pharmaceutique du pays*, Bujumbura, 2011, p. 10 et suiv.)

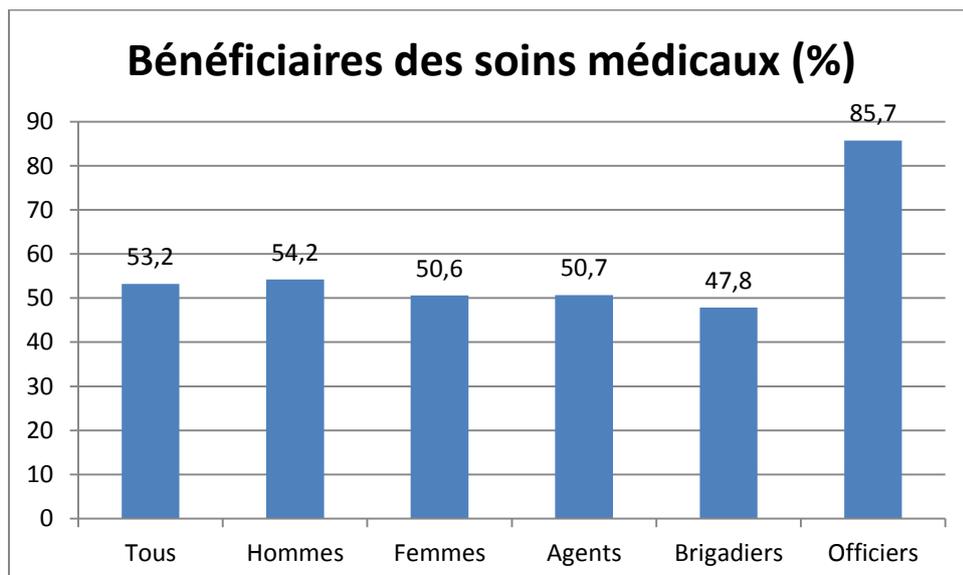


Diagramme 84

Degré de satisfaction par rapport à l’approvisionnement en nourriture

Normalement, seuls les agents et les brigadiers ont le droit à l’approvisionnement en nourriture. 69,2% de l’ensemble des policiers interrogés qui disent avoir le droit à la nourriture déclarent ne pas être satisfaits de la régularité de leur approvisionnement. Et seuls 27,9% des policiers qui se disent avoir droit à la nourriture sont satisfaits.

En comparant avec l’étude de 2012⁹⁹ sur les deux questions, il n’y a pas de différences au sujet de la satisfaction de la régularité des approvisionnements. Les niveaux de satisfactions restent à ex aequo avec 69,2% de non satisfaits en 2012 et en 2014.

⁹⁹ Cenap-Credess Bdi, op.cit., p.76.

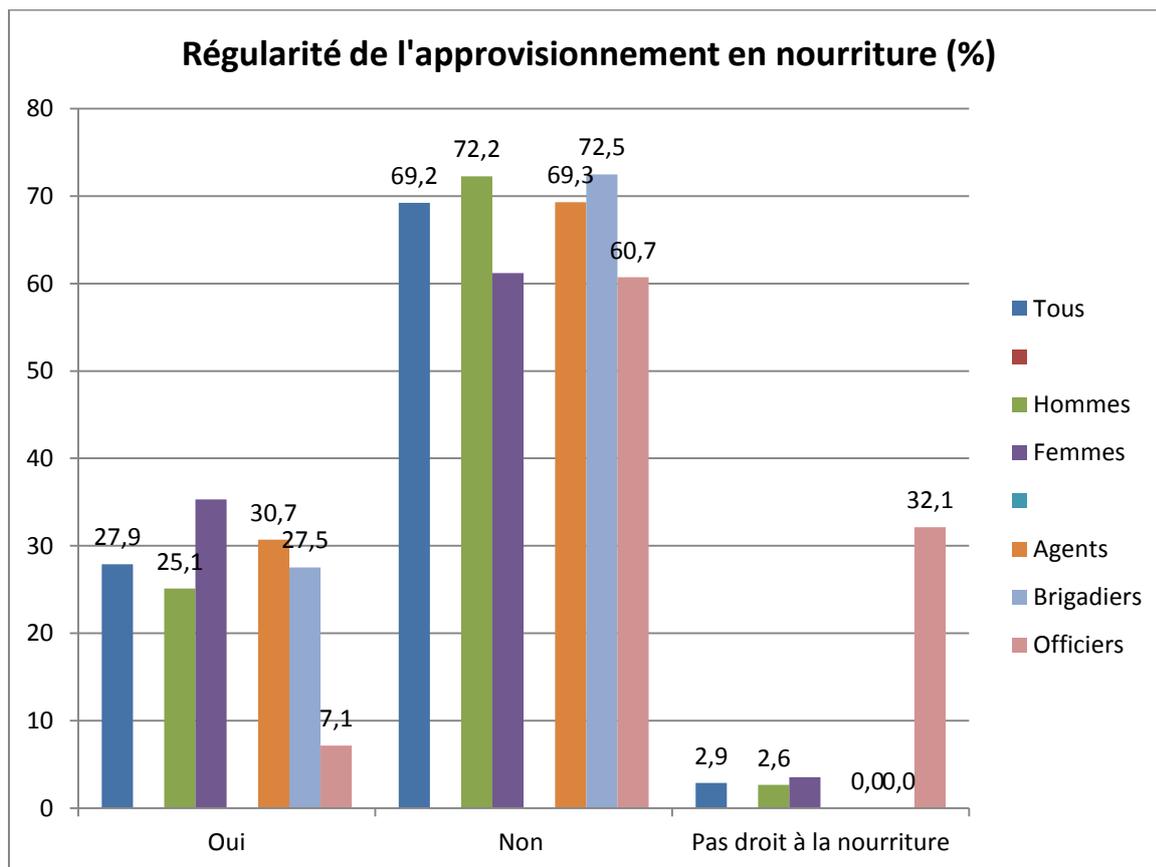


Diagramme 85

Préférence de cuisine individuelle ou collective, du casernement ou du décasernement

Pour évaluer l'évolution des perceptions par rapport à 2012, nous avons cherché une fois à collecter les opinions des policiers en 2014, sur l'idée de décasernement tout comme sur la préférence de cuisine individuelle ou collective. Le décasernement est inscrit dans le Plan Stratégique 2013-2016 et dans la Lettre de Politique du Ministère de la Sécurité Publique (MSP). Le MSP prévoit de mener une étude pour identifier les scénarii possibles d'un casernement, pour « petit à petit réintégrer les policiers dans la cité pour favoriser les relations avec la population »¹⁰⁰. Nous avons à ce sujet posé une série de questions aux policiers ayant répondu être sous le régime de casernement, soit 207 hommes et 66 femmes soit 87,5 % des policiers interrogés¹⁰¹. Pour les autorités, le décasernement n'est

¹⁰⁰ Plan Stratégique du Ministère de la Sécurité Publique 2013-2016, déjà cité, p.38

¹⁰¹ La cuisine collective est acceptée par 6,9% seulement des policiers interrogés et les agents occupent la 1ère position avec (12,8%), 93,1% préfèrent la cuisine individuelle. Par rapport à 2012, il y a une baisse de 2,8% sur la cuisine collective (de 9,7% en 2012 à 6,9% en 2014) et augmentation de la préférence de la cuisine individuelle (de 84,4% à 93,1% en 2014). 74 policiers sur 100 interrogés souhaiteraient être décasernés moyennant des indemnités compensatoires. Seuls 15,4% ne désirent pas être décasernés même avec des indemnités, tandis 10,6% restent plus tôt sur un ton dubitatif. D'autre part, entre les trois catégories, le peu d'officiers casernés n'ont émis aucune opinion positive. 62,5% disent « Oui, peut-être » et 37,5% disent carrément « Non ». Entre les agents et les brigadiers qui sont plus nombreux à être concernés, le différentiel est très petit. Respectivement 76% et 77% sont pour le décasernement avec l'octroi d'indemnités compensatoires. Au regard du statut civil, les mariés sont à 75,9%, contre 66,7% des célibataires favorables au décasernement. Cela n'est pas surprenant, vu que la vie en famille dans les casernes n'est pas facile, comme l'ont montré divers entretiens. Enfin, pour toutes les réponses fournies, les femmes expriment plus d'objections sur le décasernement, même en cas d'indemnités compensatoires. Elles sont 68,2% contre 75,8% des hommes qui expriment des opinions positives à ce décasernement. Cette hésitation se voit aussi dans les réponses qu'elles fournissent pour les autres choix à opérer. Elles expriment 5 fois plus de doutes que les hommes (25,8% contre 5,8%) et sont contre cette idée de décasernement motivé par les indemnités avec une différence de plus de 2,7% par rapport aux hommes (21,1% vs 18,4%). Il faut garder en tête que seulement 77,6% des femmes interrogées étaient

pas une question à l'ordre du jour, il est clair que ce serait irréaliste de penser au décasernement dans les conditions actuelles¹⁰².

Casernement mixte ou séparé entre hommes et femmes

Nous avons aussi posé la question de la séparation ou de la mixité dans les casernes. A cette question même si au regard de la politique de police de proximité on ne devrait pas y insister¹⁰³, l'allure globale est que 6 policiers sur 10 souhaitent des casernes séparées. Mais le tableau suivant montre des spécificités selon que l'analyse croise les catégories ou le sexe des policiers interrogés.

Tableau 30 :

Préférence du casernement mixte ou séparé						
	Tous	Hommes	Femmes	Agents	Brigadiers	Officiers
Casernes mixtes	35,7	30,4	51,5	35,5	41,0	0,0
Casernes séparées	64,3	69,6	47,0	64,5	59,0	100,0

En effet si on porte le regard sur les trois catégories, l'on constate que les agents et les brigadiers qui sont soumis au régime de casernement n'émettent pas sur la même longueur d'onde. Les agents sont plus favorables aux casernes séparées (64,5%) que les brigadiers (59,0%). Les opinions émises par les officiers sont tranchées. Pour eux, il faut absolument séparer les casernes des hommes et des femmes (100%). Pourtant les femmes sont plus favorables aux casernes mixtes que séparées (51,5 % vs 47%).

Cette question a par la suite été posée une deuxième fois, cette-fois ci à toutes les femmes et les hommes (non pas seulement à ceux qui sont casernés). Sur l'ensemble des hommes interrogés, 26% souhaitent être casernés avec les femmes, contre 74% qui préfèrent des casernes séparées.

Par contre, sur l'ensemble des femmes casernées et non-casernées, 54,1% souhaiteraient être dans des casernes séparées et 45,9% dans des casernes mixtes.

Comme pour toutes ces questions les femmes sont plus disposées à la mixité que les hommes, il a été demandé aux femmes casernées ce qui devrait être fait pour être

casernées (66 sur 85) contre 91,2% des hommes interrogés (207 sur 227). Seulement 8 sur 28 officiers interrogés étaient casernés, contre 88,45% de brigadiers (61 sur 69) et 95,3% des agents (204 sur 214 personnes). Le taux de casernement pour les mariés interrogés était de 91,5% (161 sur 176 personnes) et de 87,8% (36 sur 41) pour les célibataires. Les opinions exprimées par les officiers qui il faut le rappeler ne sont pas concernés directement par le casernement sont totalement différentes. D'une part, alors qu'en 2012, 100% des officiers disent opter pour le décasernement en cas des indemnités compensatoires, ils sont 0% à faire cette option en 2014. Et ceux qui sont dubitatifs (« oui peut être ») sont passés de 0% en 2012 à 62,5% en 2014. Dans les trois cas, nous ne sommes pas en mesure de dire ce qui aurait entretemps changé en interne pour opérer ce genre de virage à 100%.

¹⁰² Source: Membres du Comité de Pilotage

¹⁰³ Le décasernement constitue le 11^e pilier de la police de proximité à la Burundaise

satisfaites de leur casernement¹⁰⁴. Le graphique dresse les grandes lignes de ce qui devrait être fait :

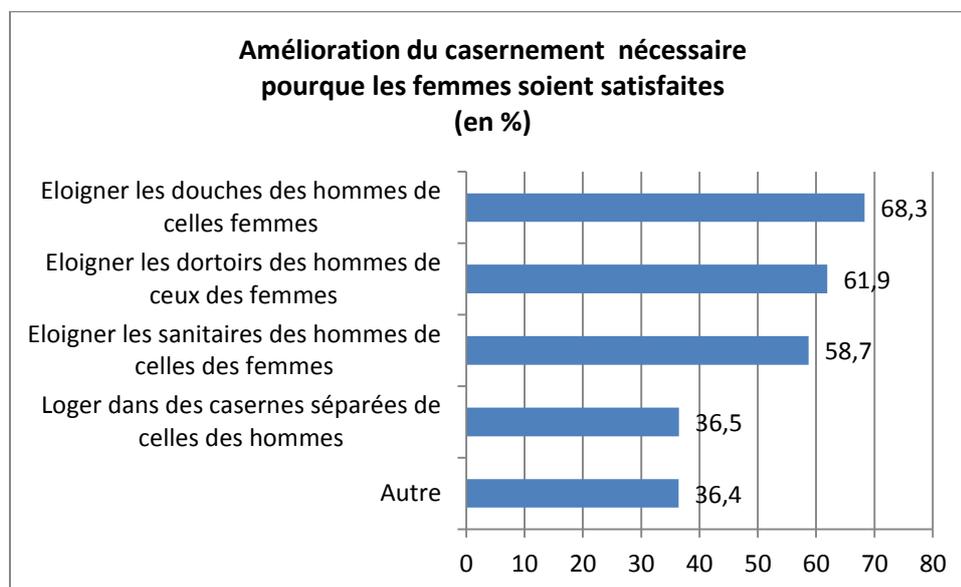


Diagramme 86

Comme on peut le voir les femmes interrogées proposent par ordre décroissant les stratégies suivantes : éloigner les douches des hommes de celles des femmes (68,3%) ; éloigner les dortoirs des hommes de ceux des femmes (61,9%) ; éloigner les sanitaires des hommes de celles des femmes (58,7%). Seules 36,5% optent pour loger dans les casernes séparées de celles des hommes. Ils étaient 47% dans la question précédente. Cela ne change pas l'idée globale.

¹⁰⁴ Cette question a été posée uniquement aux femmes casernées. Le total dépasse les 100% car plusieurs réponses étaient possibles. Uniquement 63 des 66 femmes casernées ont répondu à cette question.

Appréciation générale des conditions de bien-être par la Police

Tableau 31

	Tous	Hommes	Femmes	Agents	Brigadiers	Officiers	Marié	Célibataire
Soins médicaux	2,8	2,7	3,0	2,7	3,3	0,0	2,6	2,5
Quantité de nourriture	2,7	2,9	2,4	2,7	3,4	0,0	2,7	2,4
Qualité de nourriture	2,0	2,0	2,1	2,6	3,2	0,0	2,0	1,5
Conditions de logement	1,9	1,9	1,8	1,9	2,1	0,0	1,9	1,8
Moyenne des 4 items	2,3	2,3	2,3	2,4	3	00	2,3	2,0

En conclusion, de manière globale l'étude constate une appréciation très marginale des conditions de bien être, avec un niveau moyen de satisfaction sur les variables est de 2,3 sur l'échelle de 0 à 10.

Sur les conditions de logement et la qualité de la nourriture, qui sont les deux sujets les plus critiqués avec des scores respectifs de 1,9 et 2,0. Le fait d'être hommes ou femmes ne change pas grand-chose (2,3 vs 2,4). Par contre il s'observe une nette différence entre les officiers et le reste des policiers (0 contre 2,4 pour les brigadiers et 2,4 pour les agents). Le statut civil ne change que très légèrement le niveau de satisfaction. Les célibataires sont en moyenne plus insatisfaits sur les 5 sujets (2,0) tandis que les mariés affichent un niveau de satisfaction égal à la moyenne globale de 2,3. Dans le Plan Stratégique du Ministère de la Sécurité Publique 2013-2016, il est dit que « les problématiques du logement, du ravitaillement, de la santé, de l'affectation du personnel, de la sécurité sociale, ... devront notamment faire l'objet d'une attention particulière¹⁰⁵. Comme on vient de le voir, il y a encore des défis pour la satisfaction du bien-être des policiers sur nombre d'aspects, à commencer par la rémunération, le système de retraite, les soins de santé, les conditions de logement et d'alimentation, etc.

Concernant le système de retraite, l'âge actuel de la pension est fixé à 45 ans pour les agents, 50 ans pour les brigadiers et officiers subalternes, 55 ans pour les officiers supérieurs, et 60 ans pour les commissaires de police. Les policiers estiment que leur retraite est prématurée, en particulier les agents, qui s'estiment discriminés non seulement par rapport aux autres catégories, mais aussi aux autres agents de l'Etat.

¹⁰⁵ Plan Stratégique du Ministère de la Sécurité Publique 2013-2016, p.43

Pour la rémunération, tout le monde se dit conscient que c'est une question difficile mais pensent en même temps que les salaires devraient suivre le coût de la vie et l'évolution des prix sur le marché des biens de première nécessité.

Concernant les soins de santé, c'est l'aspect qui a reçu le plus de griefs, en raison des problèmes que rencontrent les policiers dans plusieurs coins du pays où la pharmacie et les structures de santé sont éloignées ou n'existent pas.

Les conditions de logement sont jugées très mauvaises : mis à part le fait que les locaux sont très vieux et exigus¹⁰⁶, il existe des problèmes de la régularité dans l'approvisionnement en nourriture, parfois liés aux ruptures de stocks ou lenteurs des délais entre les approvisionnements; des griefs portent aussi sur le plan qualitatif et quantitatif de la nourriture, des problèmes d'hygiène liés au fait que les casernes sont en grande partie des salles communes entraînant des problèmes d'organisation de la propreté individuelle et collective.

Il existe en outre des problèmes spécifiques aux femmes casernées, avec les dortoirs et les sanitaires et douches qui restent communs aux femmes et aux hommes, les enfants qui sont élevés dans les casernes et grandissent dans un environnement socio-culturel de policiers.

¹⁰⁶Voir aussi les audits de la PNB dans les postes de police réalisés en 2010 et 2010 dans le cadre du projet d'appui à la professionnalisation de la PNB.

2. Formations et informations reçues

Les questions posées portent sur les types de formations mentionnées dans le tableau ci-dessous :

Tableau 32 :

Formations suivies recensées sur les questionnaires auto-administrés						
Formation	Officiers		Brigadiers		Agents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
V.B.G	4	6	5	5	26	12
D.S.S	7	4		1	1	2
Ethique policière	4		7	1	9	4
Droits de l'homme	4	1	11	5	98	16
Police de proximité	1	1	6	3	34	12
Lutte contre le VIH-SIDA	1	0	1	1	2	0
Résolution pacifique des conflits	0	2	0	0	0	2
Gestion et administration	0	1	2	2	0	0
Formation en informatique	0	1	3	3		5
Préventions des catastrophes naturelles/secourisme	0	1	5	0	7	0
Police de roulage et sécurité routière	0	0	3	2	1	2

Plusieurs réponses étaient susceptibles d'être données.

Au regard de ce tableau, 3 formations sont plus représentées que les autres : (1) formation sur les Droits de l'homme ; (2) sur le concept de Police de Proximité et (3) formation sur les Violences basées sur le Genre (VBG). Ces trois formations semblent être généralisées sur toutes les catégories de policiers, en particulier les agents.

D'autres types de formations qui sont citées de manière sporadique par toutes les catégories.

Pour les officiers, il s'agit de: Résolution pacifique des conflits ; Anti-terrorisme ; Détection de faux documents ; Gestion et Administration ; Formation au Code pénale ; Formation en informatique ; Formation sur le Droit ; Formation sécuritaire ; Corruption et infraction routière ; Préventions des catastrophes naturelles/secourisme

Alors que pour les Brigadiers et les Agents, il s'agit de: Police de roulage et de sécurité routière; Droit de l'enfant; Gestion des archives; Egalité des genres; Relation Police-population; Droits des réfugiés; Alphabétisation; Code des personnes et de la famille; Police administrative; Bonne gouvernance; Fouille perquisition; Protection des mœurs; Formation de chauffeur; Armurerie; Lutte anti-corruption; Garde du Corps GDC; Marine; Usage légale de la contrainte. Dans l'ensemble, il y a une diversité de formations citées de façon dispersée, et qui ne se généralise pas sur toute la cohorte de répondants.

Par rapport à 2012, il y a toujours un grand nombre de formations différentes qui sont citées par les répondants. Dans la catégorie des officiers, en 2012, 26 officiers ont suivi 24 formations contre 49 en 2014 qui ont cité 23 formations différentes. 32 brigadiers ont suivi en 2012 25 formations contre 76 en 2014 qui ont suivi 26 formations différentes. Quant aux agents, ils sont 50 en 2012 à avoir suivi 16 formations contre 223 pour 28 formations différentes en 2014.

Description des tâches

La description des tâches policières a fait objet d'une attention particulière par les autorités du MSP. C'est cette description qui permet aux policiers de répondre aux attentes et aux besoins quotidiens des populations que la police est appelée à servir, de situer le policier au cœur de son métier, un pilier de la police de proximité¹⁰⁷. Le graphique qui suit monte le niveau d'appréciation des policiers interrogés sur la description de leurs tâches :

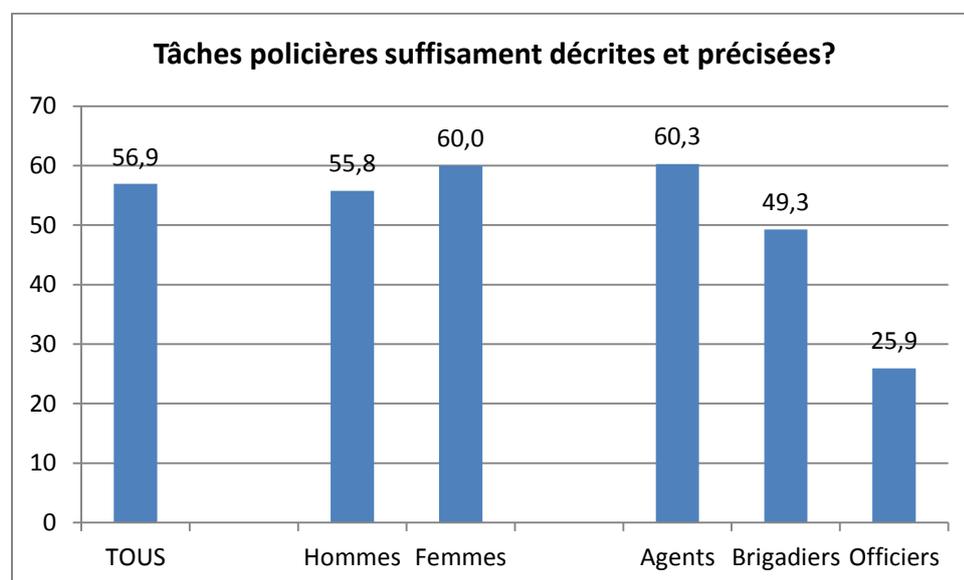


Diagramme 87

Au niveau global, 56,9% des policiers interrogés sont satisfaits de la description de leurs tâches policières. Cela voudrait dire que pour les 43,1% restant, la description des tâches

¹⁰⁷ MSP, La police de proximité au Burundi. Document de concept, Bujumbura, octobre 2011, p.15.

n'est pas comprise ou faite de façon satisfaisante. Les femmes sont plus satisfaites que leurs collègues masculins (60,0% vs 55,8%), et les agents plus que les brigadiers (60,3% contre 49,3%), les brigadiers plus que les officiers (49,3% contre 25,9%). Les officiers sont les moins formés sur les tâches policières relatives à la police de proximité, étant donné que le concept est encore dans une phase d'expérimentation au niveau des postes de police pilote¹⁰⁸.

Droit de procéder aux arrestations

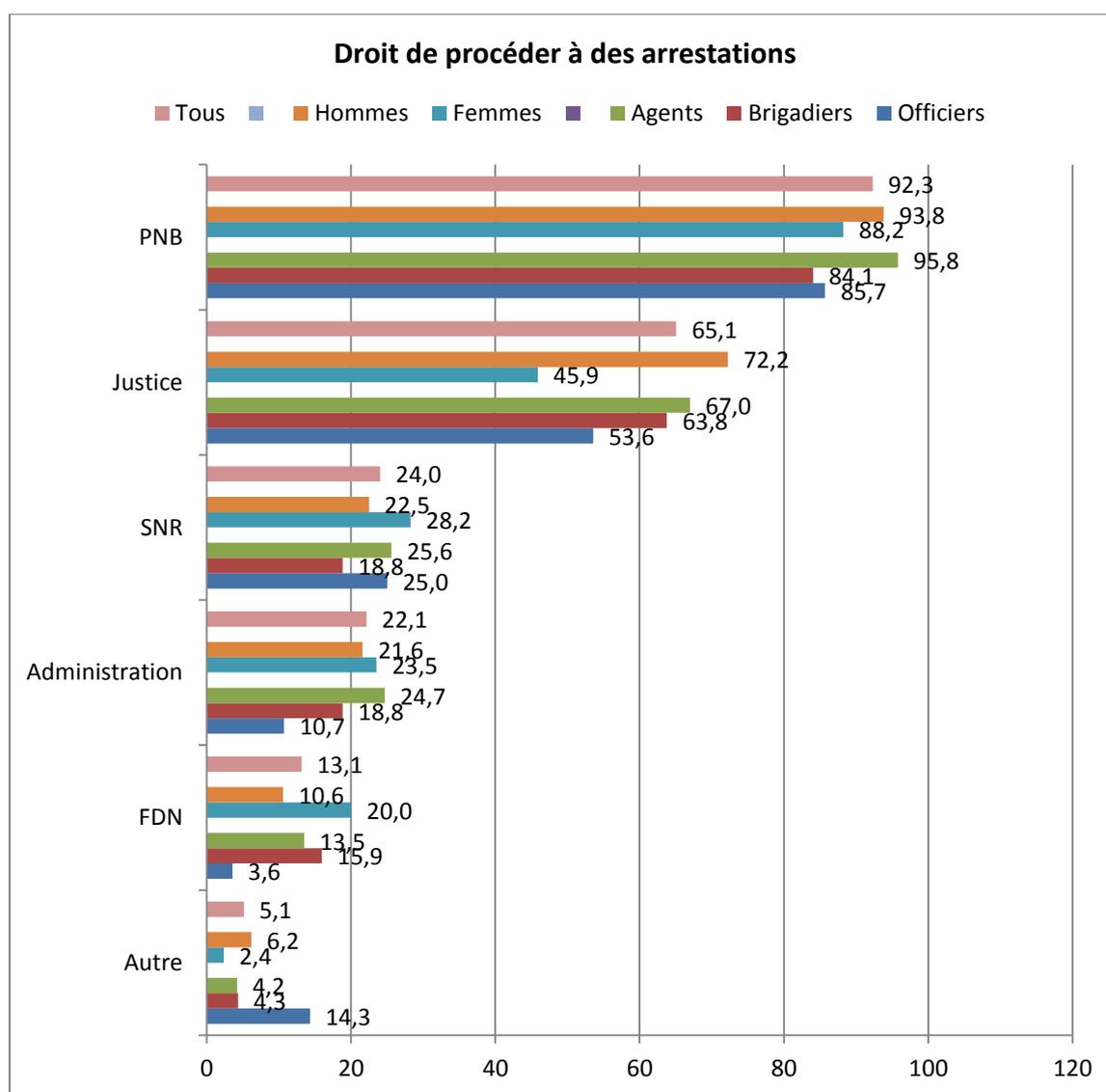


Diagramme 88

Le droit de procéder aux arrestations est un aspect important dans la description des tâches et qui a besoin d'être bien compris par les policiers. Les policiers ont une prise de conscience élevée que c'est leur corps en premier lieu et la Justice en second lieu, qui

¹⁰⁸ Source : Membres du Comité de Pilotage

sont les plus appelés à faire usage de la contrainte (92,3%). Il faut rappeler que sur la même question, 87% de la population place la PNB en tête comme le corps qui a le droit de procéder aux arrestations, et place la Justice derrière l'administration (57,7%) avec seulement 27,9%. Mais les policiers accordent plus d'importance à la justice avec un taux assez élevé (65,1%). Seuls 22% à la PNB considèrent que l'administration a le droit de procéder aux arrestations.

Les officiers ont le plus exprimé que les autres catégories, qu'il existe d'autres acteurs disposant aussi de ce droit de procéder aux arrestations (14,3% pour « Autre »). Ce genre d'opinions ne diffère pas profondément des opinions émises par les populations interrogées.

Enfin, les policiers accordent un rôle moins important au SNR en tant qu'acteur disposant de ce droit de procéder aux arrestations.

3. Relations entre la PNB et la population

Pour pouvoir apprécier les prestations de la police, nous avons demandé aux policiers et policières quelles étaient les relations entre la PNB et la population.

Comme le montre le diagramme en dessous l'état de la relation entre la police et la population est de manière globale « bonne » ou « très bonne » dans les opinions des policiers avec plus de 60%. Il y a une infime partie des policiers qui estiment que ces relations sont mauvaises ou très mauvaise (7,7%). Par contre il y a une forte proportion d'indécis qui trouve la relation avec la population ni bonne ni mauvaise (30,8%).

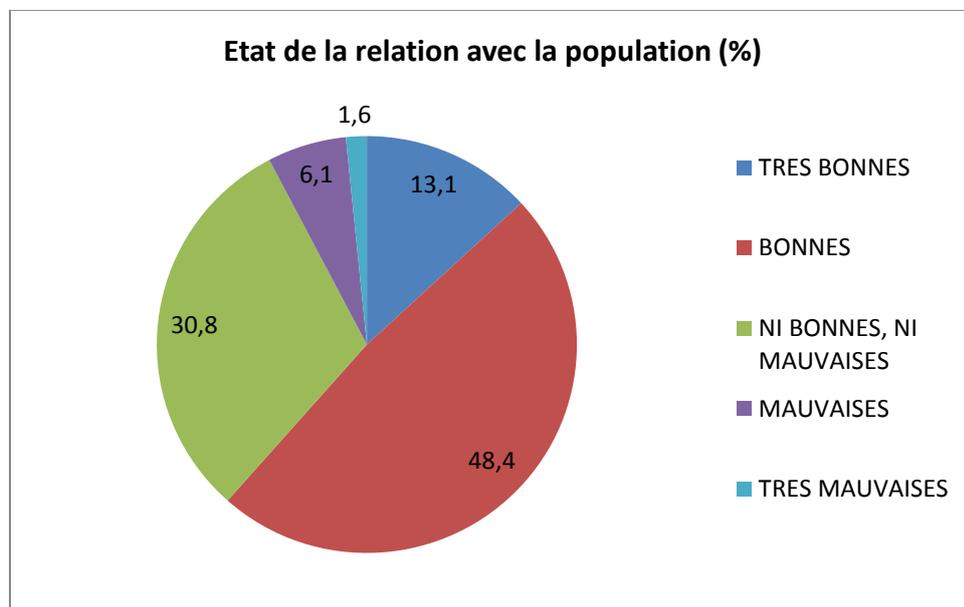


Diagramme 89

Par rapport aux grades des policiers interrogés, les brigadiers expriment une meilleure perception des relations avec la population avec 68,1% contre 64,3% pour les officiers et 59,1% pour les agents. Mais ils sont aussi les plus nombreux à considérer la situation mauvaise ou très mauvaise (8,7% vs 7,9% des agents et 3,6% des officiers). Les agents

jugent que la situation n'est ni bonne ni mauvaise à un taux élevé plus que les deux autres catégories, soit 33% contre 32,1% pour les officiers et 23,2% pour les brigadiers.

Par rapport au sexe des policiers interrogés, les hommes sont plus positivistes que les femmes avec un différentiel de 16%. Les femmes sont un peu partagées entre Bonnes avec 38,8% et Ni Bonne et Ni Mauvaise avec 41,2%.

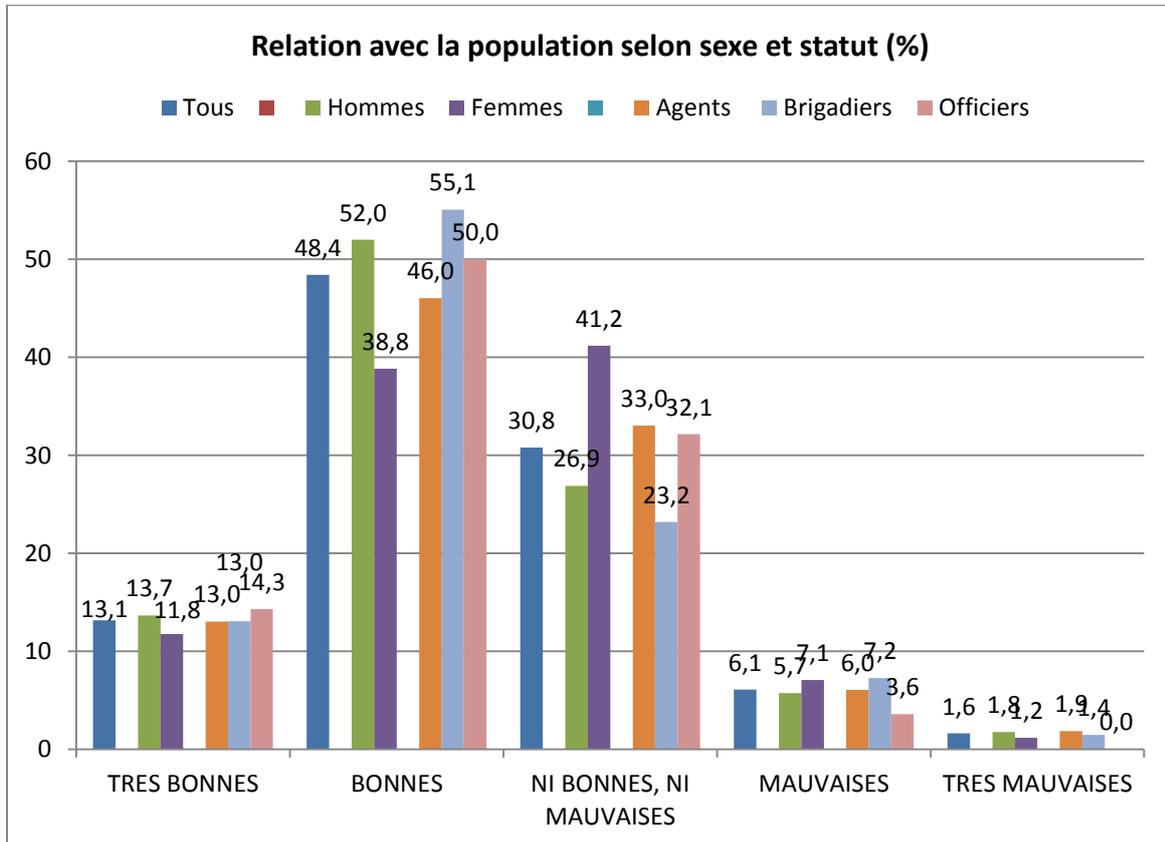


Diagramme 90

Par rapport à l'étude de 2012¹⁰⁹, la perception de la relation avec la population s'est sensiblement améliorée. En 2012 seulement 49,5% du total des interrogés considéraient la relation bonne ou très bonne, alors que 12,8% pensaient que la relation était mauvaise ou très mauvaise. Ils étaient à 38% en 2012 à signaler que la relation n'était ni bonne ni mauvaise contre 30% en 2014. Ce sont surtout les brigadiers qui sont plus positifs en 2014 qu'en 2012 avec 68,1% qui considèrent que la relation est bonne ou très bonne contre seulement 50% en 2012, suivis par les agents (44,5% en 2012 contre 59,1% en 2014). L'opinion des officiers a légèrement baissé, passant de 66,7% en 2012 à 64,3% en 2014.

Evolution de la relation sur les 12 derniers mois

Une question a été posée sur l'appréciation du développement récent de la relation avec la population lors des 12 derniers mois, et 64,7% des policiers interrogés pensent que les relations se sont améliorées. Seulement 10,6% voient une détérioration en 2014 alors qu'ils

¹⁰⁹ Cenap Credess Bdi, op.cit., pp.79-80.

étaient à 18% en 2012. En 2012 ils n'étaient que 44,3% à dire la même chose sur les 12 mois précédant l'étude

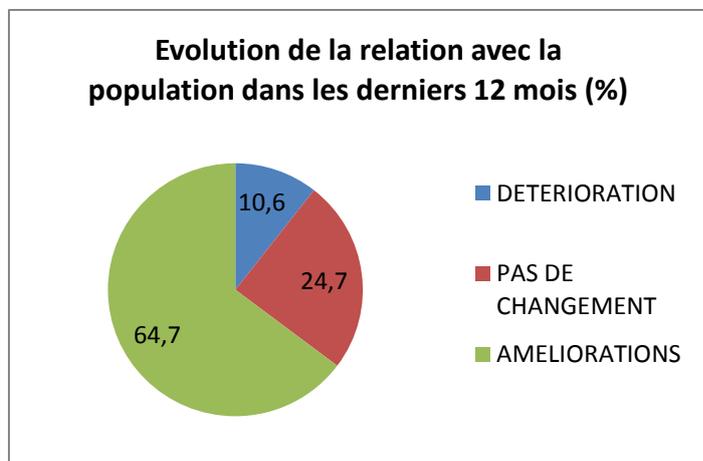


Diagramme 91

Le graphique suivant montre l'évolution de cette relation selon le sexe et le statut des policiers.

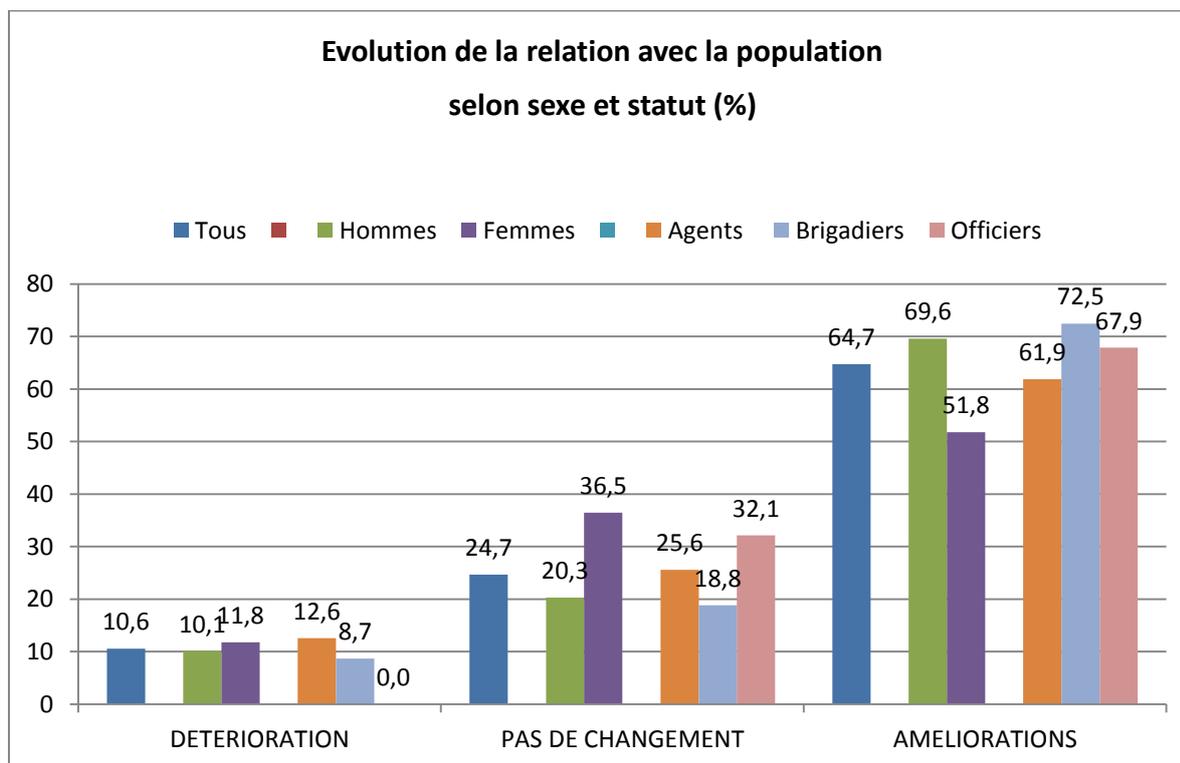


Diagramme 92

Comme pour la question sur la relation actuelle, les brigadiers sont les plus nombreux qui estiment que la relation s'est améliorée avec 72,5% contre 67,9% des officiers et 61,9% des agents. Les hommes sont plus positifs que les femmes avec 69,6% contre 51,8% des

femmes. Pour chacune des trois catégories, l'on réalise à travers ce diagramme que d'une part, les opinions des policiers au sujet de l'amélioration des relations sont moins élevées en 2012 qu'en 2014. 19% des officiers par exemple en 2012 estimaient que la situation s'était détériorée alors qu'en 2014 aucun officier ne l'estime ainsi. Pour les autres catégories des policiers, il y avait 40,6% des agents en 2012 qui pensaient la même chose mais ils ne sont que 25,6 % en 2014.

En conclusion, cette différence des opinions exprimées par les policiers entre 2012 et 2014, peut s'expliquer par le contexte de violences post-électorales de 2010 qui a été à la base de tensions quelque fois entre la police et la population dans certains endroits du pays en 2012.

Aujourd'hui, des policiers estiment que des actions sont mises en œuvre pour renforcer l'amélioration des relations avec la population, notamment à travers le Concept de Police de proximité, mais aussi par des mesures disciplinaires. Ainsi, selon des policiers, s'il s'avère que les allégations de la population contre des éléments de la police sont fondées, la PNB applique le règlement d'ordre intérieur en matière de discipline.

4. Les raisons pour s'engager dans la PNB

La présente partie porte sur les raisons qui ont poussé les policiers interrogés à s'engager dans le métier. Le graphique suivant reprend les huit principales motivations ayant fait objet d'analyse dans l'étude de 2012 auxquelles nous avons ajouté deux nouvelles variables sur l'intégration de la Femme.

Globalement des opinions émises en 2014 sur les 8 variables, aucun n'atteint la moyenne de 50%. La protection de la population est une motivation importante pour 47,8 % des policiers interrogés. Sur les 5 premières motivations, l'on réalise que les taux des opinions exprimées montrent des disparités selon les catégories de policiers. *Les officiers expriment des opinions plus élevées sur les motivations qui sont du patriotisme, comme la volonté d'assurer la protection de la population, la lutte contre l'insécurité, la noblesse de la mission et la préservation de la sureté de l'état. Par contre les agents et les brigadiers affichent des scores supérieurs sur la motivation de subvenir aux besoins de la famille et de salaire et future pension – des thèmes liés à des raisons plutôt matérielles.*

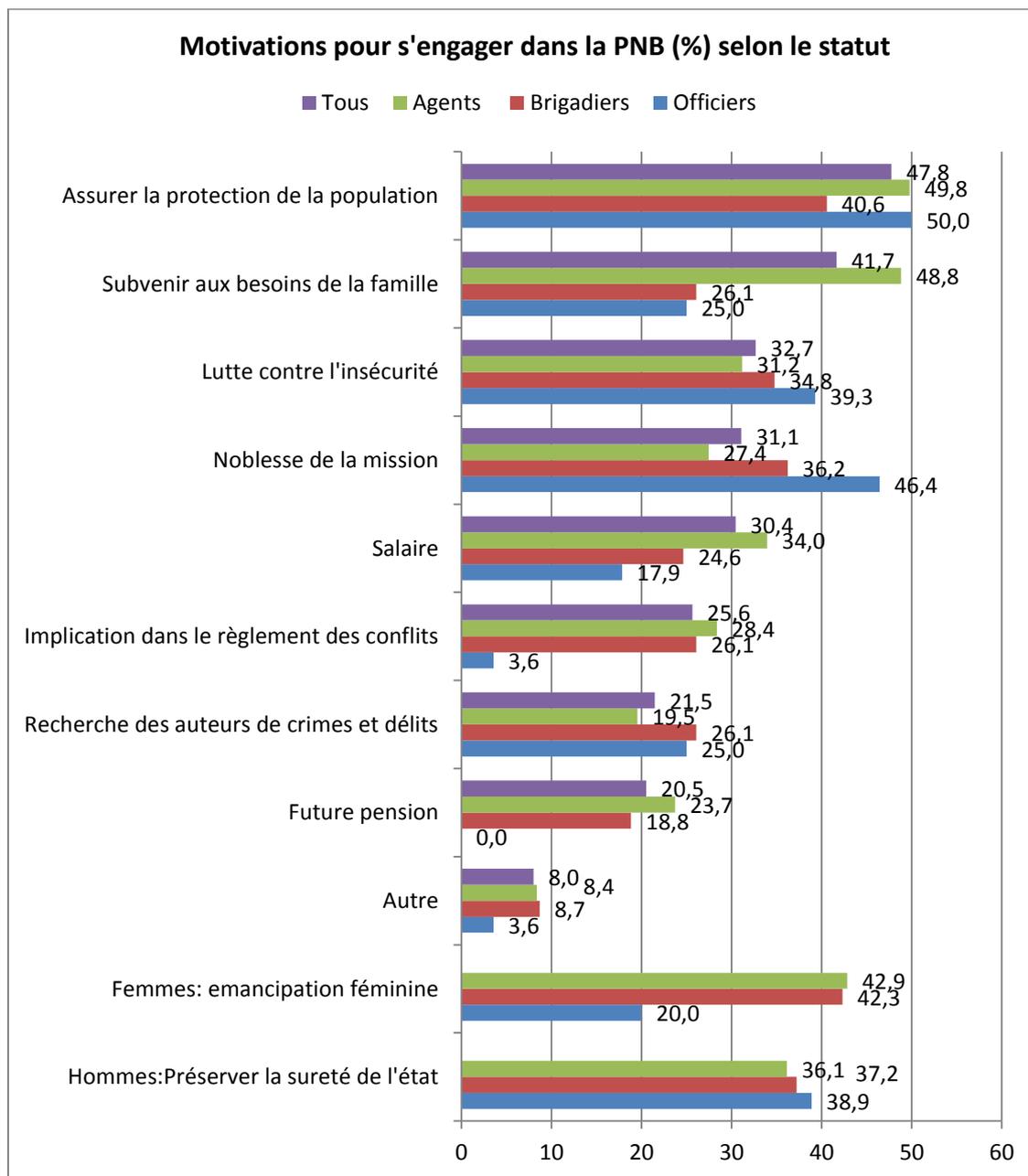


Diagramme 93

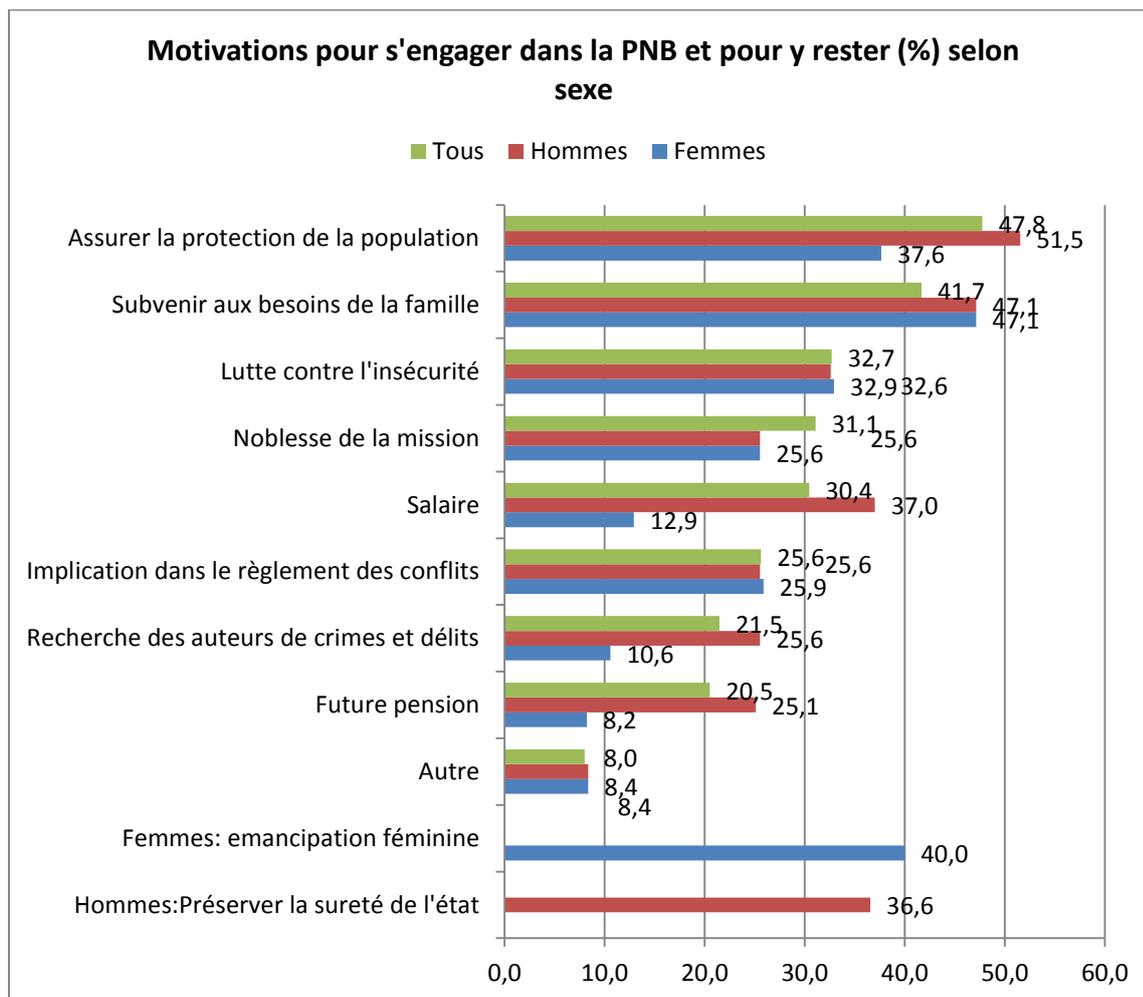


Diagramme 94

Par rapport au genre, la motivation salariale est plus importante chez les hommes que chez les femmes avec 37% contre 12,9% chez les femmes. On voit que l'écart est aussi important entre les hommes et les femmes sur l'autre question corollaire à savoir, la motivation de la future pension (25,1% chez les hommes contre 8,2% chez les femmes).

On pourrait penser que les femmes sont plus motivées que les hommes par des facteurs professionnelles et moins par des considérations personnelles et matérielles. On voit d'ailleurs que 40% des femmes signalent que l'émancipation féminine est une de leurs motivations d'entrer et rester dans la PNB – ce qui signifie qu'une grande partie des femmes voient l'accès aux institutions de sécurité publique comme importante pour leur émancipation. Et c'est le cas pour 42,9% des agents et 42,3% des brigadiers.

Par rapport à l'étude de 2012, on peut dégager trois (3) tendances principales :

Les motivations relatives à des considérations sécuritaires ont sensiblement baissé: de 59,5% à 47,8% pour la motivation d'assurer la sécurité de la population et de 45% à 32,7% pour la lutte contre l'insécurité.

Les motivations professionnelles et matérielles ont augmenté, de 26,3% à 31,1% pour la motivation de la noblesse de la mission et de 24,9% à 30,4% pour la motivation salariale.

Enfin, en comparant les opinions croisées avec les trois catégories dans les deux études, les officiers présentent des scores élevés pour des motivations professionnelles. En 2012 les officiers plaçaient en tête le salaire comme motivation avec 28,6%. Cette motivation occupe la dernière position en 2014 avec seulement 17,9%. La future pension n'était qu'une motivation pour 9,5% des officiers en 2012, en 2014, aucun officier ne la cite comme motivation.

5. Intégration de la femme au sein de la PNB

Une série de questions ont été posées sur la question de l'intégration de la Femme à la PNB spécifiquement sur ces aspects liés au bien-être et aux bonnes conditions de travail de la femme policière. Le questionnaire auto administré a porté sur les aspects suivants:

- Appréciation des prestations des collègues féminins et sentiment d'appréciation des collègues masculins par les femmes policières ;
- Les relations que les deux groupes entretiennent ainsi que les besoins spécifiques des femmes vues des deux catégories ;
- L'existence d'actes de discrimination, d'agression ou de vexation des femmes policières ;
- Les stratégies de lutter contre ces actes de discrimination, agression et vexation ;
- L'explication de ces actes de discrimination, agression et vexation ;

Les graphiques qui suivent illustrent les opinions émises.

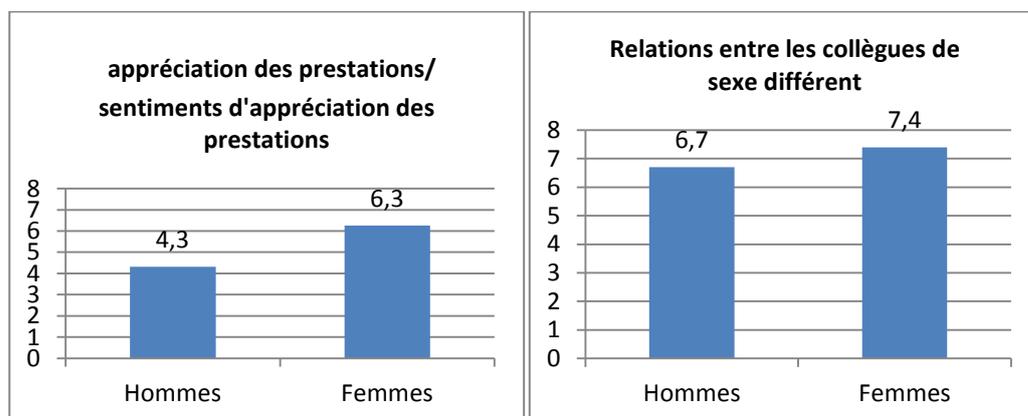


Diagramme 95

Comme on peut le constater, les hommes disent qu'ils apprécient les prestations des femmes à 4,3 sur 10 tandis que les femmes se sentent appréciées dans leurs prestations à 6,3 sur 10. Le différentiel de 2 points est assez grand et il peut pousser à plus de questionnements. Mais cela s'observe aussi pour le second aspect que nous avons questionné à savoir les relations entre les collègues de sexe différent.

Les femmes sont plus optimistes sur les relations qu'elles entretiennent avec leurs collègues masculins sur le lieu du travail. Les hommes donnent une note de 6,7 sur 10 pour les relations entretenues avec les collègues féminins, tandis que les femmes policières l'estiment de même à 7,4. Par contre, les femmes apprécient moyennement leurs relations avec leurs collègues féminins. La note s'élève uniquement à 6,3 sur l'échelle de 0 à 10.

Sentiment de satisfaction de la Femme policière

Le sentiment de reconnaissance par les supérieurs quant au travail (7,5) et celui d’être appréciée par la population (7,1) font des scores très satisfaisants. Les aspects liés aux formations (5,5), à la promotion (5,1) et aux effectifs (5,1) rencontrent une appréciation moyenne tandis que la prise en compte des besoins de la femme est la moins appréciée (3,1). Or ce sont effectivement ces quatre derniers aspects qui devraient nous renseigner sur les deux premiers. Pour qu’un travail soit bien reconnu, il faut qu’il soit un travail professionnel, qui respecte les normes techniques et d’éthique du métier. Or les possibilités de formations pour les femmes sont assez limitées (5,5), pas plus d’ailleurs que les possibilités de promotion (5,1) qui sont dans la voie normale le corollaire des formations reçues. Autant dire que les formations structurent les opportunités de promotion et partant d’influencer les politiques pro-femmes policières à la PNB¹¹⁰. Un autre indicateur de cette appréciation de leur travail serait l’augmentation des effectifs féminins. Or les données actualisées sont que les femmes oscillent autour de 3% à la PNB et que l’on se projetterait dans les 10% d’ici 2017, même pas dans les limites constitutionnelles de 30% obligatoire de femmes dans les institutions politiques.

Enfin, les femmes ne sont pas satisfaites de la prise en compte de leurs besoins dans la planification et la budgétisation des activités de la PNB au regard du niveau de 3,8 sur l’échelle de 0 à 10.

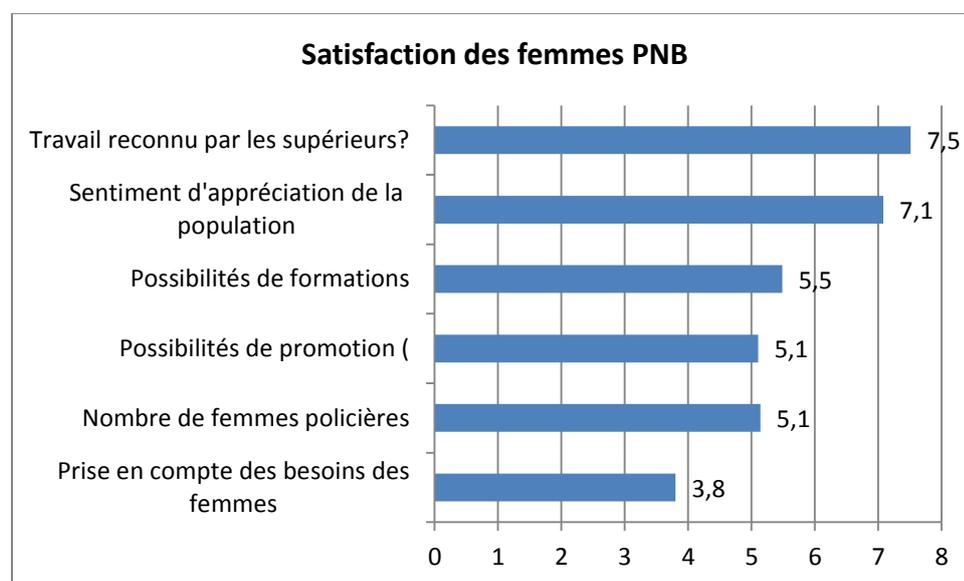


Diagramme 96

Besoins spécifiques des femmes policières

¹¹⁰ Voir par exemple Gertrude Kazoviyo et Pélagie Gahungu, *La RSS au Burundi. Une timide ouverture à la femme*, FRIDE/ Ligue Iteka, 2011, pp.5-6.

64,7% des femmes interrogées ont besoin d’être protégées contre les violences basées sur le genre, 60% veulent plus de compatibilité entre la vie familiale et la profession tandis que 58,8% se sont prononcées en faveur des besoins logistiques (hygiène féminine, nourriture particulière). 7,1% estiment qu’il existe d’autres besoins spécifiques aux femmes. Le sentiment de ne pas être protégé contre les violences basées sur le genre peut être lié au vécu réel au lieu de travail, mais au sentiment de vulnérabilité partagé avec d’autres femmes de manière générale¹¹¹. L’étude Marion Behler et GIZ faite sur la PNB énumère une série de pratiques comme les blagues dénigrantes, les pressions pour avoir des relations intimes, des cadeaux inappropriés, etc. qui constituent le paquet des abus dont les femmes policières voudraient se voir préserver.¹¹² Les besoins logistiques évoqués en troisième position viennent renforcer la non prise en compte du statut de la femme qui rend son intégration problématique.

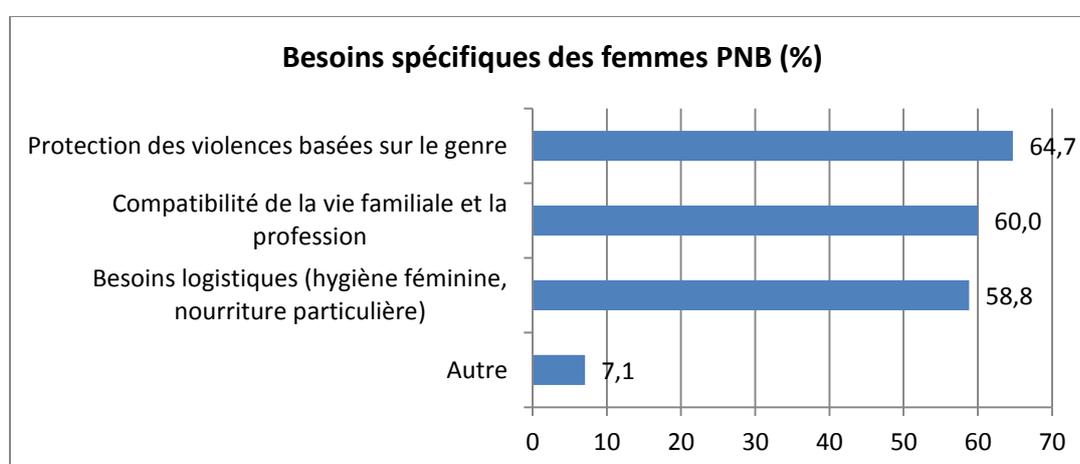


Diagramme 97

Sentiment de discrimination des femmes à la PNB

Les opinions sont tranchées. Seulement 7% des hommes qui pensent qu’il existe des discriminations envers leurs collègues féminins. 17,6% disent ne pas savoir/ « je ne sais pas ».

Par contre sur 85 femmes policières interrogées, 33 femmes, soit 38,8% affirment qu’elles ont été victime d’une agression, discrimination ou vexation. 28,2% des femmes interrogées qui n’étaient pas elles-mêmes victime néanmoins, connaissent personnellement une femme policière qui a été victime. En somme elles sont 57 femmes policières sur 85 interrogées, soit 67,1%, qui ont soit été victimes elles-mêmes, soit connaissent une victime.

¹¹¹ Voir Etude Alert International/Sebudandi, op.cit. p. 40 et suiv.

¹¹² Marion Behler /GIZ, op.cit., p.48.

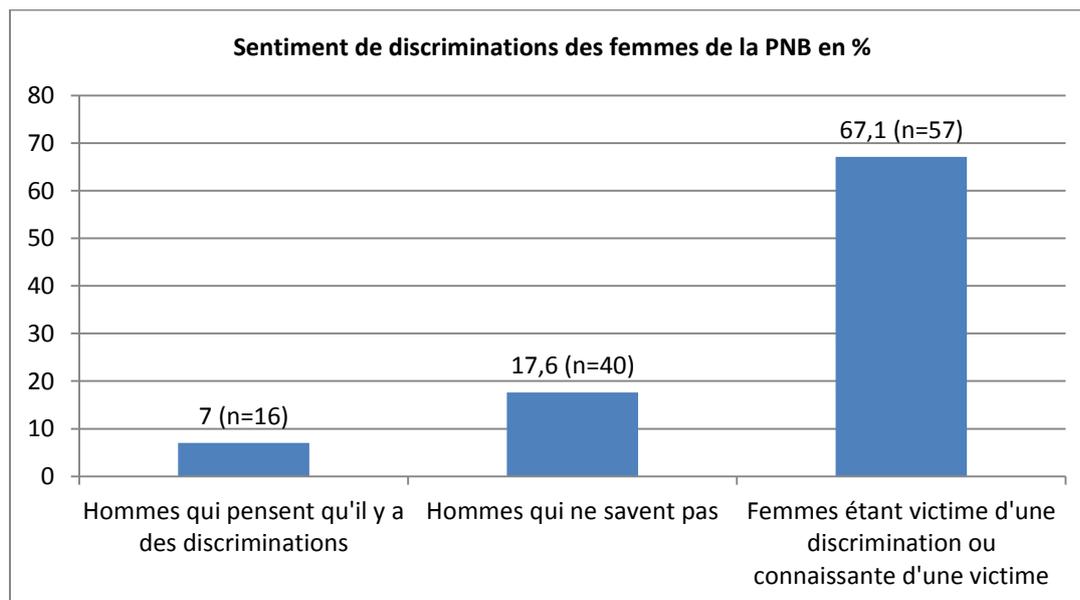


Diagramme 98

Stratégies adoptées par les femmes en cas de discriminations

32,7% des femmes interrogées préfèrent contacter le réseau des femmes policières. Une unité spécialisée de lutte contre les violences basée sur le genre a été mise en place et fonctionne, ce qui est une marque que la PNB prend en compte cette dimension genre.

57,1% des femmes interrogées préfèrent porter plainte auprès de l'autorité hiérarchique. Ce qui semble surprenant est que les hommes qui sont dans des postes de responsabilité et qui devraient recevoir des plaintes disent qu'il n'y a pas de discriminations ou qu'ils n'en savent rien à plus de 90%.

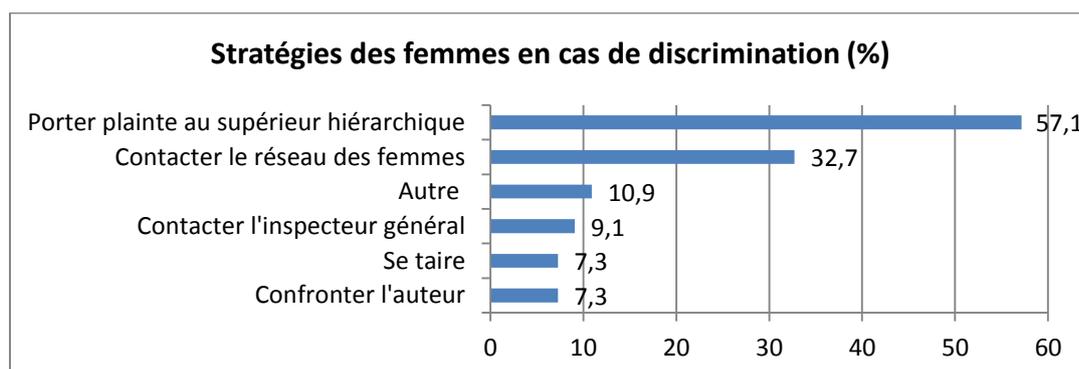


Diagramme 99

Types et raisons de discriminations contre les femmes policières

Concernant les types de discriminations les plus fréquents, (voir dans ce graphique ci-dessous), les opinions émises démontrent des écarts énormes entre les femmes et les hommes. Le seul aspect qui requiert quasiment l'assentiment des deux groupes est celui de discrimination dans le recrutement des femmes policières.

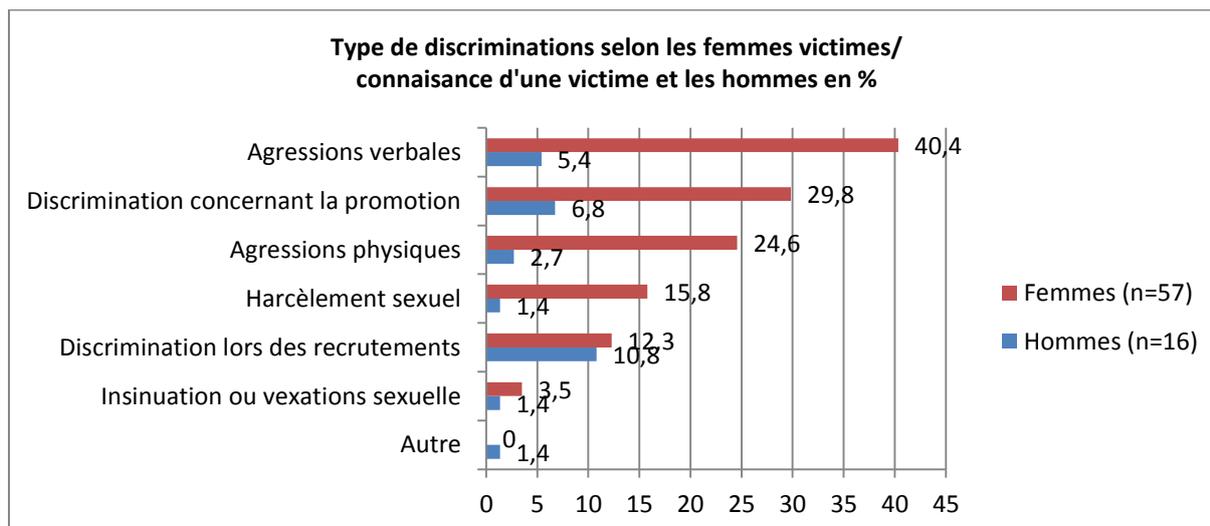


Diagramme 100

Une question a été posée aux hommes de savoir les raisons de ses discriminations. Ce diagramme dresse une liste des réponses fournies à ce sujet¹¹³.

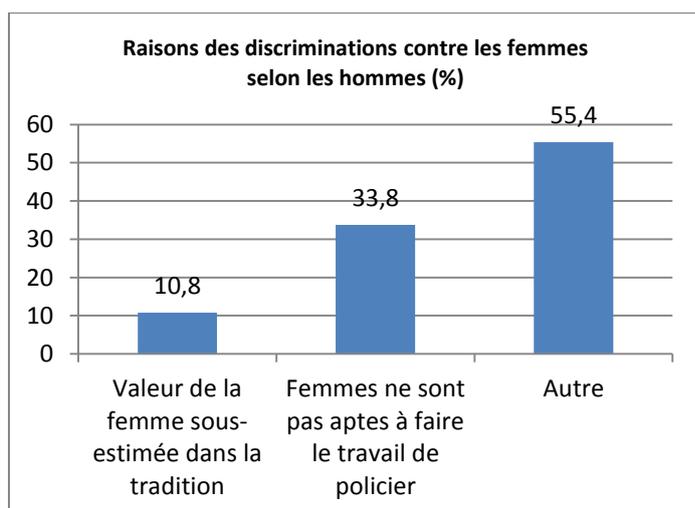


Diagramme 101

33,6% pensent que les femmes ne sont pas aptes à faire le travail de policier, contre seulement 10,8% qui attribuent l'existence des discriminations à la société. Cela est très frappant et démontre une dépréciation des femmes par leurs collègues masculins. Selon les hommes, ce sont les femmes elles-mêmes qui en sont « responsables » dans la mesure où leur incapacité présumée de bien travailler est donnée comme base de discrimination. Cela exonère les hommes de toute responsabilité à faire progresser leurs collègues féminins dans leurs capacités. La réponse « Autre » domine les taux des opinions émises (55,4%), l'on n'est pas en mesure de savoir exactement ces raisons quoi qu'elles puissent exister.

¹¹³ Notons que les effectifs qui ont répondu à cette question sont de 74 hommes (32,6%) alors que ce n'était que 7% (16 hommes) qui ont dit "oui" à l'existence de discrimination et 17,6% (40 hommes) qui ont dit "je ne sais pas". C'est un défi à la recherche quantitative.

Nous avons aussi posé la question de savoir les auteurs de telles discriminations selon ces femmes ayant été victimes ou connaissant une victime. Le tableau ci-après nous en donne le panorama:

Tableau 33

Femmes PNB ayant été victimes ou connaissant une victime		
	en %	Effectifs
Masculin	71,9	41
Féminin	14,0	8
Les deux	14,0	8

Sur 57 femmes ayant répondu à la question, 41 femmes soit 71,9% pointent du doigt les collègues masculins, 8 femmes (soit 14%) dénoncent leurs collègues féminins, et 8 autres (14%) ont estimé que ces discriminations étaient aussi bien faites par les hommes que par les femmes¹¹⁴.

6. Attentes et doléances exprimées par les policiers

Enfin pour clore avec cette partie sur la PNB vue par elle-même, le tableau qui suit relève des attentes et des doléances des policiers par catégorie et par sexe.

Tableau 34 :

Hommes agents	Effectif
Multiplier les formations sur l'éthique policière pour diminuer la corruption	1
Besoin d'une cuisine individuelle	59
Etre décaserné	35
Diversifier les formations	9
Augmenter le salaire	52
Améliorer les conditions de logement et de déplacement	3
Améliorer la qualité/quantité de la nourriture	13
Améliorer les conditions de logement	3
Améliorer le système de mutation pour travailler près de la famille	10
Besoin d'indemnité de logement	1
Bénéficier des soins de santé à l'étranger le cas échéant	1
Equité entre homme et femme de la PNB	1
Décaserner les femmes policières	1

¹¹⁴ Cela rappelle certaines communications faites lors de la 2^e Conférence internationale sur le rôle des organes de sécurité pour mettre fin aux violences faites aux femmes et aux filles tenue à Bujumbura en novembre 2012 sous les auspices de la Direction générale de la PNB qui montraient que les femmes participaient activement dans les violences faites à leurs collègues femmes, à leurs filles, etc (Voir Dr Morrisande Kouyaté, Les mauvaises pratiques à l'égard des femmes et des filles en Afrique", Communication à la 2e conférence internationale sur le rôle des organes de sécurité pour mettre fin aux violences faites aux femmes et aux filles, Bujumbura, 27-28 novembre 2012.

Equité dans le système de promotion	4
Superviser des régions policières	1
Implantation des unités spécialisées dans les commissariats provinciaux	1
Faciliter l'accès au crédit	4
Construire un hôpital de police	3
Améliorer l'équipement et le matériel de travail	2
Mettre en place une politique de logement pour les agents de la PNB	9
Bénéficier des missions à l'extérieur du pays comme les militaires	11
Améliorer le système de Sécurité sociale	1
Augmenter les frais de mission pour les agents de police	1
Multiplier les formations sur les droits de l'homme	1
Améliorer les prestations des femmes policières	1
Améliorer la prise en charge en soins de santé pour ceux qui travaillent en provinces	5
Mettre en place un syndicat pour la PNB	1
Certains agents PNB ne sont pas politiquement neutres	1
Les officiers détournent l'agent destiné à notre ration	4
Existence du régionalisme à la PNB	1
Femmes agents	Effectif
Augmenter les délais de retraite aux policiers	1
Améliorer les conditions de casernement	1
Améliorer le système de promotion	3
Cuisine individuelle	12
On a besoin de la nourriture de bonne qualité	3
Entre décaserné	8
Missions à l'étranger comme les hommes	6
Eviter la discrimination des femmes dans la police	4
Construire les maisons des femmes policières	1
Les frais de soins médicaux	6
Il faut que le congé pré natal soit suffisant	1
Il faut de l'équité entre les hommes et les femmes	2
Eviter l'injustice entre les policiers	1
L'équipement policier suffisant	1
Améliorer la qualité de l'uniforme	2
Multiplier les formations en informatique	1
Les équipements et autres types d'assistance ne nous parviennent pas en totalité	2

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Multiplier les formations des femmes policières	5
Augmenter le salaire	8
Equité dans le système de promotion	1
La collaboration entre la population et la PNB est à améliorer	1
Recruter beaucoup des femmes	1
Eviter la discrimination basée sur le genre	1
Hommes brigadiers	Effectif
Multiplier les formations	2
Mettre en place une politique de logement pour les brigadiers PNB	1
Etre décaserné	12
Les officiers mieux traités que les autres catégories	1
Bénéficier des soins de santé à l'extérieur du pays	1
Il faut une meilleure communication interne à la PNB	1
Cuisine individuelle	7
Augmenter le salaire	16
Disponibiliser le matériel/équipement	1
Harmoniser les barèmes salariaux à ceux des policiers de l'EAC	2
Multiplier les causeries pour mieux écouter les doléances des policiers	1
Equité dans le système de promotion	1
Bénéficier des missions à l'extérieur du pays	5
Augmenter l'âge de la retraite	1
Caserner les hommes et les femmes ensemble pour un meilleur encadrement	1
Disponibiliser des tenues d'honneur pour les brigadiers à partir de BPC ₂ au BPC ₁	1
Mettre en place une politique de logement	6
Améliorer l'accès aux soins de santé	3
Réhabilitation des casernes	1
Besoin d'une meilleure tenue de travail	3
Faciliter l'accès au crédit	4
Construire un hôpital pour la police	1
Equité dans le système de promotion	1
Améliorer le système de mutation pour rapprocher les policiers de leurs familles	1
Femmes brigadiers	Effectifs
Multiplier les missions et donner les frais de mission à chacun pour qu'il les gère lui-même	4
Augmenter le salaire	6

Manque d'équité dans le système de promotion	2
Les chefs de policiers ne cherchent pas les avantages de tous les policiers	2
Manque d'équité dans l'octroi des missions	2
Il y a un petit nombre des policiers qui sont indisciplinés qui causent de mauvaises relations avec la population	1
Multiplier les formations pour améliorer les connaissances	4
Cuisine individuelle	1
Donner des missions à l'extérieur du pays	2
Favoriser la poursuite des études pour ceux qui les ont interrompues	1
Améliorer la façon de distribuer l'uniforme aux policiers	1
Améliorer la qualité et la quantité de la nourriture aux casernés	1
Donner des formations en logistique et en Droit	1
Augmenter l'effectif de femmes policières	1
Améliorer le système de prise en charge sanitaire	2
Etre décaserné	2
Séparer les douches des femmes de celles des homes	1

De ce long tableau, il se dégage quatre informations principales. Ainsi, toute catégorie confondues, l'on peut s'apercevoir que :

1. 97 policiers, toutes les catégories confondues, se prononcent pour une cuisine individuelle et veulent l'amélioration de la qualité de la nourriture.
2. 89 policiers se prononcent pour l'augmentation des salaires
3. 81 policiers sont pour le décasernement et pour l'amélioration des infrastructures de logement ou tout simplement pour une politique de logement à la police nationale.
4. Enfin d'autres proposent de participer dans les opérations extérieures de maintien de la paix (5), améliorer les soins de santé pour ceux qui travaillent à l'intérieur du pays (5), etc.

L'on voit un attachement prononcé sur l'amélioration des conditions matérielles et salariales, ce qui dénote de la recherche du bien-être.

II. L'ARMEE VUE PAR LES MILITAIRES

Cette partie vient en complément à la partie des perceptions de la population sur le travail des militaires en amont de cette étude. Nous avons fait remarquer à travers l'analyse des données qualitatives et quantitatives qu'il existait des avancées mais aussi que certains aspects constituaient des défis pour la FDN. Cette partie explore les perceptions internes de l'armée sur ses relations avec la population ; les sentiments de satisfactions de ses besoins de bien-être ; les perceptions sur l'intégration de la femme dans la FDN.

Sur le plan méthodologique, deux techniques d'analyse ont été utilisées : une technique quantitative sous forme d'une enquête auprès des militaires (287 questionnaires auto-administrés) et une technique qualitative sous forme d'entretiens individuels (19 ETP/entretiens avec des témoins privilégiés) et un entretien en groupe focalisé/FG.

A. Innovations par rapport à l'étude de 2012

Afin de porter une attention particulière à l'aspect **genre** dans toutes les parties de l'étude nous avons effectué les changements suivants par rapport à l'étude de 2012 :

Nous avons divisé les questionnaires auto-administrés en deux: un sous-questionnaire pour les hommes FDN; un sous-questionnaire pour les femmes FDN¹¹⁵.

Afin de capter l'opinion des hommes militaires par rapport à l'intégration de la Femme, nous avons ajouté des questions ci-après:

¹¹⁵ Attention ! les femmes FDN sont surreprésentées dans l'étude (par rapport à leur pourcentage réel) fait qui doit être pris en compte en analysant les résultats. C'est pour cela que l'on regarde les résultats pour les hommes, les femmes, et tous ensembles pour chaque question.

Quel est votre degré d'appréciation des prestations de vos collègues féminins?

Quelles sont les relations entre vous et vos collègues féminins ?

Préférez-vous être casernés ensemble avec les femmes militaires?

Y a-t-il des discriminations, agression ou vexation dont les femmes au sein de la FDN ont été victimes ?

Si oui,

Quels types de discrimination, agression ou vexation? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales; Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelle; Discrimination concernant la promotion; Discrimination lors des recrutements; Autre (laquelle)

Quelle est votre explication de ces agressions et vexations sur les femmes militaires (Réponses à choisir: la valeur de la femme est sous-estimée par les hommes dans la tradition; Les femmes ne sont pas aptes à faire le travail de la FDN; Autre (laquelle)

Afin de capter la perspective spécifique des femmes sur la FDN nous avons ajouté les questions suivantes uniquement pour les femmes:

Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues féminins ?

Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues masculins ?

Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos prestations par vos collègues masculins ?

Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos relations avec la population ?

Avez-vous déjà personnellement subi des discriminations, agression ou vexation au sein de votre institution liée à votre genre ?

Si oui :

Quelles sont les types de discriminations, d'agression ou vexation dont vous avez été personnellement victime ? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales; Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelle; Discrimination concernant la promotion; Autre (laquelle)

Les auteurs de ces discriminations, agression ou vexation étaient-ils masculins ou féminins ?

Si non :

Avez-vous entendu parler de discrimination, agression ou vexation au sein de votre institution faites aux collègues femmes?

Quels sont les types d'agression ou vexation dont vous avez entendu parler sur des femmes collègues ? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales;

Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelle; Discrimination concernant la promotion; Autre (laquelle)

Les auteurs de ces discriminations, agressions ou vexations étaient-ils masculins ou féminins ?

Que faites-vous si vous subissez une agression, discrimination ou vexation ou si vous êtes au courant d'une agression, discrimination ou vexation faite à une autre femme? (Réponses à choisir: Porter-plainte au supérieur hiérarchique; contacter le réseau des femmes; Contacter l'inspecteur/inspectrice générale; Confronter l'auteur de l'agression/discrimination/vexation; Se taire; Autres (quoi ?)

Votre travail est-il reconnu par les supérieurs ?

Comment jugez-vous vos possibilités de promotion ?

Comment jugez-vous vos possibilités de formation?

Etes-vous satisfaite du nombre de femmes militaires ?

Etes-vous satisfaite de la prise en compte des besoins des femmes au sein de la FDN?

Quels sont les besoins spécifiques des femmes au sein de la FDN? (Réponses à choisir: Protection des violences basées sur le genre; Compatibilité de la vie familiale et la profession; Besoins logistiques (hygiène féminine, nourriture particulière); Autre (quoi ?)

Préférez-vous être caserné avec les militaires hommes ?

B. Méthodologie

Sur le plan méthodologique, deux techniques ont été privilégiées : une technique quantitative sous forme d'une enquête auprès des militaires (287 questionnaires auto-administrés) et une technique qualitative sous forme d'entretiens individuels (8 entretiens avec des témoins privilégiés).

Comme les sujets et questions étaient les mêmes dans l'enquête quantitative et l'enquête qualitative, nous allons analyser les résultats ensemble pour éviter des doublons et faciliter la lecture. Chaque chapitre va donc conclure par une synthèse des résultats de l'étude qualitative sur le sujet traité. De même, nous regroupons les sujets de manière logique plutôt que suivre l'ordre exact des questionnaires et guide d'entretiens.

Le groupe de 287 militaires interrogés était constitué de manière suivante :

- 265 hommes (92,3%) et 22 femmes (7,7%);
- 153 hommes/femmes de troupe (52,2%), 113 sous-officiers (39,4%) et 21 officiers (7,3%);
- La moyenne d'âge est de 35 ans
- 145 (50,5%) habitent dans un milieu urbain, 80 (27,9%) dans un milieu mi-urbain mi-rural et 61 (21,3%) dans un milieu urbain¹¹⁶ ;

¹¹⁶ Les données d'une personne manquent.

- 2 personnes (0,7%) n'ont terminé aucun niveau d'instruction, 140 personnes (48,8%) ont fini l'école primaire, 92 personnes (32,1%) ont terminé le cycle inférieur des études secondaires, 33 personnes (11,5%) le cycle supérieur des études secondaires et 20 personnes (7,0%) ont achevé le niveau supérieur (Université).
- 139 personnes (soit 97,2%) de ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction¹¹⁷ ou n'ont fini que l'école primaire ont déclaré pouvoir lire un journal en Kirundi, contre 4 personnes (2,8% ou 1,4% du total des interrogés) qui ne savent pas lire.
- 189 personnes (65,9%) se déclarent des Catholiques, 84 personnes (29,3%) de culte protestant, 12 personnes (4,2%) sont des musulmans, 1 personne (0,3%) suit une autre religion alors que 1 personne (0,6%) n'a aucune religion.
- 223 personnes (77,7%) sont mariées, 59 (20,6%) célibataires, 1 (0,3%) personne est veuve, 2 personnes (0,7%) sont divorcées/séparées et 2 (0,7%) sont en union libre.

C. Présentation des perceptions de l'armée par les militaires

1. Sentiment de satisfaction des militaires

Afin de mesurer la satisfaction des militaires, une série de questions ont été posées sur des matières couvrant à la fois le bien-être et l'organisation du travail au sein de la FDN. Les réponses à ces questions étaient à situer sur l'échelle allant de 0 « très insatisfait » à 10 « très satisfait ». Les réponses fournies sont réparties par sexe (homme/femme), par catégorie de grades (hommes/femmes de troupe, sous-officiers, officiers) et par statut civil (marié, célibataire). Le tableau ci-après nous en donne une vue globale de cette satisfaction comparée en **fonction des catégories, du sexe et du statut civil**.

Satisfaction comparée

Comme on peut le voir dans le tableau ci-après, le niveau moyen de satisfaction des militaires interrogés pour les 17 variables est relativement faible. Il est de 5,1 sur l'échelle de 0 signifiant « très insatisfait » à 10 signifiant « très satisfait ». Ce taux est par ailleurs le même qu'en 2012¹¹⁸. Un tel niveau signifie que la satisfaction reste faible. Sur les 9 variables dont les opinions vont au-delà du niveau moyen de 5,1, les scores exprimés en 2014 sont inférieurs à ceux de 2012.

¹¹⁷ 143 personnes ont répondu à la question alors que seulement 140 personnes ont déclaré d'avoir aucun niveau ou niveau primaire d'éducation. On prend comme base le premier chiffre, pour ne pas altérer les relations.

¹¹⁸ Cenap Credess Bdi, *op.cit.*, pp.98-102.

Tableau 35 :

	Tous	Hommes	Femmes	Homme / Femme de Troupe	Sous-Officier	Officier	Marié	Célibataire
Formation	7,1	7,0	7,8	6,8	7,3	7,5	7,1	6,8
Régime de congés	6,3	6,2	7,6	5,7	7,2	6,7	6,2	6,7
Politique de crédits	6,2	6,2	6,9	6,2	6,3	6,1	6,3	5,7
Effectifs par rapport aux missions	5,8	5,7	5,8	5,8	6,0	5,9	5,7	5,8
Habillement et équipement reçu	5,7	5,7	6,2	5,7	5,9	5,2	5,6	5,9
Affectation	5,7	5,6	7,0	5,5	5,6	7,0	5,6	5,9
Système de notation	5,4	5,3	6,6	4,8	6,0	6,0	5,2	5,8
Système hiérarchique	5,3	5,2	6,2	4,8	5,8	5,6	5,3	5,1
Régime disciplinaire	5,1	5,0	6,6	4,7	5,4	6,4	5,2	4,8
Travail et récupérations	4,9	4,7	7,0	4,1	5,7	5,8	4,7	5,1
Sécurité sociale	4,8	4,8	5,1	4,7	4,9	5,3	4,8	5,0
Système de promotion	4,6	4,5	5,0	4,6	4,5	4,3	4,5	4,7
Système de mutation	4,4	4,3	6,2	4,4	4,5	4,7	4,2	5,1
Rationnement (qualité de la nourriture)	4,3	4,2	5,7	3,8	5,0	5,0	4,3	4,3
Régime de retraite	4,3	4,3	4,7	4,0	4,7	4,6	4,2	4,7
Soins de santé	4,2	4,0	6,3	4,2	3,9	5,3	4,1	4,3
Rémunération	2,6	2,5	4,0	2,1	3,1	3,6	2,5	2,8
Moyenne	5,1	5,0	6,2	4,8	5,4	5,6	5,0	5,2

Quelques constats se dégagent :

- Deux sujets ont obtenu des scores supérieurs à ceux de 2012 : le régime des congés qui passe de 5,5 à 6,3 et «habillements et équipements » qui passe de 4,5 à 5,7.
- Dans le sens inverse, le régime disciplinaire qui dans l'étude de 2012 était à 7,0 est descendu jusqu' à 5,1 sur l'échelle. La différence pour le régime des congés entre 2012 et 2014 pourrait s'expliquer par le fait que le pays se trouvait dans une période d'insécurité en 2012 consécutive aux élections de 2010. On peut imaginer que par voie de conséquence les troupes pouvaient être plus mobilisées pour la cause de la sécurité nationale. Pour l'«habillement et équipement», l'augmentation des opinions favorables entre 2012 et 2014. Plusieurs facteurs endogènes pourraient expliquer cela.
- Les scores pour le régime disciplinaire ont baissé de 2,1 sur l'échelle de 0 à 10, sans que l'on puisse dire pourquoi. L'appréciation de la population était comme on l'a vu, nettement positive.

Comme en 2012 les données n'ont pas été croisées avec le sexe, une comparaison est impossible.

Satisfaction selon le sexe des répondants

Lorsqu'on porte un regard sur les résultats selon le sexe des personnes interrogées, le différentiel entre les femmes et les hommes est de 1,2 points. Ce qui veut dire que les femmes sont plus satisfaites que les hommes (6,2 vs 5,0).

Sur tous les 17 variables, les opinions des femmes arrivent en première position. L'on n'est pas en mesure de dire si de tels résultats sont liés à une politique d'intégration de la Femme au sein de la FDN¹¹⁹. Cependant dans nos entretiens avec des personnes privilégiés, il était fréquent d'entendre que les femmes auraient des privilèges dans les affectations, les congés, et qu'elles seraient dispensées de certaines activités qui demandent beaucoup d'efforts.¹²⁰

¹¹⁹ Capt. G. Nitunga, « La valorisation du genre, une préoccupation de la FDN », *Journal de la Force de défense nationale-Rumurikirangabo*, n°086, avril 2014, p.11.

¹²⁰ Entretien avec TP, Centre commando de Gitega, Gitega, 6 juin 2014., Entretien avec TP, Centre de formation Bururi, Bururi, 9 juin 2014.

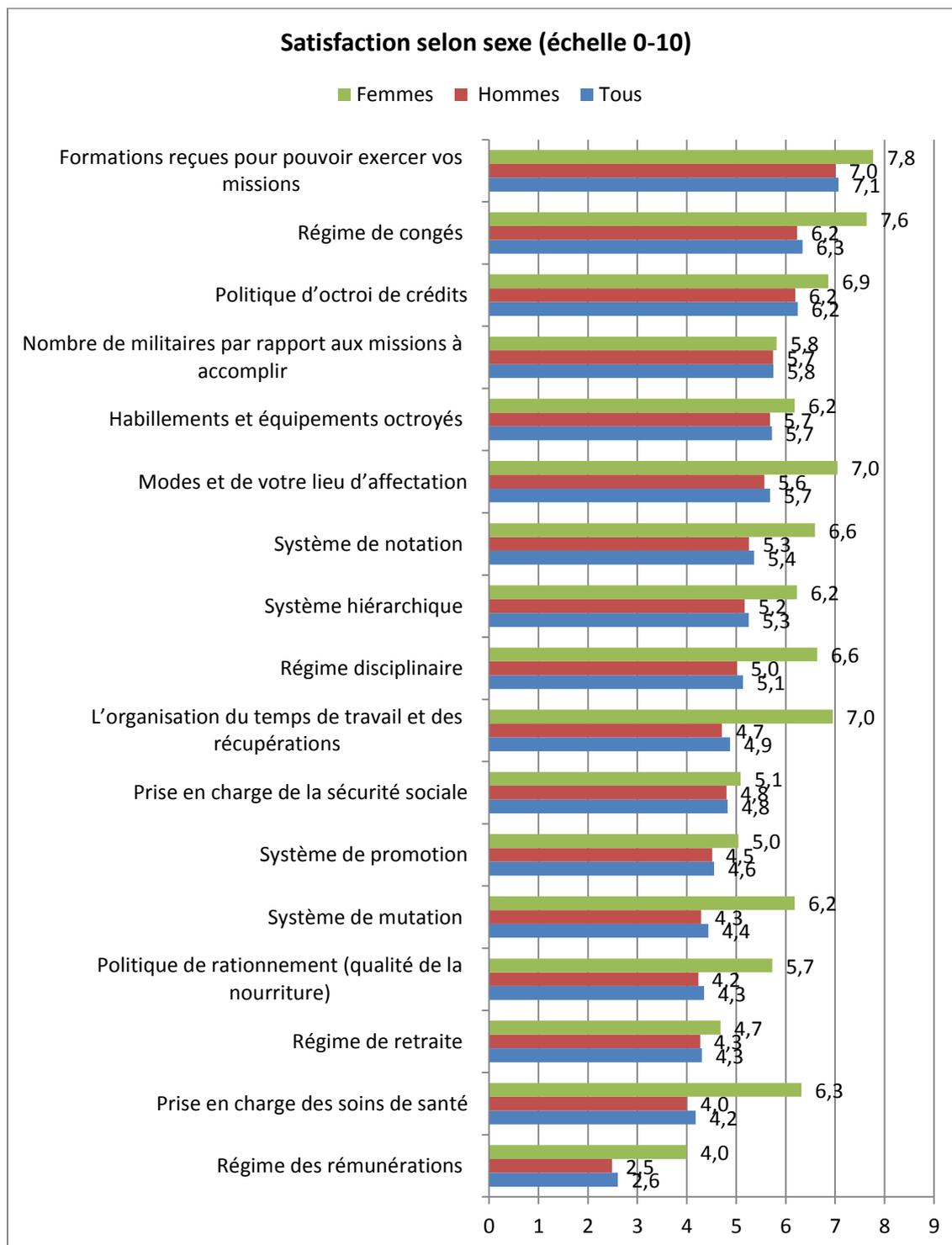


Diagramme 102

Sentiment de satisfaction selon le statut

Des différences d'opinions se remarquent quand on croise les variables avec les trois catégories de la FDN. En effet, entre les trois catégories de la FDN (homme/femme de troupe, sous-officiers et officiers) il s'observe des écarts dans les opinions émises par les trois catégories. Les officiers sont globalement les plus satisfaits avec une petite

différence de 0,8 points par rapport aux hommes/femmes de troupe (5,6 vs 4,8) et 0,4 points par rapport aux sous-officiers (5,6 vs 5,4).

Une analyse portant sur les différentes variables dégage des différences de satisfaction assez importantes comme le montre ce graphique précédent. L'on peut diviser en deux lots les opinions émises sur les 17 variables.

Le premier lot est constitué des neuf variables ayant recueilli le niveau moyen (5 sur 10), les opinions sont dispersées entre les trois catégories les scores jouant en faveur de la catégorie des officiers ou des sous-officiers. Les hommes/femmes de troupes sont moins satisfaits sur toutes les variables. Deux cas méritent une attention particulière. Il s'agit d'une part de la variable «mode et lieu d'affectation». Les officiers affichent un score avec un différentiel de plus d'un point sur l'échelle de 0 à 10 par rapport aux sous-officiers et hommes de troupe. Le second cas est celui des « système de notation », « système hiérarchique » et « régime disciplinaire ». Pour ces trois, seuls les hommes/femmes de troupes affichent des scores en dessous de la moyenne.

Le second lot est constitué par les 8 autres variables ayant requis des scores en dessous de la moyenne sur l'échelle de 0 à 10. Ces variables portent sur le bien-être du militaire ainsi que sur son épanouissement dans son travail. Il s'agit de l'organisation du travail et récupération, la prise en charge de la sécurité sociale, le système de promotion, le système de mutation, la politique de rationnement, le régime de retraite, la prise en charge des soins de santé et le régime des rémunérations. Si on entre dans l'analyse par catégorie des militaires, le constat global est que les hommes de troupe sont les plus insatisfaits avec des scores très faibles pour les variables régime des rémunérations et de la politique de rationnement, qui oscillent entre 2,0 et 3,9.

Par rapport à l'étude de 2012¹²¹ il y a des différences remarquables.

Premièrement, les officiers arrivent en tête de satisfaction en 2014 avec 5,6 contre 5,4 pour les sous-officiers et 4,8 pour les soldats. Ils étaient les moins satisfaits en 2012 avec 4,3 contre 5,1 pour les sous-officiers et 5,4 pour les soldats. En fait les officiers sont plus satisfaits sur tous les 17 points de vue par rapport à 2012. Le plus grand écart, à savoir 2,6 points, s'observe pour la rubrique « politique de rationnement » avec 2,4 en 2012 contre 5,0 en 2014, suivi par l'organisation du temps de travail et des récupérations avec 3,9 en 2012 contre 5,8 en 2014 ; « habillements et équipements » octroyés avec 3,3 en 2012 contre 5,2 en 2014, avec une différence de 1,9 points ; « régime de rémunération » avec un écart de 1,8 points en 2012 contre 3,6 en 2014.

Les sous-officiers étaient légèrement plus satisfaits en 2012 qu'en 2014 (5,1 en 2012 vs 5,4 en 2014). Le plus grand écart, à savoir 2 points, se situe au point « politique de rationnement » avec 5,0 en 2014 contre 3,0 en 2012, suivi par « habillements et équipements octroyés » avec une différence de 1,7 points, soit 5,9 en 2014 contre 4,2 en 2012 ; et régime de congés avec une différence de 1,5 points, soit 7,2 en 2014 contre 5,7 en 2012. Les sous-officiers sont moins satisfaits qu'en 2012 avec le régime disciplinaire avec une différence de 1,5 points, soit 5,4 en 2014 contre 6,9 en 2012.

¹²¹ Cenap Credess Bdi, op.cit., p.100.

Les hommes/femmes de troupes sont aussi moins satisfaits qu'en 2012 avec une différence de 0,8 points, soit 4,8 en 2014 contre 5,4 en 2012. Cela est dû surtout au thème régime disciplinaire, pour lequel on observe une différence de 2,8 points, soit 4,7 en 2014 contre 7,5 en 2012.

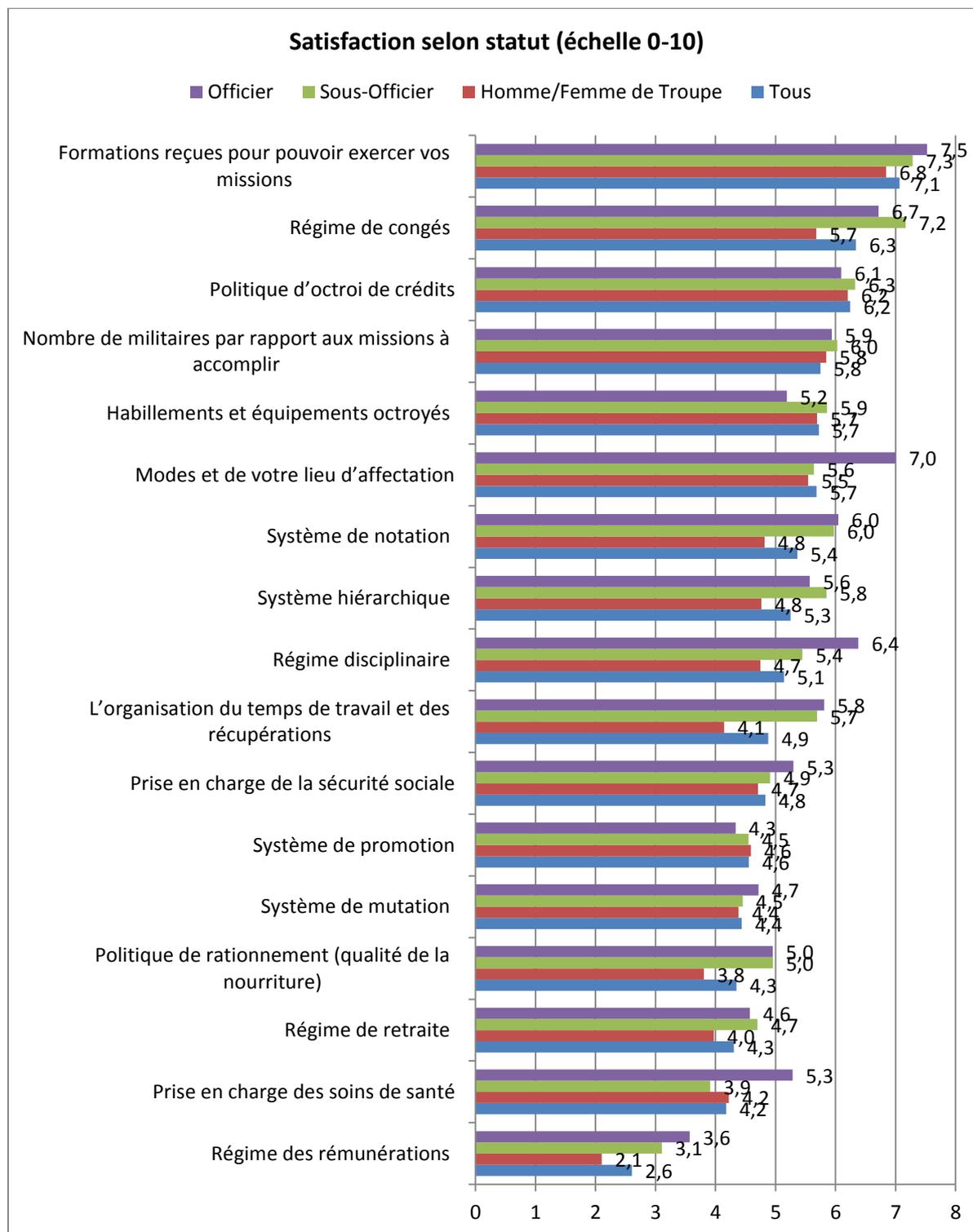


Diagramme 103

Sentiments de satisfaction selon l'état civil du militaire

Comme le montre ce tableau ci-après, le statut civil n'influe pas sur la satisfaction des militaires. Les opinions exprimées restent dans les mêmes proportions. Cette situation est semblable à celle de l'étude de 2012¹²². Cela donne une plus-value au système de gestion des ressources humaines en ce sens que les privilèges qui sont légalement accordés suivant l'état civil du militaire ne sont pas de nature à nuire à la cohésion du corps.

Tableau 36 :

Items	Satisfaction des militaires échelle 0-10		
	Tous	Marié	Célibataire
Formations reçues pour pouvoir exercer vos missions	7,1	7,1	6,8
Régime de congés	6,3	6,2	6,7
Politique d'octroi de crédits	6,2	6,3	5,7
Nombre de militaires par rapport aux missions à accomplir	5,8	5,7	5,8
Habilllements et équipements octroyés	5,7	5,6	5,9
Modes et lieu d'affectation	5,7	5,6	5,9
Système de notation	5,4	5,2	5,8
Système hiérarchique	5,3	5,3	5,1
Régime disciplinaire	5,1	5,2	4,8
L'organisation du temps de travail et des récupérations	4,9	4,7	5,1
Prise en charge de la sécurité sociale	4,8	4,8	5,0
Système de promotion	4,6	4,5	4,7
Système de mutation	4,4	4,2	5,1
Politique de rationnement (qualité de la nourriture)	4,3	4,3	4,3
Régime de retraite	4,3	4,2	4,7
Prise en charge des soins de santé	4,2	4,1	4,3
Régime des rémunérations	2,6	2,5	2,8

¹²² Cenap Credess Bdi, op.cit., p.102.

2. Formations et informations reçues

Tableau 37 :

Formations suivies recensées dans les questionnaires auto-administrés						
Formations reçues	Officiers		Sous-officiers		Hommes/femmes de troupe	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Maintien de la paix	2	2	8	0	3	0
Gender Focal point/Genre	1	2	0	0	0	0
Droits de l'homme	1	1	3	0	10	0
Enquêtes judiciaires	4	0	0	0	0	0
Ethique militaire	4	0	34	0	14	0
DIH	1	0	1	0	4	0
Lutte contre la torture	1		2	0	0	0
VBG	0	0	5	0	0	0
Logistique	0	0	3	0	3	0
VIH/sida	0	0	7	0	17	1
Maniement armes spéciales	0	0	8	0	12	0
Formation santé mentale	0	0	3	0	0	0
Musique	0	0	9	0	8	0
Formation Armurier	0	0	2	0	1	0
Pair éducateur	0	0	0	0	2	0
Athlétisme	0	0	0	0	0	2
Mécanique	0	0	0	0	0	1
Règlement militaire	0	0	0	0	0	1

Dans le tableau ci-haut, il y a lieu de constater la diversité formations citées par les répondants à la FDN. Toutes les catégories ont eu droit à des formations générales et spéciales. Six types de formations ont été cités par plus de militaires :

1. La formation sur l'éthique militaire est la plus citée avec 52 militaires. Nous avons fait remarquer dans la première partie de l'étude que les populations interrogées étaient plus satisfaites aussi des prestations des militaires que des deux autres corps. Il est intéressant de faire une corrélation entre la formation sur l'éthique militaire et la confiance entre la population et la FDN.

2. Vient ensuite la formation sur le VIH/SIDA citée par 23 militaires toutes les catégories confondues. Le VIH SIDA fait partie des pandémies qui frappent le Burundi. Et les militaires n'en sont pas épargnés. La FDN a mis en place un centre d'écoute et de counseling des militaires dit « Akabanga » dans son programme de lutte contre le VIH-SIDA.
3. Des formations spécialisées sont aussi bien classées, on peut citer le maniement des armes spéciales par 18 et la musique par 17 militaires.¹²³

Il faut aussi ajouter que des formations sur le Droit de l'homme sont parmi les plus citées avec 15 militaires ainsi que des formations sur le maintien de la paix (15).

Comme pour l'étude de 2012, on serait tenté de penser que les formations restent très diversifiées et dispersées. Si ces données étaient confirmées, il serait souhaitable de mettre en place des stratégies de rationalisation des formations pour éviter ces dispersions.

Appréciation de la description des tâches

En 2012, la question sur la description des tâches n'avait pas été posée. L'objectif en 2014 était donc d'avoir le maximum d'opinions sur la question.

Globalement, comme le montre le graphique ci-après 77,4 % des militaires interrogés se disent satisfaits de la manière dont leurs tâches sont décrites et précisées. Les sous-officiers sont ceux qui ont des opinions plus positives avec 80,5%, suivis des hommes/femmes de troupe légèrement en dessous de la moyenne (75,8%). L'appréciation des officiers (71,4%) reste sensiblement en dessous de la moyenne des opinions émises. Ce différentiel de 6% par rapport à la moyenne est respectivement de 9,1% et 4,4% par rapport aux sous-officiers et hommes/femmes de troupe.

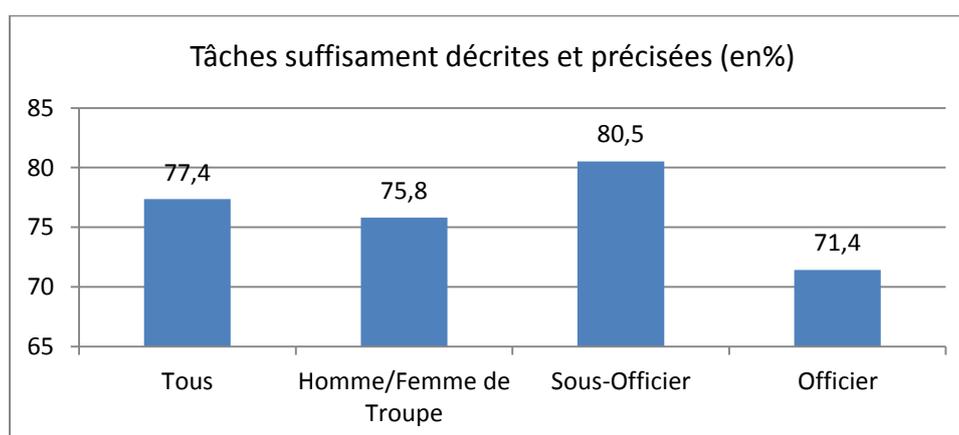


Diagramme 104

¹²³ Si ces effectifs peuvent apparaître moins significatifs, c'est quand même important que sur un échantillon de 287 militaires (hommes et femmes) dispersés sur tout le territoire national, l'on puisse trouver parmi eux 17 qui ont suivi une formation dans le maniement des armes spéciales (soit 5,9%) et 18 sur la musique (soit 6,2%) de l'effectif des militaires interrogés.

Appréciation de la formation en éthique militaire

Depuis la création de la FDN de telles formations ont eu lieu¹²⁴ avec l'appui des partenaires au développement du secteur de sécurité¹²⁵. Ici l'éthique militaire est à entendre comme un art de se conduire dès que l'on acquiert le statut de militaire, qui permet d'incarner des valeurs qui relèvent du corps, un équilibre entre les convictions intimes, les règles et lois ainsi que les actions.

Le graphique ci-après nous donne une vue globale de l'appréciation de la formation en 2014.

40,1% des militaires interrogés disent avoir suivi une formation en éthique militaire. Les hommes/ femmes de troupe (34,6%) et les sous-officiers (38,6%) sont ceux qui n'ont pas été beaucoup touchés par ce programme. Par contre, les officiers, qui constituent la catégorie de commandement, affichent un score de plus de deux fois supérieur à celui des deux autres catégories (81,0%).

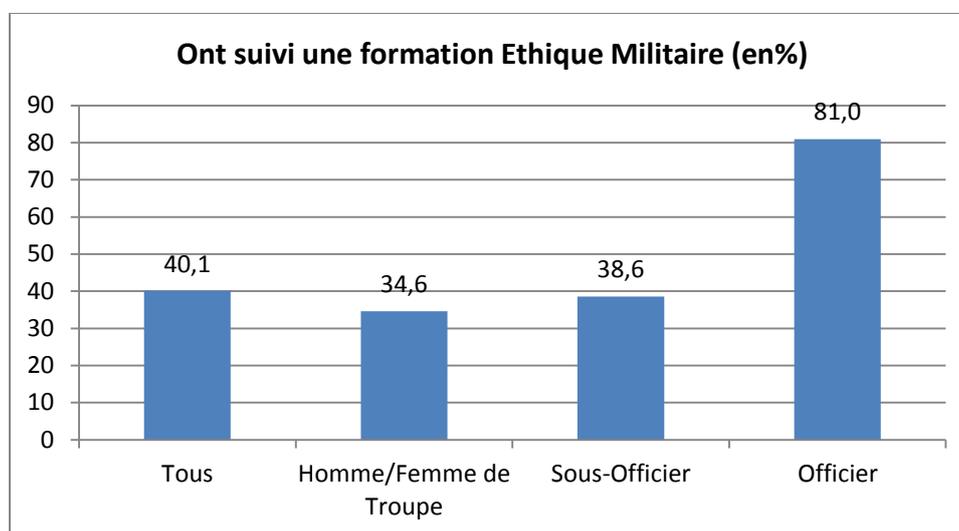


Diagramme 105

Par la suite, nous avons posé une série d'autres questions, sur le nombre de jours de la formation, l'utilité de la formation, la prise en compte du genre, l'intérêt d'autres formations en éthique militaire.

¹²⁴ Voir Loi n°1/019 du 31 décembre 2004 portant création de la FDN, art.49.

¹²⁵ Voir Susanna P. Campbell, Léonard Kayobera and Justice Nkurunziza, *Independent external evaluation peacebuilding fund and projects in Burundi*, march 2010.

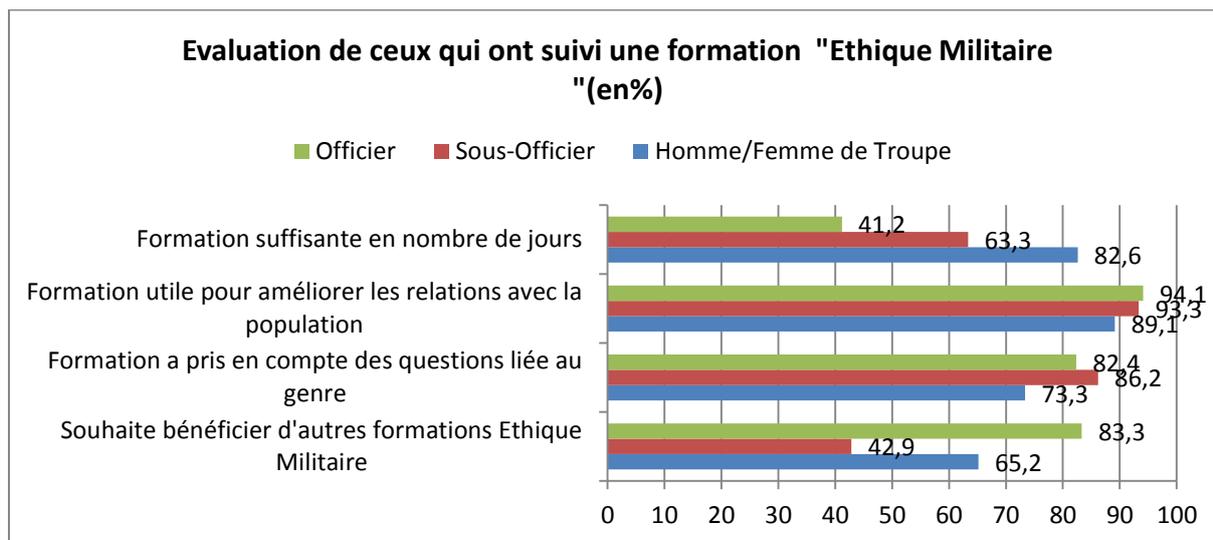


Diagramme 106

Ce qui frappe dans ces résultats (graphique ci-haut), ce sont les écarts des opinions par rapport à la durée suffisante en nombre de jours. 82,6% des hommes/femmes de troupes pensent que le nombre de jours était suffisant, contre 41,2% des officiers (ce qui est comparable à 2012 avec 39,4% des officiers qui exprimaient cette opinion).

Nous avons aussi posé une autre question qui consistait à savoir si les militaires interrogés souhaiteraient bénéficier d'autres formations en éthique militaire. Le graphique qui suit retrace les réponses fournies à cette question.

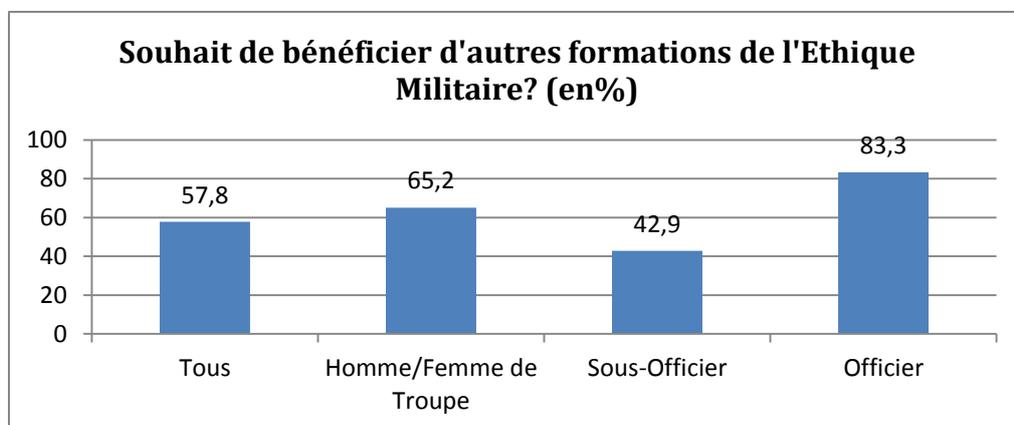


Diagramme 107

Comme on le voit, 57,8% des militaires interrogés répondent affirmativement. Les officiers sont ceux qui affirment vouloir plus en bénéficier avec un score de 83,3% (en 2012 ils étaient tout de même 94% à le souhaiter), suivis des hommes/femmes de troupe. Sans que l'on sache pourquoi, les opinions **des sous-officiers sont plus surprenantes, 42,9% seulement désirent d'autres formations en éthique militaire**. Un score qui se rapproche de celui des sous-officiers ayant suivi les formations antérieures.

Comme sur les deux questions, il ya lieu de réaliser que les officiers sont ceux qui affichent de grands scores par rapport aux deux autres catégories. Il restait tout

de même question de savoir si réellement les hommes de troupes et les sous-officiers ont eu accès à une formation en éthique militaire aussi généralisée que pour les officiers. Il a été ainsi posé la question aux officiers de savoir s'ils souhaiteraient que la formation soit étendue aux deux autres catégories. 70,6% des officiers ont répondu par l'affirmative, 23,5% disent qu'il faut étendre la formation seulement aux sous-officiers mais non pas aux hommes/femmes de troupes.

Au regard des réponses fournies à ces deux questions, il n'est pas aisé de trouver la cause de ses écarts entre les trois catégories d'un même corps. Peut-être les formations ont été réellement concentrées sur la seule catégorie des officiers en tant que cadres chargés de «gérer» le reste des hommes/femmes du corps, soit des formations ont été offertes à toutes les catégories, sans être clairement « labélisées éthique militaire », créant chez les catégories inférieures, une confusion au moment de répondre aux questions.

Pour cela, une question y relative a été posée, portant sur la qualité et la clarté des théories apprises.

Tableau 38 :

	Tous	Hommes	Femmes	Homme/Femme de Troupe	Sous-Officier	Officier
Clarté des théories apprises	6,9	6,6	7,5	6,3	7,2	7,8
Qualité de la formation	7,5	7,4	7,8	7,2	8,0	7,9

Sur l'échelle allant de 0 à 10, la moyenne globale sur la clarté des théories est de 6,9, avec un écart entre les hommes et les femmes (6,6 vs 7,5). Les officiers affichent des scores plus élevés que les sous-officiers et les hommes/femmes de troupes. S'agissant de la qualité de la formation, la moyenne pour tous les militaires interrogés est de 7,7 sur l'échelle de 0 à 10. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes (7,8 vs 7,4). Les sous-officiers sont plus confiants dans la qualité de la formation que les hommes de troupe et les officiers. Avec ces opinions exprimées de la sorte, notre hypothèse est infirmée.

3. Relation entre la FDN et la Population

Comme cela a été fait pour la PNB, il a été demandé aux militaires quelle était la qualité des relations qu'ils entretenaient avec la population de manière générale

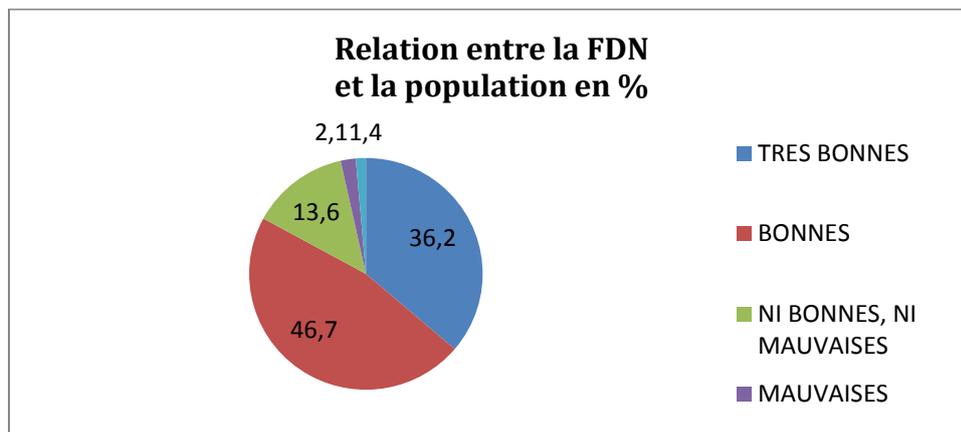


Diagramme 108

Globalement, 82,9% des militaires interrogés jugent les relations de la FDN avec la population “bonnes“ ou “très bonnes“. 13,6% les estiment ni bonnes ni mauvaises, tandis qu'ils sont respectivement 2,1% et 1,4% à les trouver mauvaises et très mauvaises. En comparaison avec l'étude de 2012, la petite différence qui se manifeste de prime abord est l'absence des militaires qui estiment les relations très mauvaises alors qu'en 2014, le score est de 1,4% (soit 4/287 militaires interrogés).

En croisant les réponses fournies à cette question avec le sexe et le statut des militaires interrogés, le graphique ci-après nous donne une vue détaillée.

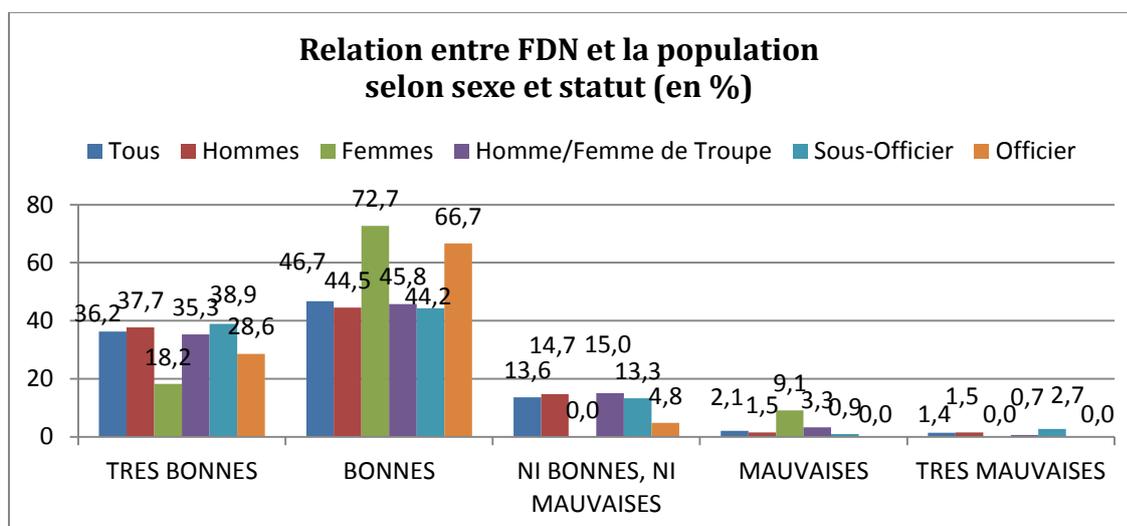


Diagramme 109

Ce graphique indique que d'une part, les femmes sont nombreuses à juger la situation bonne ou très bonne à hauteur de 90,9%, contre 82,2% pour les hommes. 9,1% des femmes estiment la relation mauvaise contre 3% des hommes qui trouvent que la relation est mauvaise ou très mauvaise. En croisant les mêmes informations suivant le statut des militaires interrogés, il y a lieu de faire remarquer une différence significative entre les officiers et le reste (sous officiers et hommes/femmes de troupe) : 95,3% des officiers estiment la situation bonne ou très bonne contre 83,1% des sous-officiers et 81,1% des hommes/femmes de troupe.

Par rapport à 2012¹²⁶ le taux global est resté presque le même avec une légère baisse des opinions positives. En 2012, 85,7% de la FDN pensaient que les relations avec la population sont bonnes ou très bonnes contre 82,9% en 2014, et 1,9% estimaient la situation mauvaise ou très mauvaise contre 3,5% en 2014. Le taux pour l'option ni bonne ni mauvaise était à 12,4% en 2012 contre 13,6% en 2014. Les officiers sont plus optimistes en 2014 qu'en 2012, avec 87,5% qui estimaient ces relations bonnes ou très bonne contre 95,3% aujourd'hui. Ce sont surtout les sous-officiers qui ont baissé leurs opinions de 90,2% en 2012 à 83,1% en 2014 par rapport à une bonne ou très bonne relation. Le taux des hommes/femmes de troupe pour la même opinion a peu baissé, de 82,3% en 2012 à 81,1% en 2014.

Il a été aussi demandé aux militaires interrogés d'évaluer l'évolution de leurs relations avec la population durant les 12 derniers mois.

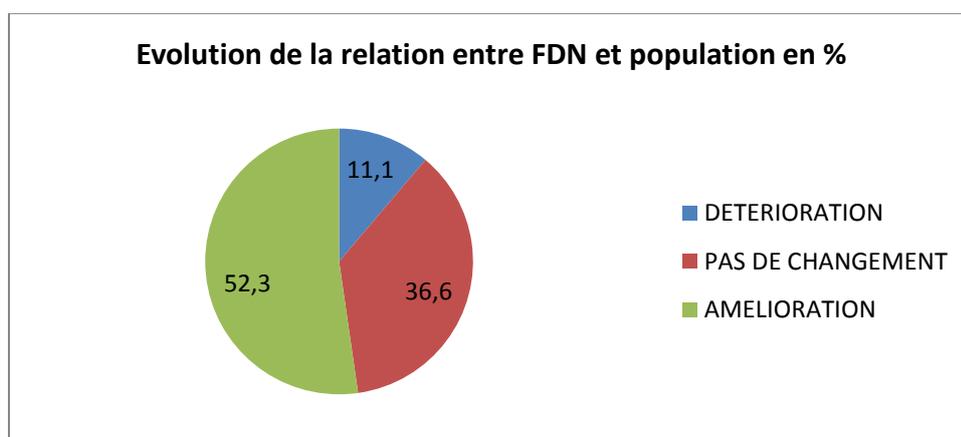


Diagramme 110

Comme cela apparaît sur ce graphique au dessus, les militaires sont optimistes. 52,3% estiment qu'elle s'est améliorée contre 36,6% qui n'y trouvent pas de changement et 11,1% qui assument qu'elles se sont détériorées¹²⁷. En croisant avec le sexe et le statut des militaires interrogés, ce graphique qui suit dégage les résultats suivants:

¹²⁶ Cenap Credess Bdi, op.cit., p.106.

¹²⁷ Soulignons que cette question même si elle a été posée n'a pas d'assise comparative parce qu'elle n'est pas liée à une comparaison par rapport à l'année 2013. Il aurait fallu qu'il fût organisé une évaluation des relations en 2013.

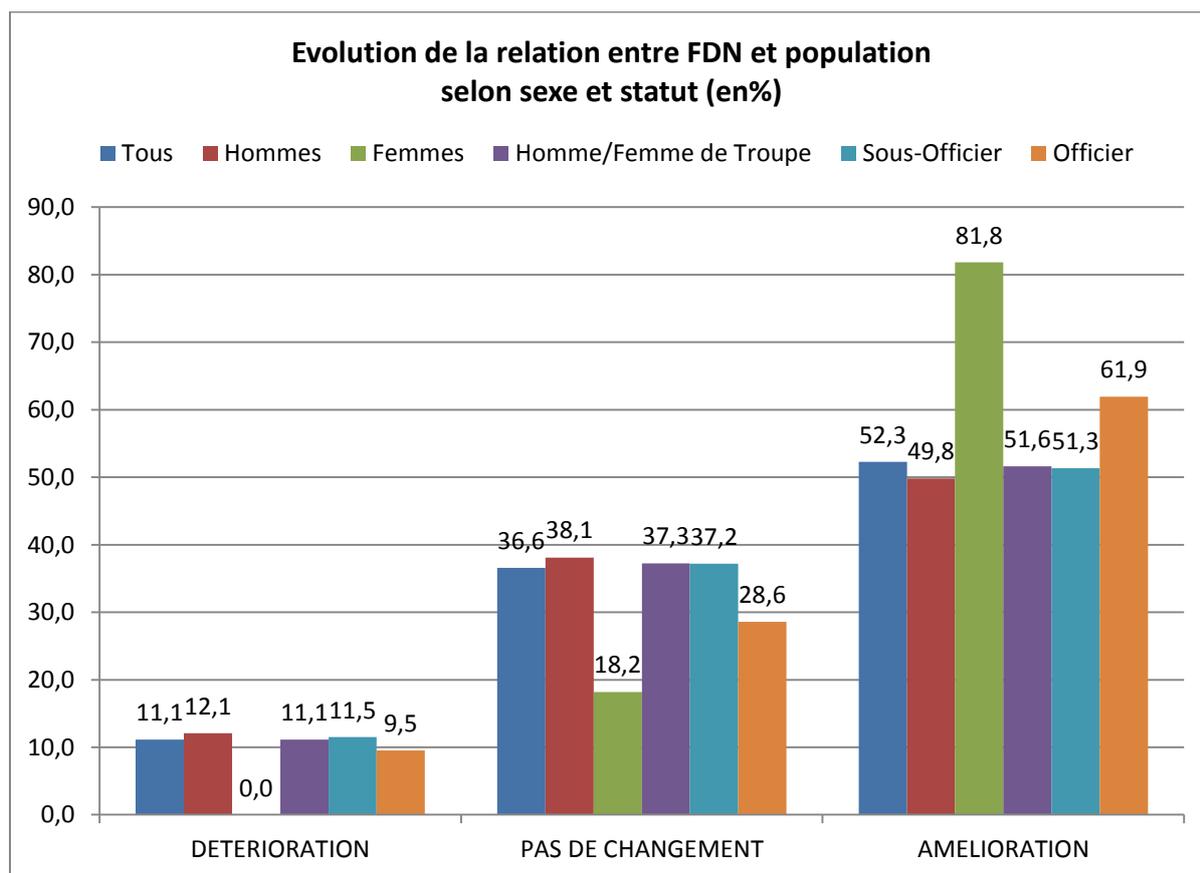


Diagramme 111

D'une part, selon le sexe, les femmes sont les plus satisfaites de l'évolution des relations avec la population. Non seulement 81,8% estiment que les relations se sont largement améliorées, mais aussi, aucune d'elle n'estime que ces relations se sont détériorées (0%). Par contre chez les hommes, même si la balance penche du côté de l'amélioration (49,8%), 38,1% pensent qu'il n'y a pas eu de changement, tandis que 12,1% estiment que les relations se sont détériorées.

Le pic visible est l'opinion de la catégorie des officiers qui pensent à 61,9% que les relations se sont améliorées. Deuxièmement, les hommes de troupes sont ceux qui expriment des opinions élevées sur l'option "sans changement" avec 37,3%. Enfin les sous-officiers sont plus sceptiques et expriment la détérioration des relations à 11,5%.

Par rapport à 2012¹²⁸, les militaires sont globalement plus pessimistes sur le développement de la relation avec la population pendant les 12 derniers mois. En 2012, 61,5% pensaient que la relation s'était améliorée et 5,8% seulement estimaient qu'elle s'était détériorée. En 2014, il n'y a que 52,3% qui estiment qu'elle s'est améliorée, et 11,1% parlent même de détérioration. C'est surtout chez les hommes/femmes de troupes que les taux ont changé. En 2012, ils étaient 62,4% à voir une amélioration alors que le taux n'est que 51,6% en 2014. En même temps, ils pensaient à 7,4% que la situation s'était détériorée en 2012 contre 11,1% en 2014.

¹²⁸ Cenap Credess Bdi, op.cit., p.108.

Tableau 39 :

Résultat de 2012: Evolution au cours des 12 derniers mois des relations entre la FDN et la population (en %)	Ensemble (n=314)	Officiers (n=48)	Sous-officiers (n=102)	Soldats (n=164)
Détérioration	5,8	2,1	4,9	7,4
Pas de changement	32,7	37,5	34,3	30,2
Amélioration	61,5	60,4	60,8	62,4

4. Motivations pour s'engager dans la FDN

La dernière question de cette section a porté sur les motivations ayant poussé les militaires interrogées à intégrer la FDN. Le tableau ci-dessous trace les grandes lignes de ces motivations. Sur 8 variables de réponses possibles, il était demandé aux militaires de n'en choisir que trois au maximum.

Tableau 40 :

	Tous	Hommes	Femmes	Homme/Femme de Troupe	Sous-Officier	Officier
Assurer la souveraineté nationale	61,0	61,9	50,0	59,5	63,7	57,1
Assurer la protection de la population	49,5	51,3	27,3	47,7	52,2	47,6
Lutte contre l'insécurité	44,9	47,2	18,2	46,4	45,1	33,3
Subvenir aux besoins de la famille	34,1	34,7	27,3	35,9	33,6	23,8
Noblesse de la mission	23,7	20,8	59,1	21,6	20,4	57,1
Implication dans le règlement des conflits	23,3	24,5	9,1	26,1	21,2	14,3
Salaire	18,1	17,0	31,8	16,3	21,2	14,3
Future pension	9,8	9,4	13,6	11,1	8,8	4,8
Autre	4,5	4,5	4,5	2,6	4,4	19,0

Comme le montre ce tableau, pour les militaires interrogés, l'envie d'assurer la souveraineté nationale est leur principale motivation de s'engager dans la FDN (61%). Cette motivation vient en 1^{ère} position chez les hommes avec 61,9% contre 50% chez les femmes, et chez les sous-officiers avec 63,7% contre 59,5% chez les hommes/femmes de troupes et 57,1% pour les officiers.

La question de la future pension constitue la motivation la moins citée par les militaires. En effet, seuls 9,4 des hommes et 13,6 % des femmes le mentionnent. Suivant les catégories, ils sont 4,8% des officiers, 8,8% des sous-officiers et 11,1% pour les hommes/femmes de troupes à en faire mention. Ce bas niveau de satisfaction au sujet de la future pension est probablement lié aux frustrations relevées plus haut au sujet du régime de la sécurité sociale. A ce sujet, une équipe des chefs de services de l'Institut National de Sécurité Social accompagnée des officiers de la FDN ont sillonné les différentes régions militaires pour échanger avec les militaires, les pensionnés et les démobilisés¹²⁹.

Motivations pour s'engager dans l'Armée par sexe des répondants

Le premier graphique suivant nous donne les réponses croisées par sexe, et le second les réponses par statut de militaires interrogés :

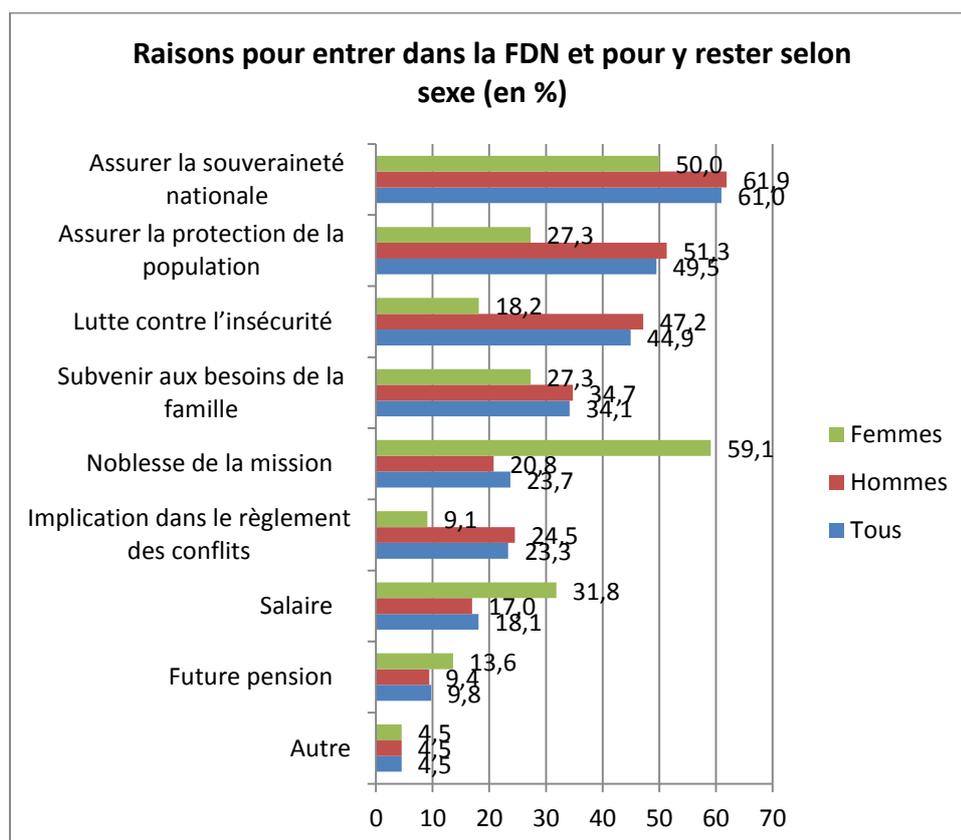


Diagramme 112

¹²⁹ Maj. J. Mbonimpa, « Les autorités de l'INSS sont préoccupées par l'avenir de cette institution et celui des affiliés », *Journal de la Force de Défense Nationale-Rumurikirangabo*, n°086-avril 2014, pp.9-10.

Les opinions exprimées nous donnent principalement les informations suivantes:

Sur les 8 motivations, à l'exception de « Autre », les hommes viennent en 1^{ère} position sur les 5 motivations suivantes : (1) Assurer la souveraineté nationale avec 61,9% contre 50,0% pour les femmes ; (2) Assurer la protection de la population avec 51,3% contre 49,5% ; (3) Lutte contre l'insécurité avec 47,2% contre 44,9% ; (4) Subvenir aux besoins de la famille avec 34,7% contre 27,3% ; et (5) Implication dans le règlement des conflits avec 24,5 contre 9,1 %.

Concernant la protection de la sécurité, les motivations peuvent être différentes selon l'origine du répondant. Ainsi, un militaire venant d'un ancien mouvement armé précise : *«la raison majeure d'entrer dans l'armée était de chercher ma propre sécurité. Je voulais aussi protéger la population burundaise »*¹³⁰

En revanche, les femmes viennent en 1^{ère} position sur les rubriques qu'on pourrait qualifier de motivation fondamentalement matérielle : subvenir aux besoins de la famille, motivation salariale avec 31,8 % contre 17,0% pour les hommes, besoin d'assurer sa future pension avec 13,6% contre 9,4%.

Enfin un cas semble intéressant : alors que « noblesse de la mission » obtient un score globalement faible (23,7%), et que les hommes se distinguent plutôt avec un score en dessous de la moyenne (20,8%), les femmes expriment des opinions allant à plus du simple au double par rapport à la moyenne globale et par rapport aux opinions des collègues masculins (59,1%). Cette motivation est fortement symbolique parce qu'elle exprime le sentiment des femmes vis à vis de leur métier. La tenue militaire donne un sentiment de fierté et d'émancipation féminine : *« J'ai été motivée par une autre femme que j'ai vu porter une tenue militaire et j'ai décidé d'y aller »*¹³¹.

¹³⁰ Entretien avec TP, Bujumbura, 21 mai 2014.

¹³¹ Entretien Avec TP féminin, Ngozi, 16 mai 2014

Motivations pour s'engager dans l'Armée par statut des répondants :

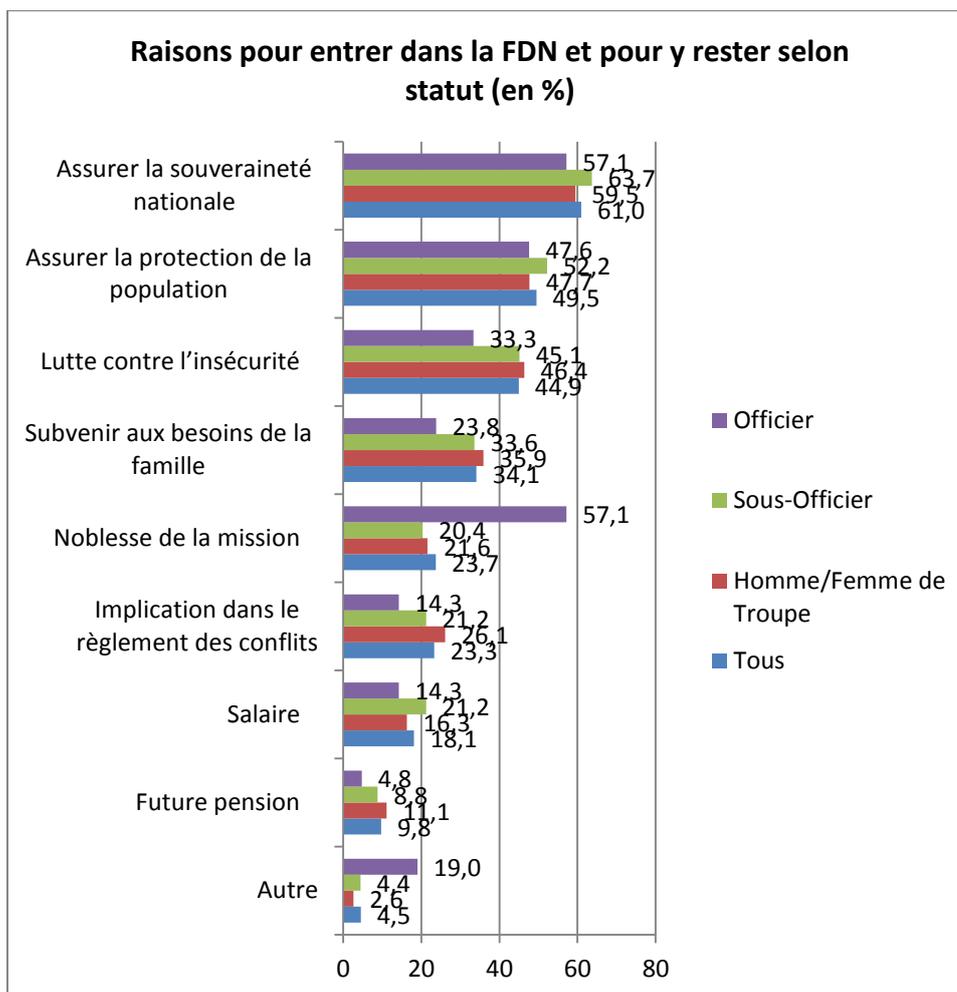


Diagramme 113

En croisant les données recueillies avec le statut des militaires interrogées, les 8 variables ont été traitées en trois lots :

Un lot pour les questions qui relèvent du travail des militaires comme motivation pour entrer et rester à la FDN. Pour ces questions, les sous-officiers et les hommes/femmes de troupes expriment des opinions plus élevées par rapport aux officiers.

Un lot pour les questions qui insinuent les conditions matérielles comme motivation. Même si globalement, la tendance est de dire que subvenir aux besoins de la famille, le salaire et la future pension, ne sont pas des aspects au cœur de la motivation d'embrasser la carrière militaire, une analyse suivant le statut montre que les hommes de troupes expriment des opinions élevées à ce sujet, suivis des sous-officiers.

Un lot pour les sujets qui relèvent des considérations sentimentales ou idéologiques. Un seul sujet concerne directement cette motivation : la noblesse de la mission. Les officiers expriment des opinions avec des scores plus élevés que les deux autres catégories dans les proportions allant du simple au double (57,1% vs 20,4% pour les sous-officiers et 21,6% pour les hommes/femmes de la troupe).

Par rapport à 2012¹³², le "top 5" reste le même, toutefois avec des scores différents:

Assurer la souveraineté nationale a progressé de 58,9% en 2012 à 61,0% en 2014, malgré une baisse chez les officiers, de 77,1% à 57,1%. Les hommes/femmes de troupes n'étaient que 47% en 2012 à mentionner cette motivation contre 59,5% en 2014. La protection de la population a baissé de 56,4% en 2012 à 49,5% en 2014. Notamment à cause des hommes/femmes de troupe qui étaient 56,7% à le mentionner en 2012 contre seulement 47,7% en 2014. La lutte contre l'insécurité avait été mentionnée par 39,2% en 2012, ils sont 44,9% en 2014. Avec des différences remarquables si on le croise avec le statut: 43,8% des officiers avaient cité ce thème en 2012 contre seulement 33,3% en 2014, tandis que l'opinion des hommes/femmes de troupes a évolué de 31,7% en 2012 à 46,4% en 2014. La motivation de subvenir aux besoins de la famille avait été citée comme une raison pour intégrer la FDN par 36,3% en 2012 contre 34,1% en 2014. Bien que la moyenne n'a changé que de 2,2%, on observe des écarts importants en croisant avec le statut. Ainsi, l'opinion des officiers a baissé de 31,3% à 23,8% et celle des hommes/femmes de troupe de 43,3% à 35,9% tandis que les sous-officiers mentionnent l'aspect à raison de 33,6% en 2014 vs 27,5% en 2012¹³³.

5. Intégration de la Femme au sein de la FDN

Afin de compléter les connaissances sur l'appréciation de la FDN par elle-même, nous avons posé une série de questions relatives au genre, en tant que dimension transversale des politiques publiques, notamment dans le CSLP II¹³⁴ et la Vision Burundi 2025¹³⁵ et les politiques sectorielles. En complément à ces documents de politiques globales, il existe une politique nationale Genre et une stratégie nationale sur les Violences basées sur le Genre¹³⁶. Dans cette section, il est question de mesurer l'impact de ces politiques à travers les opinions émises par les militaires eux-mêmes. Ces questions ont porté globalement sur l'appréciation des prestations des femmes, relation entre collègue de sexe différent ou de même sexe ; préférence sur le casernement mixte, sur la satisfaction et les besoins spécifiques des femmes, la discrimination et les stratégies de lutte contre ces dernières.

Appréciations des prestations des femmes par les hommes et relations entre hommes et femmes au travail

Pour la dimension de l'appréciation des prestations des femmes, les femmes ont le sentiment d'être appréciée dans leurs prestations plus que leurs collègues masculins les apprécient vraiment (6,3 vs 4,3).

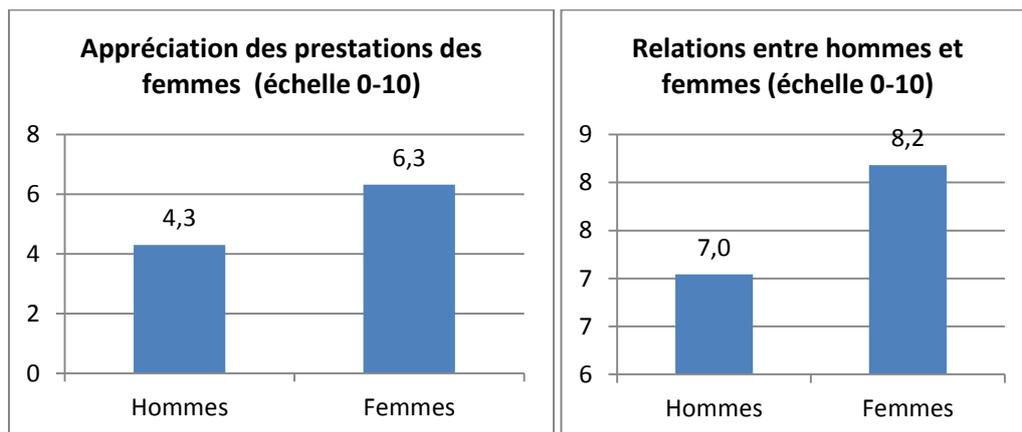
¹³² Cenap Credess Bdi, op.cit., p.108-110.

¹³³ Notez que la relation des effectifs entre les différents statuts n'était pas la même qu'en 2014, d'où parfois les irritations en termes de calcul entre la moyenne et les résultats croisés.

¹³⁴ CSLP II,, p.44., p.63.

¹³⁵ Burundi. Vision 2025, pp.75-77.

¹³⁶ Pour plus d'informations, voir Nina Wilen, Security sector reform, gender and local narratives in Burundi,... art.cit. , pp. 331-334.



Diagrammes 114

Sur une échelle allant de 0 à 10, les femmes apprécient les relations avec leurs collègues masculins à hauteur de 8,2 tandis que les hommes apprécient leurs relations avec les femmes à un niveau de 7,0. Cette appréciation mutuelle positive - bien que les femmes sont plus positives que les hommes - transparaît par ailleurs dans la préférence du système de casernement mixte. Le différentiel entre les hommes et les femmes est de 3,1% (soit 71,3% vs 68,2%). Dans le même ordre d'idées les relations des femmes entre-elles sont appréciées à 8,4 sur l'échelle de 0 à 10.

Sentiment de satisfaction des femmes au travail

Une seconde série de questions a été posée sur le sentiment de satisfaction par rapport au travail et aux conditions de travail des femmes dans cette institution (Cfr ce graphique suivant).

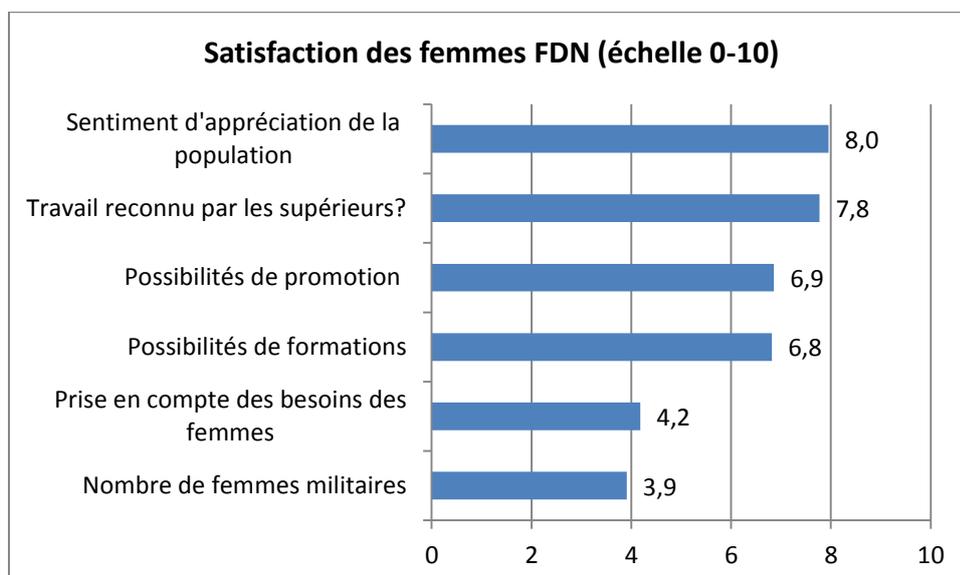


Diagramme 115

Les femmes de la FDN interrogées sont satisfaites de leur appréciation par la population. Elles l'expriment à hauteur de 8 sur l'échelle de 0 à 10. Elles apprécient aussi la façon dont

les supérieurs hiérarchiques reconnaissent leur travail avec 7,8 sur l'échelle de 0 à 10. Par contre cette satisfaction diminue au sujet des possibilités de promotion (6,9) ou possibilités de formation (6,8) et beaucoup plus sur la prise en compte de leurs besoins (4,2) et sur le nombre de femmes militaires (3,9).

Sur le plan de l'analyse des données, le sentiment élevé d'être apprécié aussi bien par les populations que par leurs collègues masculins et leurs supérieurs ne veut pas dire qu'il y a une appréciation à sa juste valeur de la place et du rôle de la femme à la FDN. Les aspects intrinsèquement liés au travail du militaire en général et de la femme militaire en particulier comme les possibilités de formation, de promotion tout comme la question des effectifs¹³⁷ ou encore la prise en compte des besoins de la femme sont moins appréciées par les femmes.

Besoins spécifiques des femmes militaires au travail

Nous avons vu que les femmes ne sont pas satisfaites de la manière dont l'institution militaire les prend en charge (note de 4 sur 10). Et pour en savoir plus nous avons posé des questions spécifiques sur certains aspects comme les besoins logistiques, la protection contre les violences ou encore la compatibilité de la vie familiale et de la profession. Le graphique ci-après donne les opinions émises sur ces aspects :

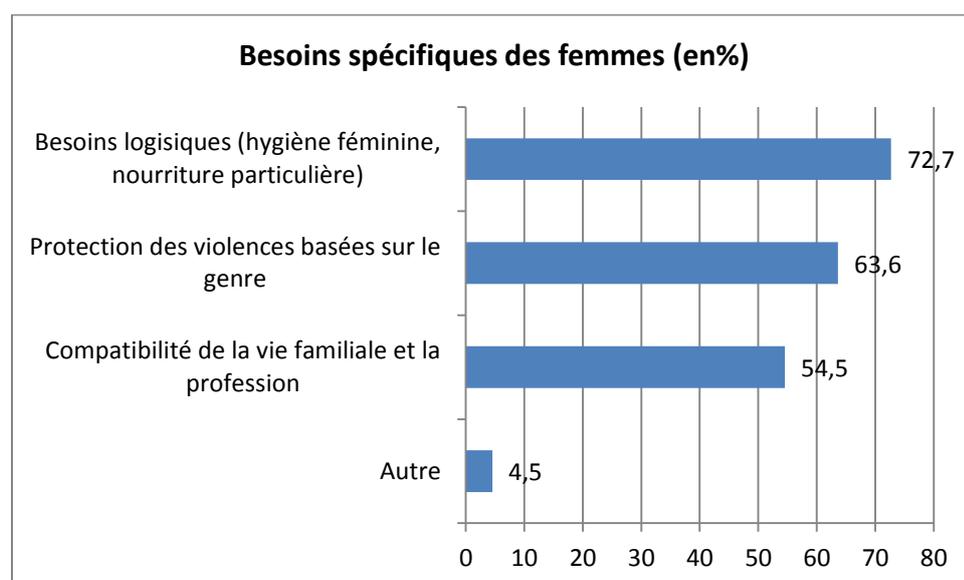


Diagramme 116

La plupart des femmes mentionnent des besoins logistiques comme besoins spécifiques des femmes, à raison de 72,7%. Seulement un peu plus de la moitié des femmes pensent que la compatibilité de la vie familiale et la profession est un besoin spécifique aux femmes tandis que 63% le disent sur la protection contre la violence faite aux femmes.

La troisième série de questions liées au genre porte sur les discriminations, agressions et vexations contre les femmes. La question de savoir s'il existe de telles discriminations a

¹³⁷ L'effectif total des femmes au sein de la FDN est de 239 dont 140 agents, 44 sous-officiers et 55 officiers. (voir Capt G. Nitunga, « La valorisation du genre... op.cit. », p11.

été posée aux hommes de la FDN. Le tableau ci après résume les opinions recueillies. En effet, seuls 33 militaires masculins interrogés (soit 12,5%) affirment que des discriminations envers les femmes existent à la FDN tandis 98,9% le nient et 8,7% n'en savent rien du tout. Par contre, 7 femmes sur 22 (soit 31,8%) ont été victimes d'une discrimination ou connaissent une femme ayant été victime.

Sentiment de discrimination des femmes militaires au travail

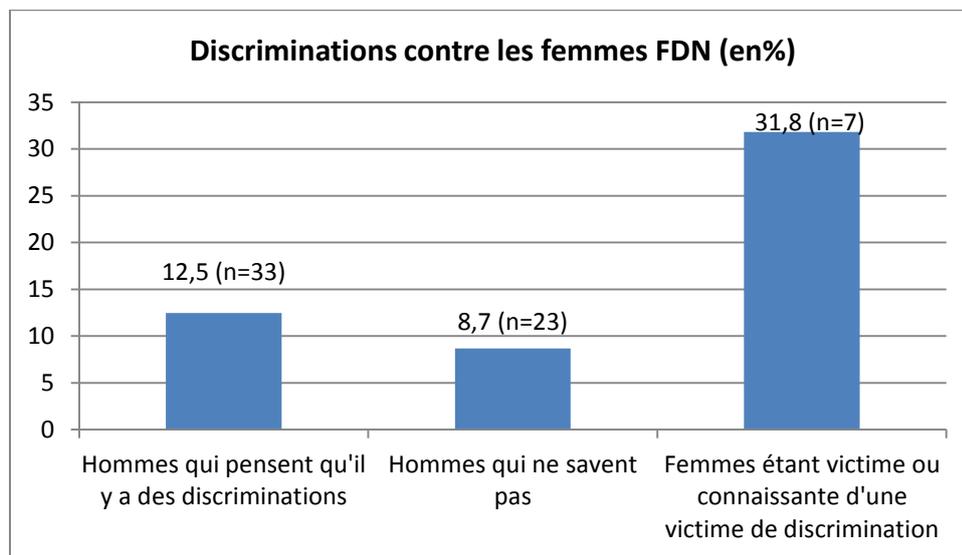


Diagramme 117

Types de discriminations contre les femmes

Même si la grande majorité des militaires réfutent l'existence des discriminations, une série de questions sur les types de discrimination et les stratégies pour y faire face ont été posées.

S'agissant de la typologie des discriminations observées sur les 7 femmes reconnues comme ayant subi des discriminations ou connaissant une victime, le graphique qui suit offre deux types d'informations :

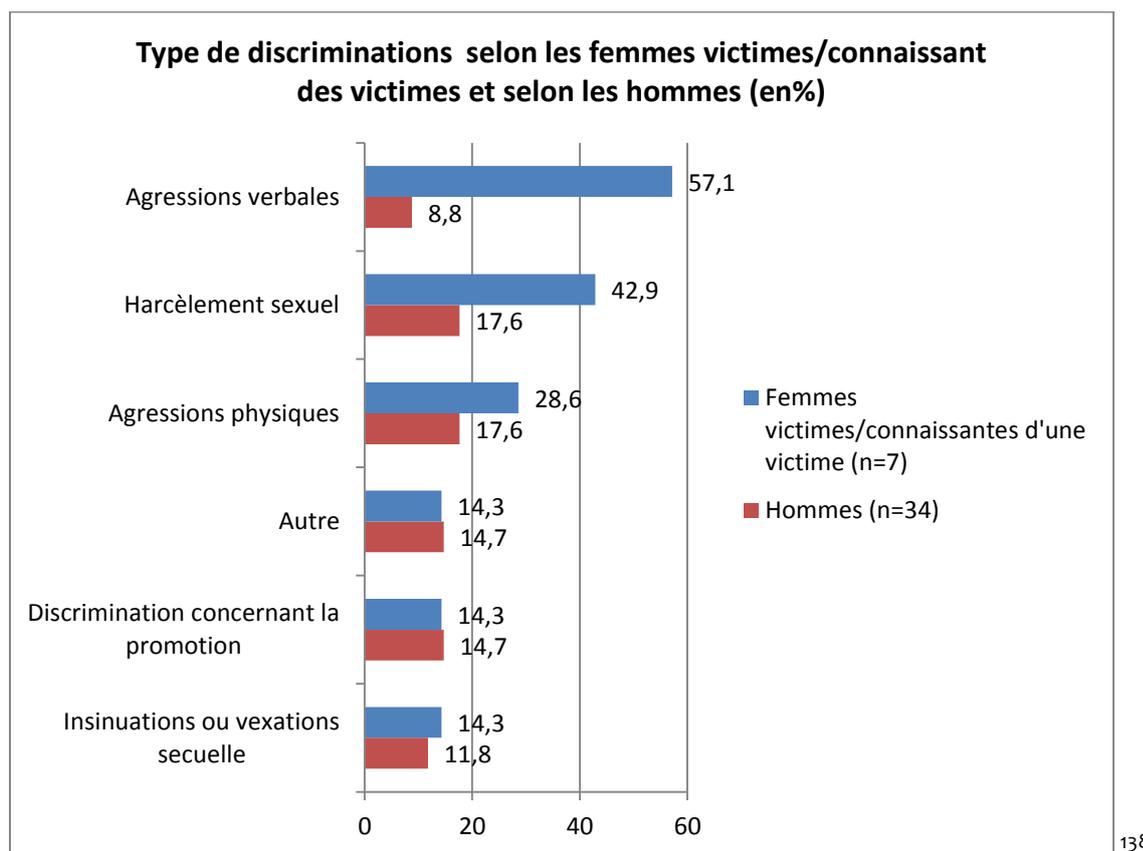


Diagramme 118

Au regard du graphique ci-haut, il y a lieu de constater que les femmes victimes ou connaissant les victimes donnent une note élevée aux discriminations qui ont un impact physique ou psychologique direct sur les femmes. Agressions verbales: 57,1% vs 8,8% pour les hommes; Harcèlement sexuel : 42,9% contre 17,6%; agressions physiques: 28,6% contre 17,6%et insinuations ou vexations sexuelles: 14,8% contre 11,8%. Par contre, il est plus intéressant de remarquer que les opinions des hommes sur la discrimination concernant la promotion sont légèrement plus élevées par rapport à celles des femmes (14,7% vs.14,3%).

La question des auteurs de ces discriminations a été aussi posée (uniquement aux femmes victimes et connaissant d'une victime). Sur 7 personnes ayant répondu à cette question, 6 (soit 85,7%) pensent que les hommes en sont les auteurs tandis qu'une femme (soit 14,3%) impute la responsabilité à la femme.

Stratégies de la Femme en cas de discrimination

La dernière question sur cette dimension genre a porté sur les stratégies adoptées par les femmes en cas de discriminations et sur la manière dont ces discriminations sont expliquées par les hommes interrogés.

¹³⁸ Les militaires qui ont répondu à cette question sont uniquement ceux qui avaient répondu avoir été victime ou connaître une victime des discriminations, soit 7 femmes ainsi que 34 hommes. Le total dépasse 100% parce que plusieurs réponses pouvaient être données par les répondants.

Sur les 7 femmes ayant répondu être victime ou connaître des victimes, 6 ont répondu à cette question. 3 optent pour porter plainte au supérieur hiérarchique, et une femme préfère se taire, confronter l'auteur, ou contacter le réseau des femmes militaires respectivement.

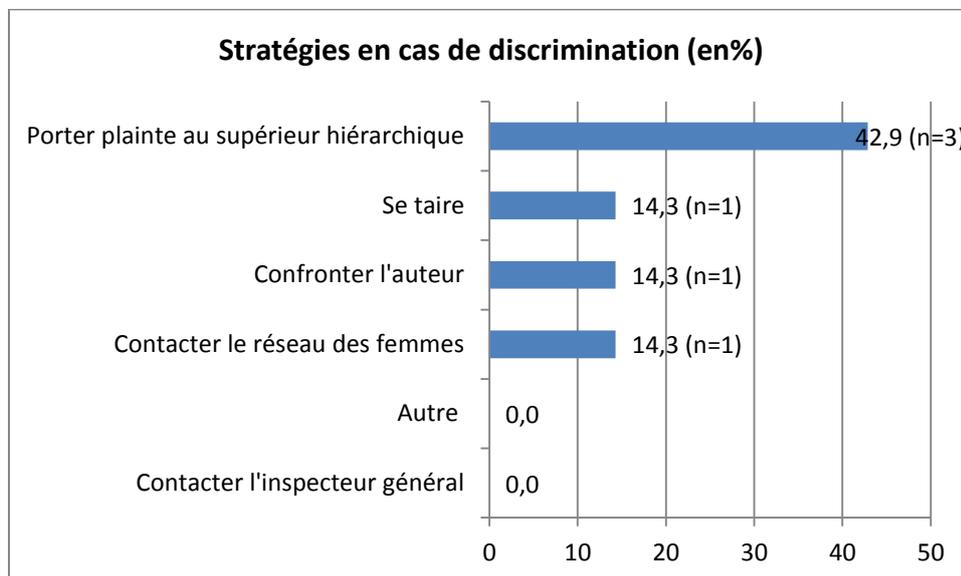


Diagramme 119

Explications des discriminations contre les femmes selon les hommes

Si on regarde le graphique qui suit, sur 80 hommes ayant répondu à la question, 67,5% trouvent qu'il existe une autre explication que celle de la sous-estimation de la femme dans la tradition. Cette explication n'est citée que par 10% seulement des hommes interrogés. L'autre hypothèse selon laquelle les femmes ne seraient pas aptes à faire le travail militaire n'obtient que 22,5%. On ne sait pas quelle pourraient être ces autres explications possibles.

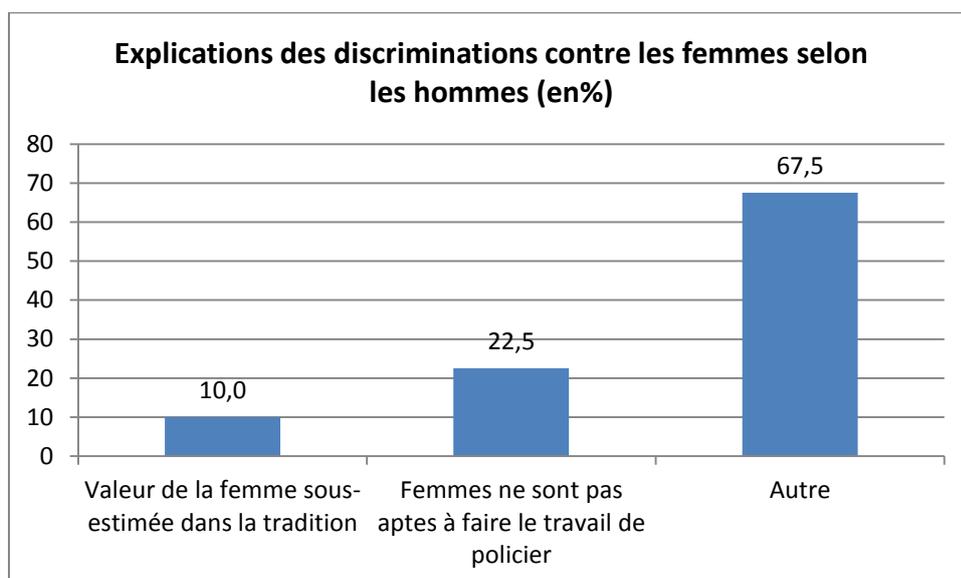


Diagramme 120

Pour conclure sur l'intégration des femmes, 3 constats s'imposent :

Les relations entre collègues masculins et féminins sont décrites comme bonnes malgré le fait que quelques hommes sous-estiment les femmes.

Les hommes et les femmes pensent que les femmes ne sont pas aptes à remplir toutes les fonctions de l'armée à cause de leur faiblesse physique, mais qu'elles sont aussi capables que les hommes à exercer le métier de militaire, et qu'il y a d'autres tâches (ex. dans la bureaucratie et ou la fouille des femmes) qui sont spécialement adéquates pour elles.

6. Attentes et doléances des militaires

Comme pour le cas de la PNB nous avons relevé les attentes et les doléances des différents répondants que nous reprenons dans le tableau ci-après. Nous avons repris in extenso les réponses données en vrac par les militaires, dans le tableau ci-après, pour laisser au décideur le soin d'en prendre connaissance et d'apprécier le meilleur usage qu'il pourrait en faire le cas échéant. Aucune grille de suggestions de réponses n'était proposée.

Tableau 41 :

Hommes de troupe	Effectif
Augmenter le salaire	74
Augmenter le matériel(Equipement de travail)	20
Améliorer la qualité de la nourriture	26
Disponibiliser suffisamment de médicaments dans les casernes	10
Mettre en place une politique de logement pour les hommes de troupes	7
Améliorer le système de sécurité social	9
Bénéficier des missions de maintien de la paix à l'étranger	1
Les officiers devraient écouter nos doléances	1
Il devrait y avoir plus d'équité dans la distribution des tâches	1
Augmenter le nombre de jours de congé par an	1
Améliorer le système de promotion	2
Améliorer les conditions de logement	8
Femmes de troupe	Effectif
Augmenter le salaire	1

Séparer les douches et toilettes de celles des hommes	1
Adapter le grade au niveau d'études	1
Etablir une équité entre les genres	1
Améliorer la qualité et la quantité de la nourriture	1
Multiplier les formations	4
Faciliter l'accès aux crédits	1
Hommes sous-officiers	Effectif
Accès au droit de poursuivre des études pour devenir officier	1
Accès au crédit à long terme	2
Améliorer la sécurité sociale	4
Améliorer la solde (salaire)	42
Améliorer les conditions de vie	2
Permettre la mise en place des syndicats pour mieux revendiquer les droits	1
Equité dans l'octroi des missions de maintien de la paix à l'étranger	13
Réhabiliter les casernes	6
Mettre en place une politique de logement pour les militaires sous-officiers	2
Equité dans l'accès aux formations	6
Augmenter le matériel de travail	14
Améliorer le système de communication Interne à la FDN	1
Augmenter l'âge de la retraite	1
Améliorer la qualité/quantité de la nourriture	7
Equité dans la promotion	7
Disponibiliser suffisamment de médicaments dans les dispensaires qui sont dans les casernes militaires	4
Améliorer la prise en charge médicale	1
Améliorer l'accès aux soins de santé pour les militaires qui sont sur les positions dans les campagnes	1
Recoder les matricules pour garder discrète la provenance du militaire (ex FAB ex PMPA) afin d'éviter des injustices	2
Améliorer le système de mutation pour	4

rapprocher les militaires de leurs familles	
Améliorer le système de récupération	1
Mettre en place une politique de logement pour les sous-officiers	3
Instaurer des formations sur le civisme	1
Augmenter les effectifs des femmes militaires	2
Remplacer la solde par le salaire	6
Accès aux formations à l'étranger	1
Femmes sous-officiers	Effectifs
Il faut revoir à la hausse la solde	5
Il faut prendre en compte les besoins spécifiques aux femmes militaires	5
Il faut augmenter les effectifs des femmes militaires	
Il faut améliorer le système de pension	2
Il faut améliorer la qualité de la nourriture	2
Equité dans l'octroi des missions de maintien de la paix	1
Nous souhaitons le casernement	1
Multiplier les formations pour les femmes militaires	3
Donner plus de chance aux femmes dans la mission de maintien de la paix	1
Améliorer le système de congé	1
Améliorer les moyens de transport	1
Hommes Officiers	Effectif
Augmenter le salaire	7
Améliorer le système de sécurité social (déplafonner)	4
Réhabilitation des casernes	1
Multiplier les formations sur l'éthique militaire	1
Faciliter l'accès aux crédits	1
Alléger l'organigramme de la FDN	1
La gestion des femmes militaires n'est pas facile. Il ne faudra pas dépasser 30%	1
Permettre à la FDN d'être en harmonie avec les standards internationaux	1
Multiplier et diversifier les formations	1
Equité dans l'accès aux formations	1

Augmenter le nombre des militaires	1
Augmenter l'équipement	2
Augmenter le nombre de femmes militaires jusqu'à 30%	1
Améliorer le système de promotion	1
Il faut motiver la femme militaire	1
Existence du Népotisme, régionalisme, clientélisme à la FDN	1
Il faut de l'équité dans l'octroi des missions de maintien de la paix à l'étranger	1
Femmes Officiers	effectif
Tenir compte des besoins spécifiques aux femmes (logement, séparation des douches et toilettes, équipement militaire)	1
Nous observons des progrès significatifs dans la prise en compte du genre	1
Pas de prise en compte du genre dans l'octroi des missions de maintien de la paix à l'étranger	1

A travers ce tableau, il apparaît de prime abord quatre groupes principaux de doléances :

1. La question des salaires est reprise par 135 militaires toutes catégories confondues
2. 65 militaires émettent des avis sur le logement, les conditions de casernement et la question de la nourriture ;
3. 37 militaires sont préoccupés par le matériel de travail ;
4. L'équité dans la désignation des participants dans les missions de paix à l'extérieur est citée par 18 militaires.

A côté de ces 4 principales préoccupations, il y a d'autres préoccupations, notamment l'amélioration du système de mutation pour rapprocher les militaires de leurs familles, la disponibilité de médicaments dans les officines militaires, l'équité dans la promotion, la formation des femmes militaires et l'augmentation de leurs effectifs, la formation sur le civisme, etc.

Un cas mérite d'être repris à part dans cette étude. En effet 4 militaires ont proposé de Coder les matricules pour garder discrète la provenance du militaire (Ex-FAB et Ex-PMPA) « afin d'éviter des injustices ».

III. LE SERVICE NATIONAL DE RENSEIGNEMENT VU PAR SES CADRES ET AGENTS DE RENSEIGNEMENT

A. Innovation par rapport à l'étude de 2012

Par rapport à l'édition de 2012, le champ de la recherche a été élargi en 2014 au Service National de Renseignements (SNR), comme autre fournisseur étatique important des services de sécurité. La présente partie donne les perceptions des personnels du SNR eux-mêmes, sur leur satisfaction, leurs motivations et leurs relations avec la population. Un accent particulier sera mis sur les aspects relatifs à l'intégration des femmes au sein de ce corps.

Si les missions sont bien claires, il reste qu'elles sont les moins connues de la population. A titre de rappel, nous l'avons souligné dans la partie en début de cette étude, seulement 48,5% des interviewés disent qu'ils connaissent le SNR. Le taux est le plus élevé à Bujumbura Mairie (71,7%) et le plus faible à Mwaro (21,1%). Quant à ceux qui ne connaissent pas le SNR, 27,5% ont dit qu'ils ont au moins entendu parler du SNR. En total 76% de tous les interviewés connaissent le SNR ou ont entendu parler du SNR Seuls 21,5% de la population interrogée connaît dans son entourage un agent du SNR. Sur l'échelle allant de 0 « très insatisfait » à 10 « Très satisfait », 4,7 apprécient les actions du SNR¹.

Comme on peut le lire dans la Loi organique créant ou plutôt restructurant ce service, il est chargé de :

«Le Service National de Renseignements a pour mission la recherche, la centralisation et l'exploitation de tous les renseignements d'ordre politique, sécuritaire, économique et social nécessaires à l'information et à l'orientation de l'action du Gouvernement en vue de garantir la sûreté de l'Etat. Il s'agit notamment de :

- a. Prévenir toute menace contre l'Etat ;
- b. Collecter, centraliser et contrôler toute information susceptible de contribuer à la protection de l'Etat et de ses institutions, et à la sauvegarde des relations internationales et de la prospérité économique;
- c. Détecter les types d'activités susceptibles de créer l'insécurité, d'inciter à la haine et/ou à la violence ou d'entraîner des changements au sein des institutions de l'Etat par des moyens anti-démocratiques ;
- d. Identifier toute tentative de manipulation politique, ethnique, religieuse, régionaliste ou de toute autre nature visant à déstabiliser les institutions;
- e. Prévenir toute menace à l'ordre constitutionnel, à la sécurité publique, à l'intégrité territoriale et à la souveraineté nationale ;
- f. Détecter tout acte de terrorisme, tout trafic illicite et toute tentative de constitution d'organisations criminelles
- g. Détecter les dysfonctionnements et les malversations au sein des services de l'Etat
- h. Informer sur toute menace à l'environnement écologique du pays»¹³⁹.

¹³⁹ Loi n°1/04 du 2 mars 2006 portant création, organisation et fonctionnement du service national de renseignement, art. 3.

B. Méthodologie

Sur le plan méthodologique, comme pour les deux autres corps (PNB et FDN) deux techniques d'analyse ont été utilisées : une technique quantitative sous forme d'une enquête auprès des agents du SNR (65 agents en tout) et une technique qualitative sous forme d'entretiens individuels (3 entretiens dont 1 avec un homme du SNR et 2 avec des femmes SNR).

Comme les sujets et questions étaient les mêmes dans l'enquête quantitative et l'enquête qualitative, nous allons analyser les résultats ensemble pour éviter des doublons et faciliter la lecture. De même, nous regroupons les sujets de manière logique plutôt que suivre l'ordre exact du questionnaire et du guide d'entretien.

Un fait important est tout de même à souligner : la littérature grise qui permet une analyse documentée n'a pas été accessible. Les perceptions que nous reprenons ici nous sont fournies par 65 agents du SNR.

Bien que nous ne connaissions pas les effectifs du SNR, les femmes SNR sont surreprésentées dans l'étude par rapport à leur probable pourcentage réel, fait qui doit être pris en compte en analysant les résultats. C'est pour cela que l'on regarde les résultats pour les hommes, les femmes, et tous ensembles pour chaque question.

Liste des personnes enquêtées au SNR

39 hommes (60%) et 26 femmes (40%);

20 Administrateurs (30,8%), 34 Officiers de renseignement (52,2%), 11 Inspecteurs de renseignement (16,9%);

La moyenne d'âge est de 38 ans.

50 (76,9%) habitent dans un milieu urbain, 14 (21,5%) dans un milieu mi-urbain mi-rural et 1 personne (1,5%) dans un milieu rural ;

1 personne (1,5%) n'a aucun niveau d'enseignement, 2 personnes (3,1%) ont fait l'école primaire, 8 personnes (12,3%) ont terminé le cycle inférieur du secondaire, 26 personnes (40%) le cycle

supérieur des études secondaires et 28 personnes (43,1%) ont terminé l'Université.

Toutes les 3 personnes qui n'ont aucun niveau d'enseignement ou n'ont fait que l'école primaire ont déclaré pouvoir lire un journal en Kirundi.

42 personnes (64,6%) se déclarent Catholiques, 22 personnes (33,8%) de culte protestant et une personne (1,5%) de culte musulman

54 personnes (83,1%) sont mariées, 9 (13,8%) célibataires, 1 personne (1,5%) est veuve et 1 personne (1,5%) séparée/divorcée.

Par rapport à l'étude de 2012 :

Nous avons ajouté toute la partie « Le SNR vu par lui-même ».

Nous avons divisé les questionnaires auto-administrés en deux: hommes du SNR; femmes du SNR.

Afin de capter l'opinion des participants masculins par rapport au genre on a ajouté des questions spécifiquement liées au genre:

Quel est votre degré d'appréciation des prestations de vos collègues féminins?

Quelles sont les relations entre vous et vos collègues féminines ?

Y a-t-il des discriminations, agression ou vexation dont les femmes au sein du SNR ont été victimes ?

Si oui, quel type de discrimination, agression ou vexation? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales; Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelles; Discrimination concernant la promotion; Discrimination lors des recrutements; Autre (laquelle ?)

Quelle est votre explication de ces agressions et vexations sur les femmes du SNR? (Réponses à choisir: la valeur de la femme est sous-estimée par les hommes dans la tradition; les femmes ne sont pas aptes à faire le travail du SNR; autre (laquelle ?)

Afin de capter la perspective spécifique des femmes sur le SNR nous avons ajouté les questions suivantes uniquement pour les femmes:

Quelles sont vos relations personnelles avec vos collègues féminins ?

Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues masculins ?

Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos prestations par vos collègues masculins ?

Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos relations avec la population ?

Avez-vous déjà personnellement subi des discriminations, agression ou vexation au sein de votre institution liée à votre genre ?

Si oui: Quelles sont les types de discriminations, d'agression ou vexation dont vous avez été personnellement victime ? (Réponses à choisir: Agressions physiques; Agressions verbales; Harcèlement sexuel; Insinuations ou vexations sexuelle; Discrimination concernant la promotion; Autre (laquelle)

Les auteurs de ces discriminations, agression ou vexation étaient-ils masculins ou féminins ?

Si non: avez-vous entendu parler de discrimination, agression ou vexation au sein de votre institution faites aux collègues femmes?

Quels sont les types d'agression ou vexation dont vous avez entendu parler sur des femmes collègues ? (Réponses à choisir: Agressions physiques; agressions verbales; harcèlement sexuel; insinuations ou vexations sexuelle; discrimination concernant la promotion; autre (laquelle)

Les auteurs de ces discriminations, agressions ou vexations étaient-ils masculins ou féminins ?

Que faites-vous si vous subissez une agression, discrimination ou vexation ou si vous êtes au courant d'une agression, discrimination ou vexation faite à une autre femme? (Réponses à choisir: porter-plainte au supérieur hiérarchique; contacter le réseau des femmes; contacter l'Inspecteur/Inspectrice générale; confronter l'auteur de l'agression/discrimination/vexation; se taire; autres (quoi ?)

Votre travail est-il reconnu par les supérieurs ?

Comment jugez-vous vos possibilités de promotion ?

Comment jugez-vous vos possibilités de formation?

Etes-vous satisfaite du nombre de femmes au sein du SNR ?

Etes-vous satisfaite de la prise en compte des besoins des femmes au sein du SNR?

Quels sont les besoins spécifiques des femmes au sein du SNR? (Réponses à choisir: protection des violences basées sur le genre; compatibilité de la vie familiale et la profession; besoins logistiques (hygiène féminine, nourriture particulière); autre (quoi

C. Présentation des perceptions du SNR par ses cadres et agents

1. Sentiment de satisfaction des agents du SNR

Tableau 42 :

	Tous	Hommes	Femmes	Administrateur	Officier de Renseignement	Inspecteur de Renseignement
L'organisation du temps de travail et des récupérations	8,3	8,1	8,7	8,4	8,1	8,9
Système de notation	8,3	8,0	8,8	8,6	8,1	8,6
Régime de congés	8,2	8,3	8,0	8,6	7,9	8,6
Modes et lieu d'affectation	8,0	7,8	8,3	7,9	8,2	7,7
Système hiérarchique	7,9	7,7	8,3	7,6	7,9	8,0
Régime de retraite	7,8	7,6	8,3	7,2	8,3	7,6
Prise en charge de la sécurité sociale	7,8	7,6	8,2	8,1	7,8	7,2

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Système de mutation	7,4	7,0	8,0	7,1	7,5	7,7
Régime des rémunérations	6,9	6,6	7,4	6,5	7,2	6,6
Régime disciplinaire	6,9	6,7	7,1	6,7	6,9	7,2
Système de promotion	6,7	6,4	7,0	5,9	6,7	7,8
Formations reçues pour pouvoir exercer les missions	6,3	5,8	7,0	7,2	6,2	5,1
Nombre d'agents par rapport aux missions à accomplir	6,1	5,2	7,5	6,6	6,3	4,5
Politique d'octroi de crédits	5,5	5,7	5,2	5,1	5,4	6,6
Habilllements et équipements octroyés	5,3	4,9	5,8	5,1	5,3	5,5
Moyenne des 15 thèmes	7,1	6,8	7,5	7,1	7,1	7,1

A partir de ce tableau ci haut, on peut tirer les informations suivantes:

Premièrement, sur toutes les 15 variables soumises à l'évaluation, la moyenne globale est de 7,1 sur l'échelle allant de 0 "très insatisfait" à 10 «très satisfait ». Cela signifie que globalement les agents du SNR sont satisfaits de l'organisation du travail et de la prise en compte de leur bien- être par cette institution. En outre, ce tableau montre que les femmes sont plus satisfaites que les hommes (7,8 vs 6,8) sur les 15 variables, les femmes arrivent en première position des opinions émises sauf pour deux, le régime des congés (8,0 vs 8,3) et la politique d'octroi des crédits (5,2 vs 5,7). Ensuite, parmi les trois catégories d'agents du SNR (administrateurs, officiers de renseignement, inspecteurs de renseignement) les opinions sont ex aequo (7,1 sur l'échelle de 0 à 10)¹⁴⁰.

Deuxièmement, l'on peut constater que sur les 15 variables servant d'évaluation des conditions de travail et du bien-être des agents du SNR, 2 catégories d'opinions émergent.

¹⁴⁰ Nous avons évité de faire l'analyse suivant le statut civil parce que la distribution statistique des agents du SNR interrogés ne permettrait d'avoir des opinions de nature à nous permettre de faire une analyse scientifique porteuse d'une information fiable. Il s'agissait d'un veuf, d'un divorcé, de 9 célibataires et de 54 mariés.

La 1^{ère} catégorie est constituée par des variables ayant au moins obtenu la moyenne des opinions émises. Il s'agit de l'organisation du temps de travail et des récupérations (8,3), le système de notation (8,3), le régime des congés (8,2), les modes et lieux d'affectation (8,0), le système hiérarchique (7,9), le régime de retraite (7,8), la prise en charge de la sécurité sociale (7,8) et le système de mutation (7,4).

La 2^{ème} catégorie est constituée de variables qui n'ont pas obtenu un score qui atteint la moyenne globale : le régime des rémunérations (6,9), le régime disciplinaire (6,9), le système de promotion (6,7), la formation reçue pour pouvoir exercer les missions (6,3), le nombre suffisant d'agents par rapport aux missions à accomplir (6,1), la politique d'octroi des crédits (5,5) et l'habillements et équipements (5,3).

Sur papier, toutes les variables ont des scores au-delà du niveau 5 sur l'échelle de 0 à 10. Mais il y a un aspect important qui a obtenu pourtant des scores faibles : la formation reçue pour exercer les missions du SNR. Le fait que la note pour les formations reçues n'est que de 5 au moment où d'autres sont plus élevés¹⁴¹ pourrait signifier qu'une partie du personnel du SNR exerce leurs fonctions sans en avoir les compétences suffisantes ou sans formation suffisante. Cette absence de formation suffisante peut influencer sur les réponses fournies sur les autres thèmes par mauvaise compréhension. Ce qui reviendrait *in fine* à relativiser les réponses fournies.

Troisièmement enfin, une analyse par sexe et par catégorie nous donne certes des disparités entre hommes et femmes, ainsi qu'entre administrateurs, officiers et inspecteurs comme nous le soulignons dans les paragraphes précédents. Mais une fois que nous entrons en détails dans les 15 variables, les résultats des opinions émises défient la tendance globale. Nous procédons méthodiquement pour souligner ces disparités.

En croisant les données recueillies avec le sexe des personnes interrogées, il y a lieu de constater que sur les 8 variables ayant reçu une note supérieure à la moyenne de 7, l'organisation du travail et des récupérations était le plus apprécié. Mais c'est le système de notation qui est plus apprécié par les femmes.

Dans le même ordre d'idée, le régime des congés qui venait en 3^{ème} position se retrouve à la queue du « top 8 » dans l'opinion des femmes. Pour les 7 variables ayant obtenu moins d'appréciation, le plus grand écart s'observe pour le « nombre d'agents par rapport aux missions à accomplir » avec une différence de 2,3 points entre les femmes et les hommes.

Satisfaction comparée hommes / femmes

Mis à part le régime des congés et la politique d'octroi des crédits, les femmes sont plus satisfaites que les hommes sur toute la ligne, comme l'indique le graphique ci après :

¹⁴¹ Sur cette question des formations reçues, contrairement aux deux autres corps, rien ne semble nous indiquer un programme de type académique ou pédagogique qui doit être suivi pour être un agent du SNR. La loi n°1/05 du 2 mars 2006 portant Statut du personnel du SNR évoque seulement en son article 19 al.1, un stage de deux ans sans préciser sur les matières de ce stage. Mais en principe un stage complète une formation dans un domaine quelconque. Par ailleurs depuis que ce corps a été mis en place en décembre 2004 et réglementé en 2006, il n'y a pas eu à notre connaissance de recrutement annoncé officiellement.

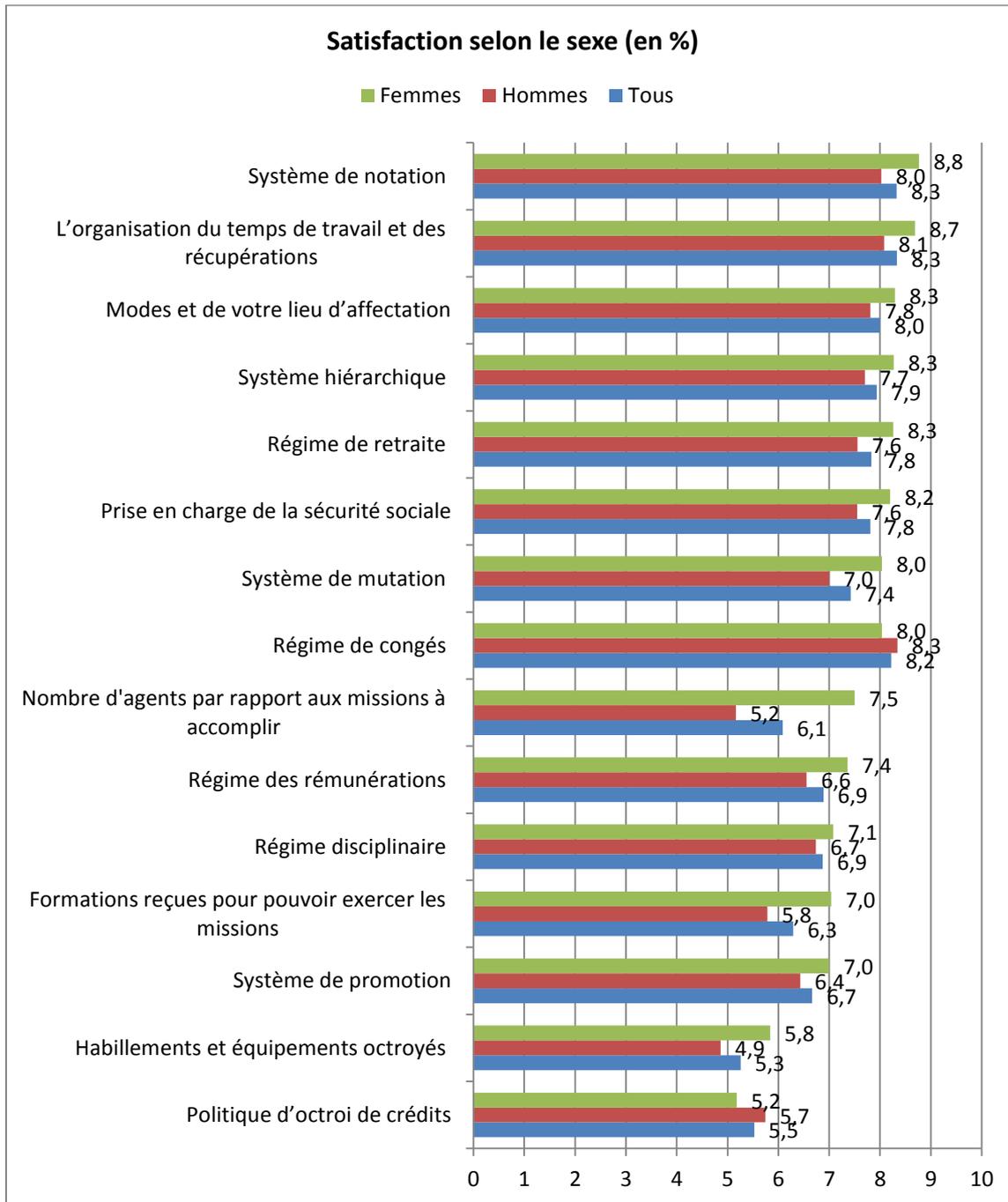


Diagramme 121

Sentiment de satisfaction selon la catégorie hiérarchique

S'agissant de la catégorie des agents interrogés, il y a lieu de remarquer quelques différences dans les opinions émises par rapport à l'allure globale, comme on peut le voir dans le graphique ci-après. En analysant ces opinions émises, la première information est que des trois catégories interrogées, les inspecteurs de renseignement sont ceux qui expriment des opinions positives sur les différents sujets évalués. En effet, ils viennent en tête des opinions sur 8 des 15, suivis par les administrateurs (5 sur 15) et des officiers du renseignement (3 sur 15).

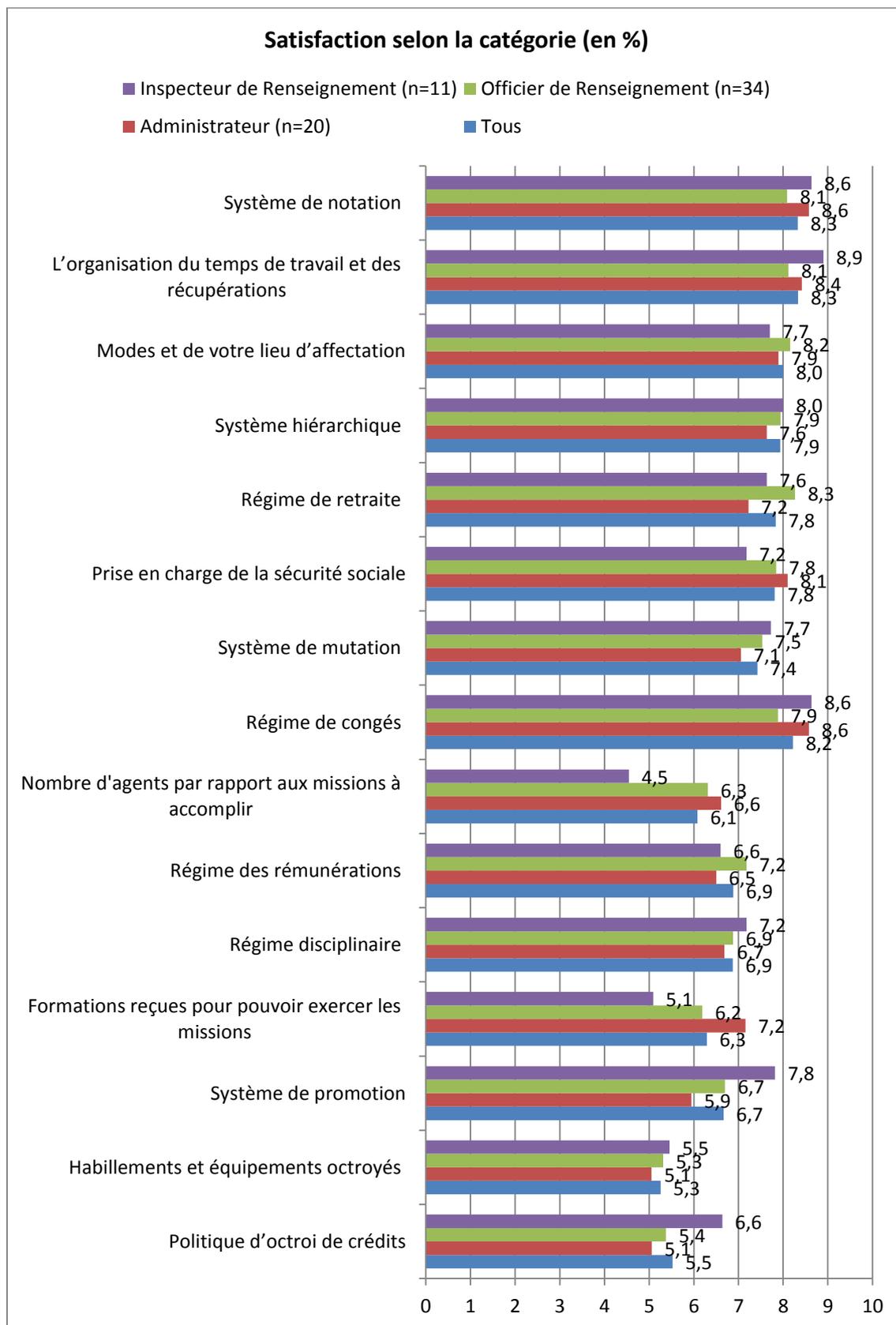


Diagramme 122

Telles que ces données se présentent la tendance serait de chercher la signification en analysant la qualité intrinsèque des catégories en termes de formation et d'accès aux ressources conformément au niveau, les opinions recueillies nous empêchent de faire une telle analyse. En effet, les inspecteurs du renseignement sont les plus satisfaits alors que le niveau devrait en principe constituer la barrière à ces ressources et à ces opportunités. Rappelons que la catégorie des inspecteurs du renseignement est l'échelon inférieur dans ce corps. Comme on peut le lire dans la loi portant statut du personnel du SNR, pour être recruté comme inspecteur du renseignement, il faut avoir au moins le cycle inférieur des humanités ou un brevet d'une école de police ou équivalent¹⁴². Par contre, le cas des formations reçues mérite d'être approfondi pour une raison au moins. C'est le seul cas où la différence en termes de satisfaction est très prononcée entre les trois catégories : 5,1 pour les inspecteurs, 6,1 pour les officiers et 7,2 pour les Administrateurs. Autant dire que si les administrateurs qui sont d'un niveau de formation élevé au recrutement (Licence au moins) se disent satisfaits des formations reçues tandis que les inspecteurs qui sont au départ sans niveau suffisant pour exercer ces missions du SNR sont très insatisfaits des formations qu'ils ont reçues, il y aurait un problème de hiérarchisation des besoins dans la planification et l'organisation des formations¹⁴³.

2. Formations et informations reçues

Nous avons posé quelques questions relatives aux formations reçues au SNR ainsi que par rapport au niveau d'information des agents du SNR. Ces questions ont porté sur l'appréciation de la description des tâches, le droit de procéder à des arrestations et la formation sur l'investigation. Le tableau ci-après nous donne les réponses qui ont été fournies.

Tableau 42 :

Formations suivies recensées sur les questionnaires auto-administrés						
Formations reçues	Inspecteurs de renseignement		Officiers de renseignement		Administrateurs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Informatique	0	0	0	0	1	0
Gestion des projets	0	0	0	0	1	0
Formation des formateurs	0	0	0	0	3	1
Ingénierie	0	0	0	4	1	0
Rédaction des modules de formation par objectif	0	0	0	0	1	0

¹⁴² Loi n°/05 du 2 mars 2016, op.cit., art.16,pt.c

¹⁴³Nous savons qu'il y a un plan stratégique 2010-2025 du SNR, lequel pourrait dissiper ces inquiétudes mais nous n'avons pas pu accéder au document.

pédagogique						
Droits de l'homme	0	0	0	3	1	0
Formation pour O.P.J	0	0	3	2	2	2
Protection des personnes vulnérables.	0	0	0	0	2	0
Droits de l'homme	0	0	3	3	1	0
Destruction des explosifs	0	0	1	0	0	0
Formations des contrôleurs internes	0	0	0	0	1	0
Lutte contre le terrorisme	0	0	0	0	1	0
Contre-espionnage	1	0	0	0	1	0
Renseignements généraux	0	0	0	2	2	0
Filature	0	0	0	1	0	0
DSS	1	0	0	2		
Secourisme	1	0	0	0	0	0
Désarmement	1	0	0	0	0	0

Globalement, au vu de ces chiffres, on serait tenté de dire que le Service National de Renseignements reste le cas le moins nanti en termes de formation comparativement à la PNB et la FDN qui sont dotés des académies et des centres de formation à tous les échelons en plus d'un appui assez consistant de bailleurs de fonds¹⁴⁴. Nous avons essayé de voir comment le peu de formations dispensées sont appréciées par les concernés.

Appréciation des formations reçues

La première question a porté sur la formation en « investigation » qui relève de la mission fondamentale du SNR. Il n'y a pas de différences entre les opinions émises par les hommes et les femmes (le graphique ci-dessous illustre cette situation).

¹⁴⁴ En plus d'un grand programme de Développement du Secteur de la sécurité (DSS) où la FDN et la PNB sont dotés des Unités de Gestion (UdG), on peut compter au moins pour la PNB cinq autres grands projets de renforcement des capacités depuis 2004, dont le Projet d'appui à la formation de la PNB, Projet d'appui à la professionnalisation et renforcement de la Police nationale avec GIZ, Projet d'appui à la formation des nouvelles forces de police burundaises PNB et Projet de Renforcement des acquis de la professionnalisation lancé le 23 mai 2014; et la FDN compte des grands projets comme la Moralisation des troupes, Ethique militaire et les programmes ACOTA et RECAMP pour des formations en pré-déploiement pour les opérations de maintien de la Paix. D'autres formations sporadiques sont fournies par des ONG locales et internationales.

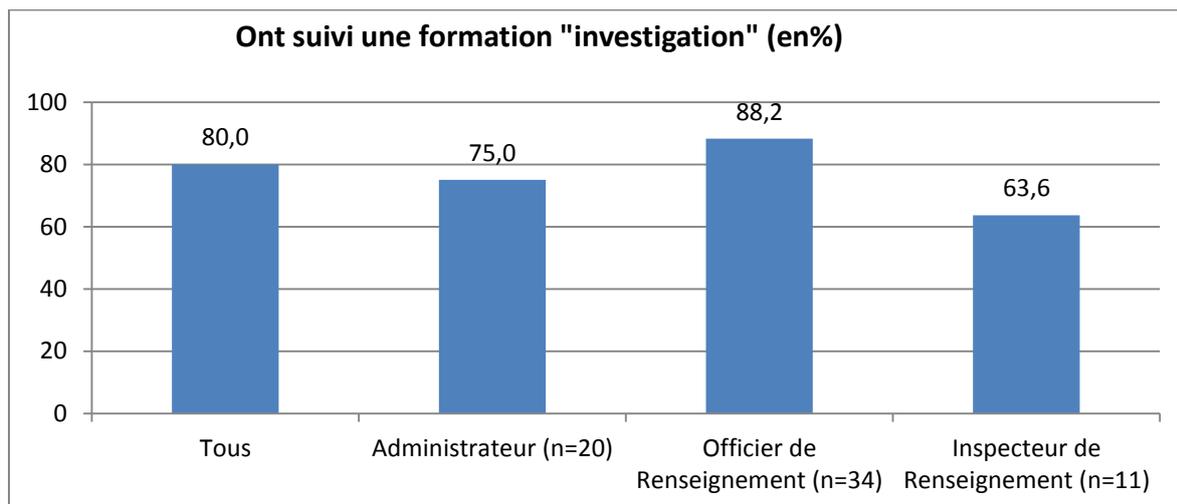


Diagramme 123

Ainsi, 80% des interviewés ont suivi une formation sur les techniques d’investigation, seulement 63,6 % des inspecteurs, contre 88,2% des officiers du renseignement et 75% des administrateurs. Cependant le grand défi reste qu’il n’y a pas à notre connaissance une institution qui s’occupe de la formation en matière de renseignement, ce qui veut dire que ces formations restent sporadiques (parfois au gré des partenaires techniques et financiers). Le document de prévision budgétaire du SNR pourrait nous renseigner mieux sur les formations qui sont entreprises ou projetées.

Satisfaction de la formation en investigation

Nous avons ensuite cherché à savoir si la durée des formations était suffisante, ou encore, si les formations étaient utiles pour améliorer les relations avec la population et l’administration.

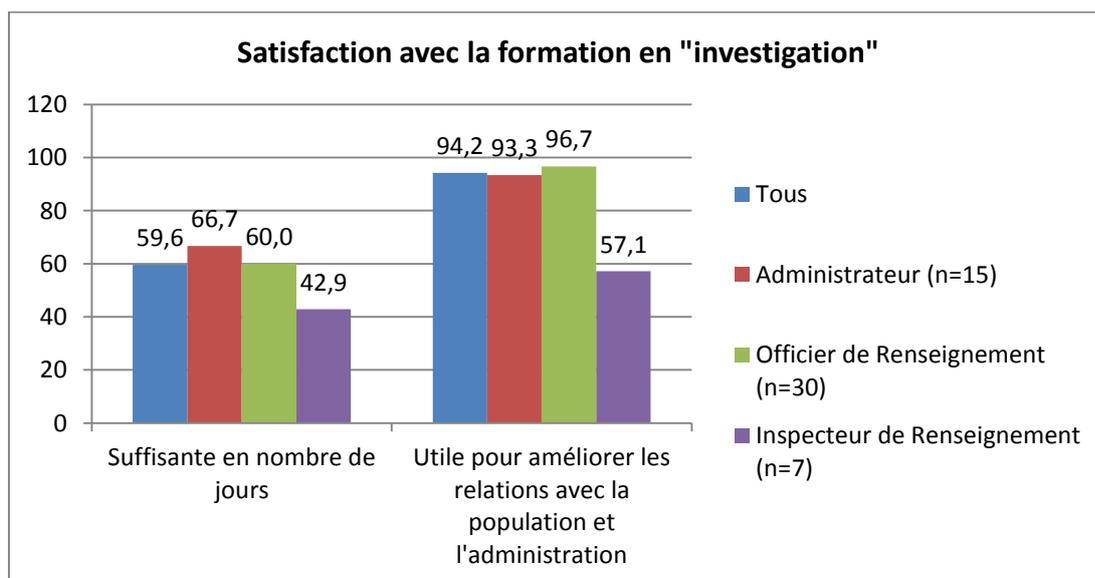


Diagramme 124

Sur 52 personnes ayant répondu à ces deux questions, le graphique ci-haut montre que les administrateurs sont les plus satisfaits, 66,7% contre 60% des officiers du renseignement et 42,9% des inspecteurs. L'on remarque ensuite que les officiers du renseignement sont les plus nombreux à croire que ces formations participent à l'amélioration des relations avec la population et l'administration, avec 96,7% contre 93,3% des administrateurs, et 57,1% des inspecteurs.

Dans les 2 cas, la catégorie des inspecteurs est la moins satisfaite, ce qui dans ce cas serait un indicateur d'un décalage de l'accès à la formation, un grand défi pour un service qui se doit d'améliorer son image auprès de la population. Le plan stratégique 2010-2025 est jugé ambitieux en termes de volume de recrutement et de réorganisation interne avec une volonté manifeste de procéder à la déconcentration élargie jusque dans les communes.¹⁴⁵ Nous ne savons pas s'il prend en considération les besoins en formation.

Prise en compte genre dans la formation

Une autre question qui a été posée au sujet des formations a porté sur la prise en compte du genre. Le graphique qui suit nous en donne le panorama suivant le sexe et la catégorie des agents du SNR interrogés. Trois options de réponses étaient proposées: OUI, NON, PAS IMPORTANT, pour une telle formation.

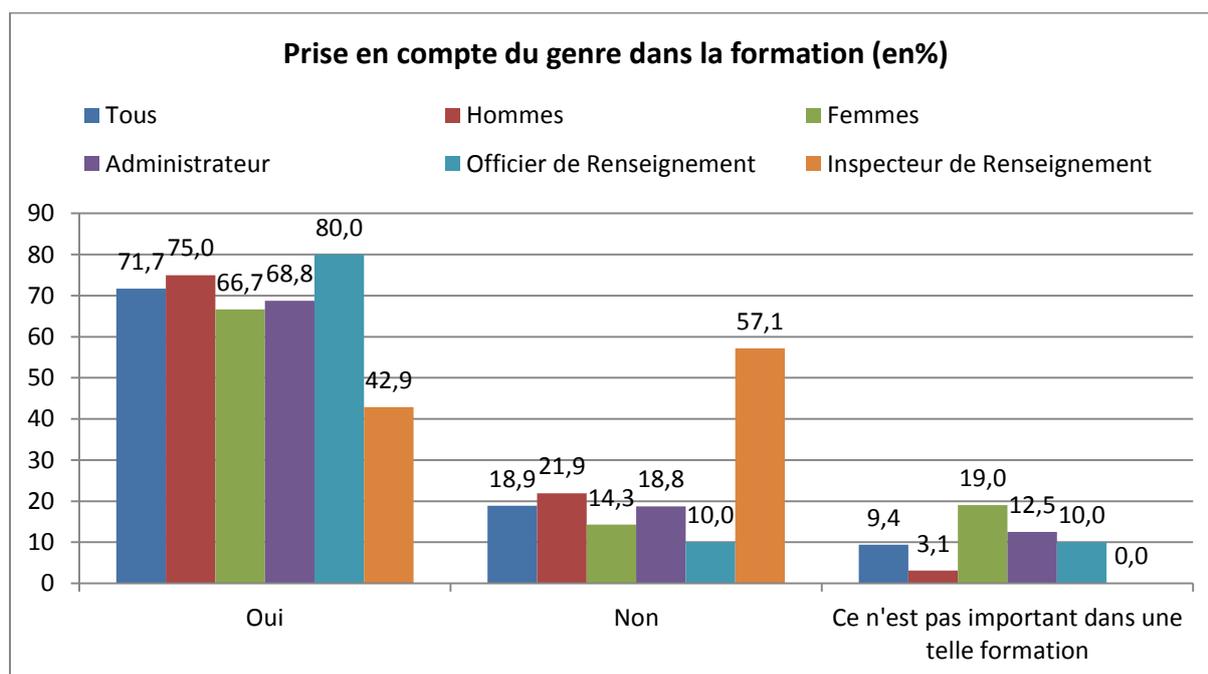


Diagramme 125

La majorité des personnes interrogées, 71,1%, trouvent que les formations qui ont été dispensées ont pris en compte la question du genre. Les hommes expriment des opinions positives plus importantes que les femmes (75% vs 66,7%). Au regard des catégories des personnels du SNR interrogés, les officiers affirment majoritairement (80%) que les formations prennent en compte l'intégration genre. Ils sont suivis des administrateurs

¹⁴⁵ Voir à ce sujet ISSAT, Evaluation de la réforme du secteur de la sécurité et de la justice au Burundi. Rapport final, février 2014, p.35

(68,8%) et des inspecteurs (42,9%). La différence entre inspecteurs et les autres catégories, surtout par rapport à l'option « non », est respectivement de 38,3% avec les officiers (soit 57,1% vs. 18,8%) et 41,1% avec les administrateurs (soit 57,1% vs 10%). Ce qui confirme les disparités que nous énoncions de manière hypothétique dans les paragraphes précédents. Enfin, il y a lieu d'observer aussi que les opinions femmes représentent une proportion non négligeable de ceux qui disent que de telles formations ne sont pas importantes (19% contre 3,1% des hommes). Il n'est pas possible de savoir pourquoi ces formations seraient inutiles ou pas, si on n'est pas en possession des modules des différentes formations.

Les éléments des trois entretiens avec des témoins privilégiés confirment le constat général que les agents du SNR sont globalement satisfaits des conditions de leur travail et que les femmes sont plus optimistes que les hommes. Un aspect particulier qui mérite une attention particulière dans l'organisation du travail. Les deux femmes – à l'opposé de l'homme interrogé - sont très satisfaites de l'organisation du travail et du temps de récupération ainsi que du lieu d'affectation et le système de mutation. Elles disent qu'une des raisons de leur satisfaction est qu'elles ne sont pas mutées à l'intérieur du pays et qu'elles ne font pas de garde de nuit. L'agent masculin interrogé par contre est insatisfait du lieu de son affectation et dit que c'est dur pour lui de travailler presque 24h/24h.

Tous les 3 témoins privilégiés expriment des doléances concernant l'augmentation de salaire, l'amélioration de l'équipement et surtout les moyens de déplacement et le matériel informatique, l'augmentation du nombre des femmes et la multiplication des formations.

Description des tâches

Une autre question posée est relative à la description des tâches du service national de renseignement. Les statistiques recueillies montrent que 81,5% des interviewés estiment que les tâches sont suffisamment décrites et précisées. Il n'y a pas de grande différence ni entre hommes et femmes, ni entre catégories.

Le droit de procéder à des arrestations

Nous avons posé une question que nous considérons être un test pour les trois catégories, qui avait été aussi posée à la population, aux policiers et aux militaires. Il s'agit de savoir qui détient le droit de procéder aux arrestations. Le graphique ci-après nous montre les points de vue des agents du SNR, selon le sexe des répondants.

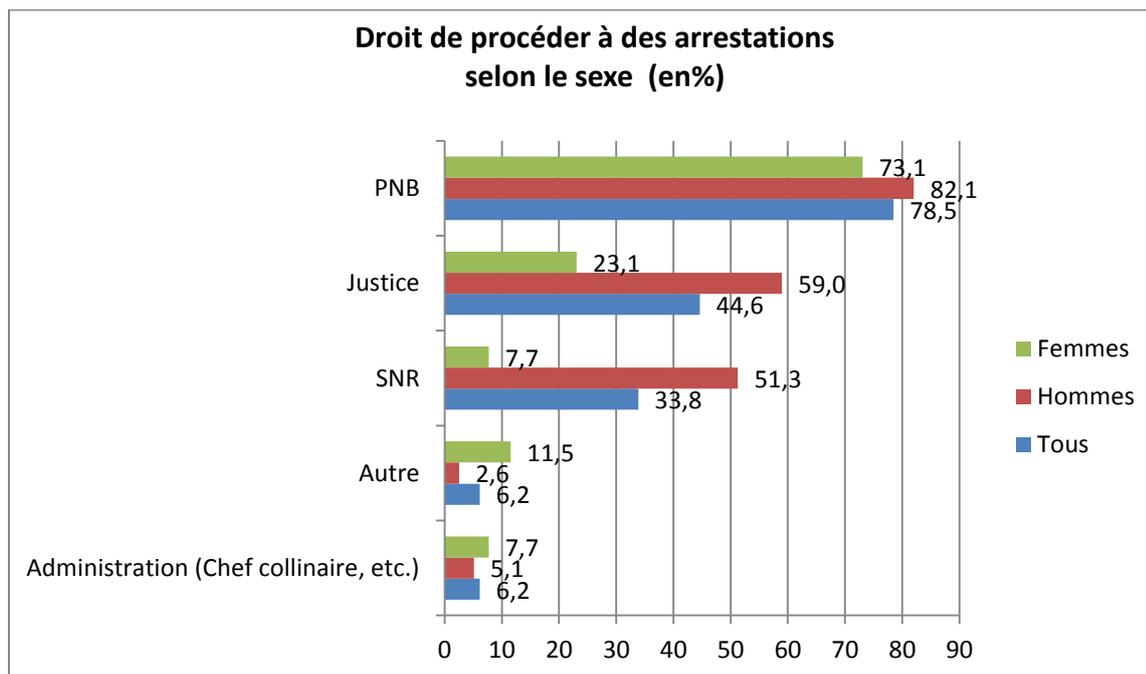


Diagramme 126

Les opinions exprimées par les agents du SNR montrent par ordre décroissant les acteurs qui auraient le droit de procéder aux arrestations. Il s'agit de la PNB (78,5%), de la Justice (44,6%), du SNR (33,8%) et enfin de l'Administration (6,2%).

Ces opinions ne se distinguent pas sur le fond de celles qui ont été exprimées par les deux autres corps (PNB et FDN), voire par la population. Mais 2 cas méritent une attention particulière.

D'une part, même si la catégorie «autre» qui a obtenu 6,2% ne décline pas l'identité de ces acteurs, il faut souligner qu'aucun agent du SNR n'a souligné que l'armée (FDN) avait le droit de procéder aux arrestations.

D'autre part, il est intéressant de remarquer que malgré le fait que l'article 8 de la Loi portant création, mission et fonctionnement du SNR leur accorde le droit de procéder aux arrestations, ils n'ont pas placé leur corps (SNR) en 1^{ère} position des détenteurs du droit de procéder aux arrestations. Cela pourrait signifier qu'ils ont assimilé les règles de procédure en matière d'arrestation¹⁴⁶.

Ces opinions ne manquent pas aussi de souligner un écart entre les hommes et les femmes sur la question. En effet, sur les trois premiers acteurs disposant de la légitimité et de la légalité de procéder aux arrestations (PNB, Justice, SNR), les opinions des hommes sont supérieures à celles émises par les femmes dans des proportions oscillant autour de 10% (73,1 vs 82,1% pour la PNB), allant parfois du simple au double (59,3 vs 23,1% pour la Justice) voire du septuple (51,3% vs 7,7% pour le SNR). Mais ce dernier différentiel est frappant du fait que ces femmes font partie de ce corps qui a légalement ce droit. En

¹⁴⁶A ce sujet il faut souligner notamment que depuis juillet 2013 sous les auspices du Gouvernement du Burundi et du BINUB, un guide du policier et de l'agent du SNR en droits de l'homme a été élaboré et distribué aux policiers et agents du SNR. Il y est défini ce que l'arrestation, les buts de l'arrestation et qui l'effectue. (Voir Guide du Policier et de l'agent du SNR en droits de l'homme, pp.43-45.

même temps, le résultat pourrait vouloir dire que ce droit est tout de même limité dans certains cas ou circonstances. Cette observation est valable aussi au sujet de l'administration à qui les femmes concèdent ce droit dans des proportions allant jusqu'à 7,7% d'opinions favorables.

Droit de procéder aux arrestations selon la catégorie des répondants

Une légère différence s'observe entre la catégorie des subalternes ou des inspecteurs, celles des officiers et celle des administrateurs en faveur de la PNB. Le différentiel est respectivement de 2,4% et 6,8%.

Concernant la Justice il n'y a pas de différences remarquables. Les opinions des inspecteurs restent tout de même plus favorables à la Justice que celles des 2 autres catégories.

Pourtant, il s'observe une grande différence entre les trois catégories au sujet du SNR identifié comme 3ème acteur disposant du droit de procéder aux arrestations. Les administrateurs citent le SNR dans des proportions supérieures à celles des 2 autres catégories, 45% contre 29,4% pour les officiers du renseignement et 27,3% pour les inspecteurs. Ces opinions montrent donc un écart sensible entre les administrateurs d'une part et les officiers et inspecteurs du renseignement d'autre part. Si cette différence peut être liée à la formation déjà soulignée plus haut, d'aucuns pourraient se dire que tous les agents du SNR sont relativement informés qu'ils ne disposent pas d'un droit absolu de procéder aux arrestations. Comme le dit l'article 8 déjà cité, il doit rendre compte au Ministère public.

Enfin, il y a lieu de remarquer que ce sont les administrateurs qui expriment que l'administration a le droit de procéder aux arrestations plus que les deux autres catégories. Dans le même ordre d'idée, ils sont nombreux à souligner qu'il existe d'autres acteurs disposant de ce droit d'arrêter les gens.

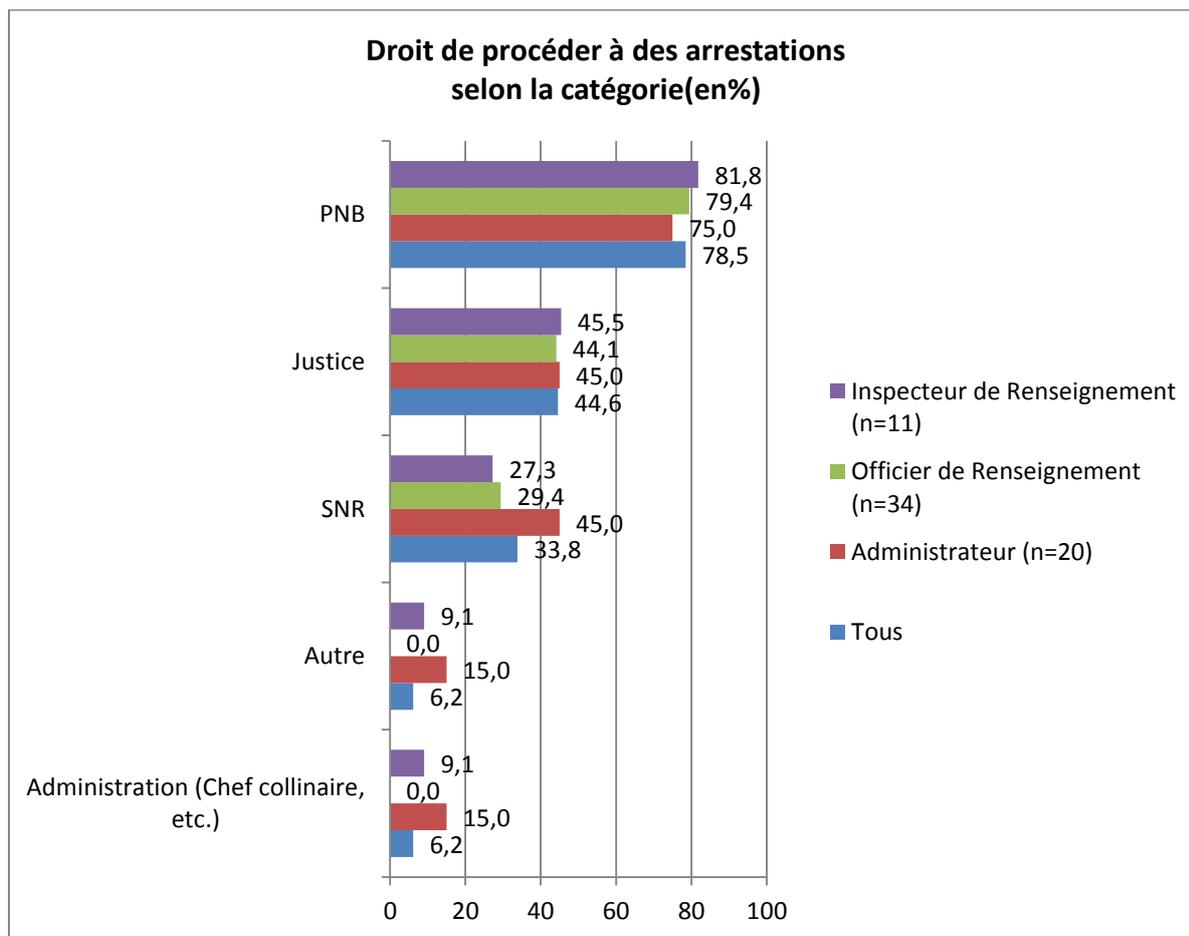


Diagramme 127

Chevauchement entre les interventions du SNR et de la PNB

Deux témoins privilégiés interviewés ne voient pas de chevauchement entre le SNR et la PNB, mais simplement une bonne collaboration, tandis qu'une femme interrogée pense qu'il y en a mais que cela ne pose pas de problème. Car, « le SNR c'est comme la PNB, ils font le même travail ». Bien qu'il ne s'agisse pas d'une opinion représentative il est tout même important de signaler qu'il existe des opinions internes qui ne font pas de différence entre la mission de son corps et celle de la police.

3. Relations entre le SNR et la Population

Lorsqu'on interroge les agents du SNR, 80% des agents estiment que leurs relations avec la population est « très bonne » ou « bonne », 15,4% disent qu'elles ne sont « ni bonnes ni mauvaises », 1,5% qu'elles sont « très mauvaises » tandis que 3,1% disent « ne pas savoir ».

Comme on le voit, les perceptions des agents du SNR sur leurs relations avec la population sont ici contraires aux opinions émises par la population sur la même relation

avec le SNR. Pour rappel, seuls 38,4% des personnes interrogées au sein de la population ont déclaré avoir confiance envers le SNR¹⁴⁷.

Les hommes estiment les relations très bonnes avec 35,9% contre 7,7% des femmes, tandis que les femmes estiment qu'elles sont bonnes à raison de 55,4% contre 48,7 % des hommes, 19,2% des femmes estiment la situation ni bonne ni mauvaise contre 12,8% des hommes.

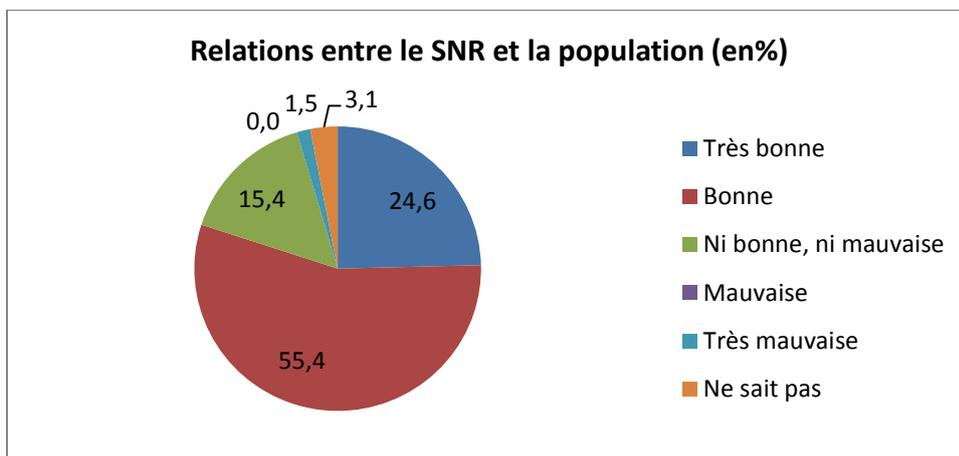


Diagramme 128

Relations Selon le sexe et la catégorie des agents le graphique qui suit nous donne une série d'informations.

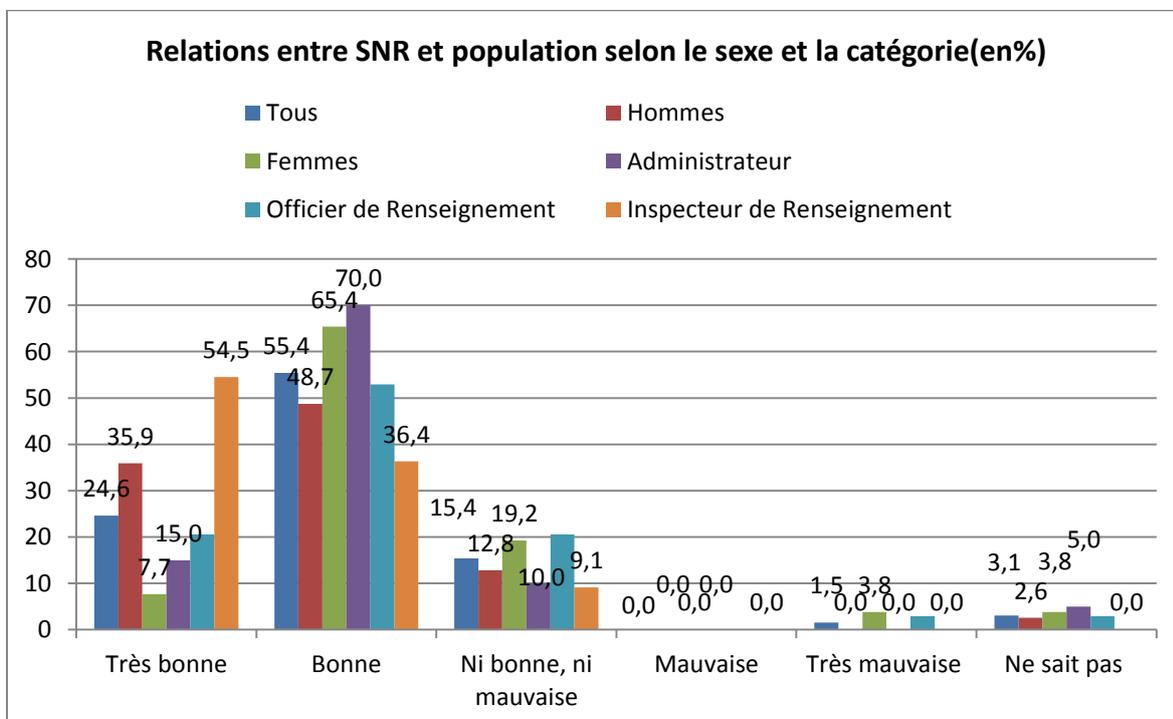


Diagramme 129

¹⁴⁷ Voir Supra, p.50.

D'un côté, les inspecteurs du renseignement sont les plus optimistes et viennent en tête avec 54,5% de ceux qui estiment que la relation avec la population est très bonne tandis qu'ils estiment en même temps la situation bonne à 36,4%. Au total, c'est presque 90,9% des inspecteurs qui trouvent la situation très bonne ou bonne. Ils sont suivis par les administrateurs avec 15% « très bonnes » et 70% pour une bonne relation. Au même moment il y a lieu de constater que les officiers du renseignement sont à 20% à l'estimer très bonne et à 52% bonnes. Les officiers du renseignement estiment la relation à 20% de ni bonne ni mauvaise contre 10% des administrateurs et 9,1% des inspecteurs du renseignement.

Nous avons ensuite posé la question d'évaluer la relation entre le SNR et la population durant les 12 derniers mois.

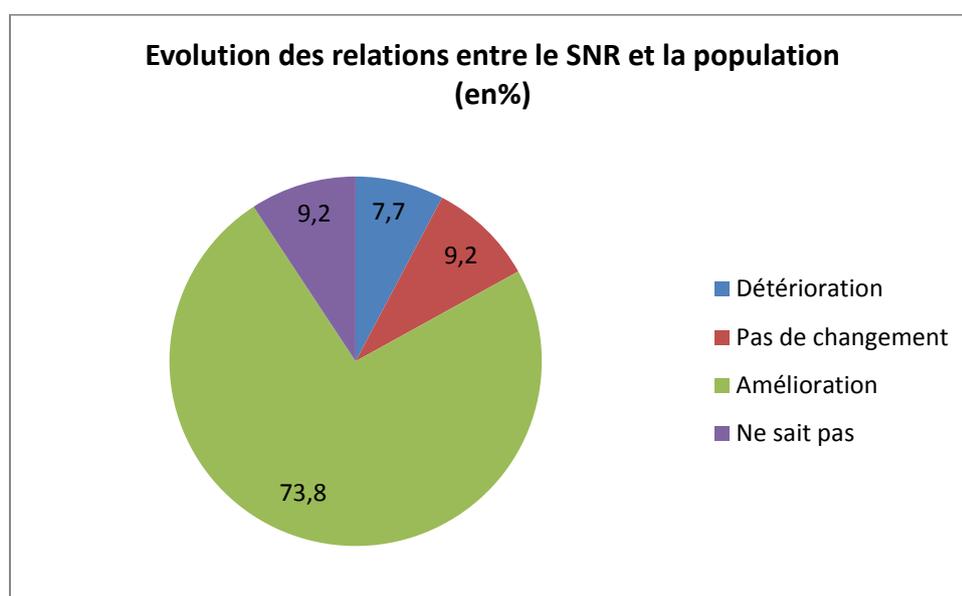


Diagramme 130

Les agents du SNR de toutes les catégories interrogés trouvent avec une majorité (73,8%) que la relation avec la population s'est améliorée. 7,7% trouvent qu'elle s'est détériorée tandis que 9,2% ne voient pas de changement. 9,1% disent ne pas savoir. En croisant ces données avec le sexe et la catégorie des agents interrogées, le graphique qui suit donne les informations suivantes:

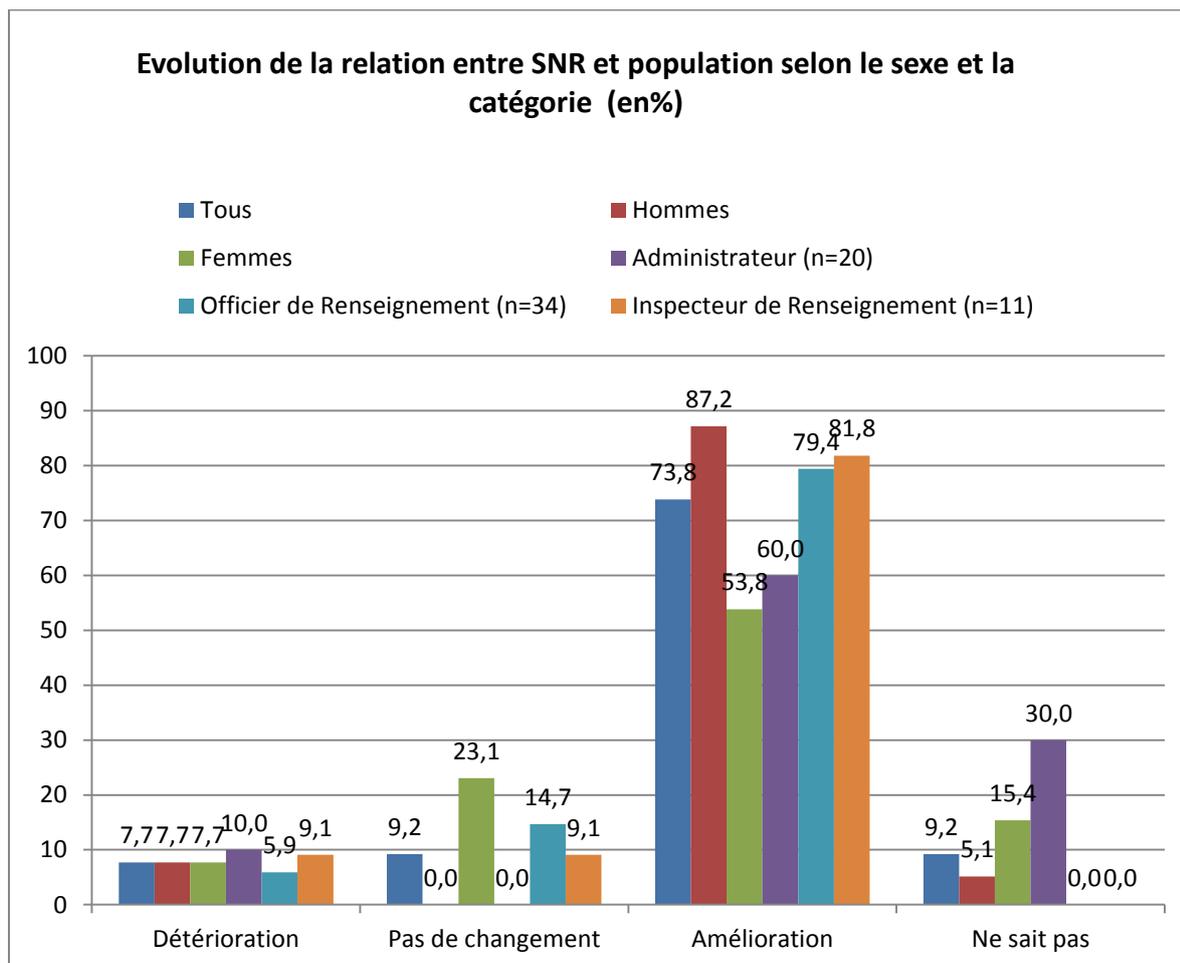


Diagramme 131

Durant les 12 derniers mois, selon le sexe les hommes estiment que la relation avec la population s’est améliorée à raison de 87,2% contre 53,8% des femmes. S’agissant de la détérioration de la relation, les hommes et les femmes du SNR interrogés sont à ex aequo avec 7,7% des opinions. Les femmes sont par contre nombreuses à souligner qu’il n’y a pas de changement à 23,1% contre aucun homme. Une différence s’observe enfin entre les femmes et les hommes qui disent qu’ils ne savent pas (15,4% vs 5,1% des hommes).

Suivant la catégorie des agents interrogés, les inspecteurs sont les plus nombreux à reconnaître que la relation s’est améliorée à raison de 81,8% contre 79,4% des officiers et 60% des administrateurs. Par contre, ce graphique montre que parmi les agents qui ne savent pas ce qui s’est passé durant les 12 derniers mois les administrateurs sont 30% contre 0% des inspecteurs et officiers. Les mêmes inspecteurs sont 10% à souligner que la relation s’est détériorée contre 5,9% des officiers et 9,1% des inspecteurs.

4. Les motivations pour entrer et/ou rester au SNR

Enfin nous avons posé la question de savoir les raisons qui font que ces différents agents ont choisi d’entrer et /ou rester dans le SNR. Selon le sexe des agents interrogés, le graphique nous donne le panorama suivant :

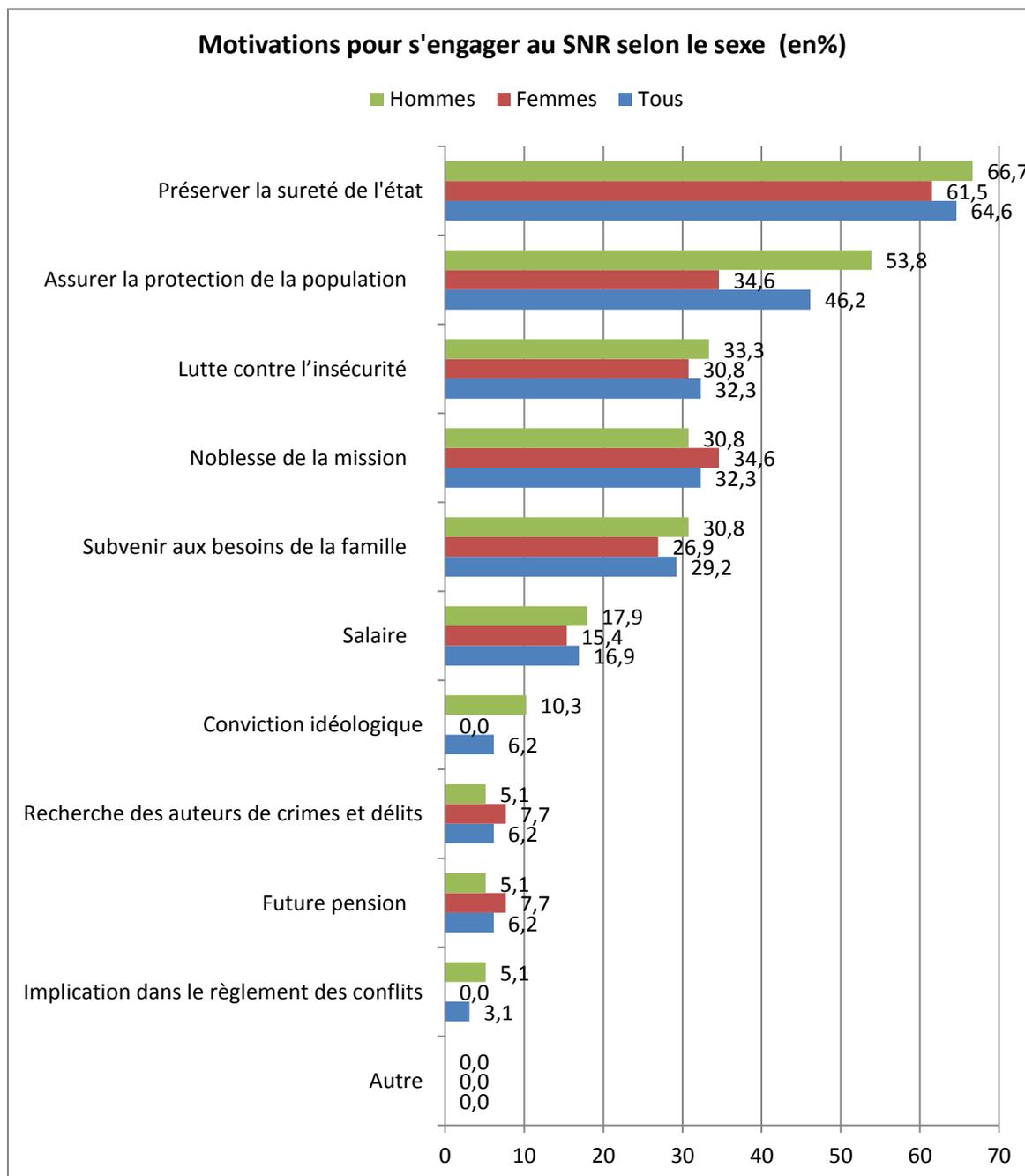


Diagramme 132

Globalement les hommes font des scores supérieurs hormis sur la noblesse de la mission (3,6% vs 30,8% de femmes), recherche des auteurs des crimes (7,7% vs 5,1%) et future pension (7,7% vs 5,1%). Sur les « top 5 » il y a lieu de faire constater que seul un thème est lié à une motivation matérielle alors que les autres sont des variables profondément liés à l'estime de soi dans le métier de l'agent SNR. Enfin, il faut remarquer une différence importante entre les hommes et les femmes sur deux aspects : la conviction idéologique (10,3% contre 0%) et l'implication dans le règlement des conflits (5,1% vs. 0%).

Par contre, en croisant les opinions recueillies avec la catégorie des agents du SNR interrogés, les résultats sont sensiblement différents quoique les variables gardent le même ordre.

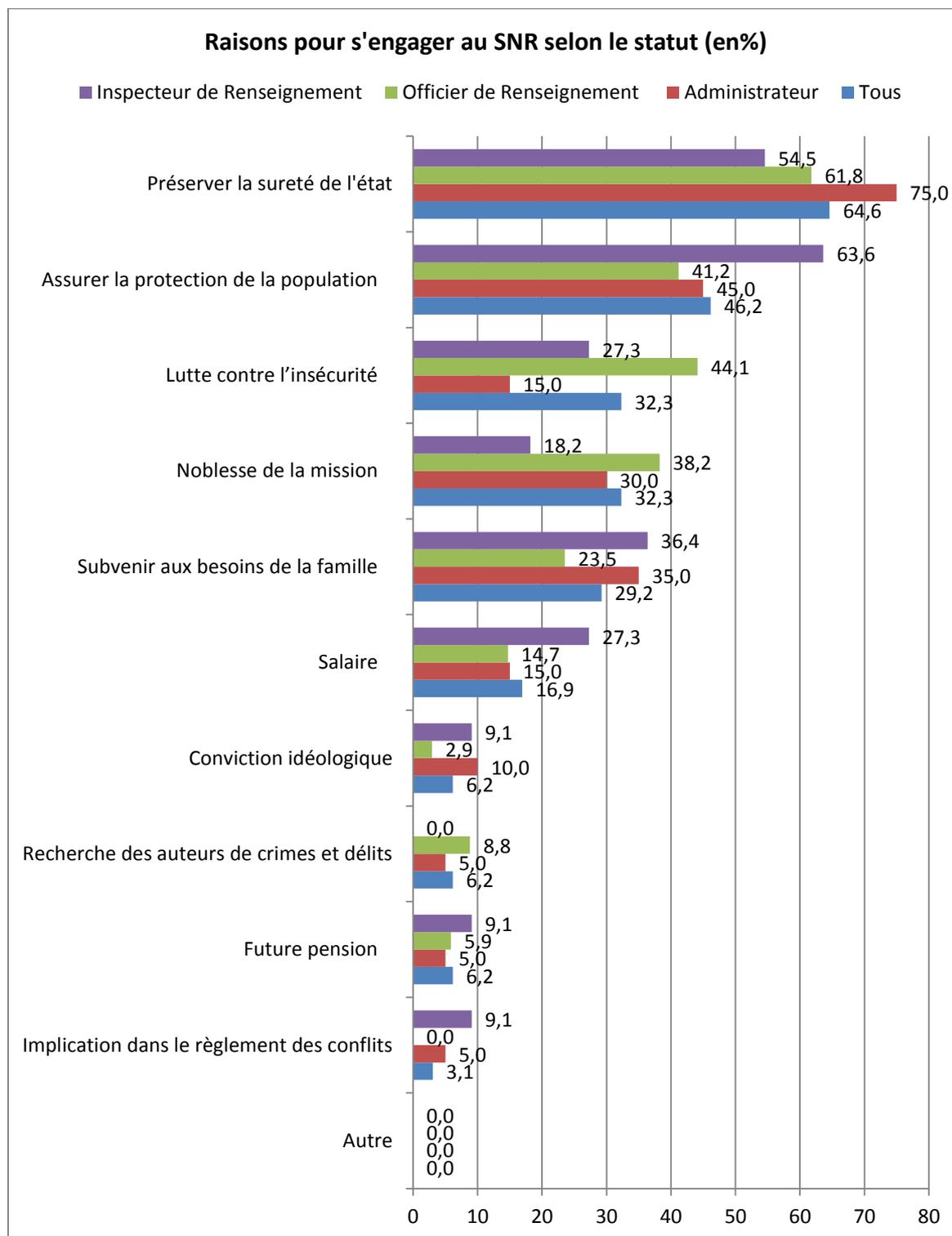


Diagramme 133

Dans le « Top 5 », les administrateurs occupent la première position et affirment à 75% qu'ils sont au SNR pour préserver la sûreté de l'Etat contre 54,5 % des inspecteurs et 61,8% des officiers du renseignement. Par contre les inspecteurs viennent en première position sur assurer la protection de la population et subvenir aux besoins de la famille, avec respectivement 63,6% et 36,4%. Les officiers du renseignement estiment à leur tour que leur raison d'être au SNR est motivée par la lutte contre l'insécurité et la noblesse de la mission avec des scores de 44,1% et 33,2% contre 27,3% et 18,2% des inspecteurs et 15% et 30% pour les administrateurs respectivement. Pour les 5 derniers points, les inspecteurs arrivent en première position pour trois des cinq, les officiers du renseignement une seule fois. Il en est de même pour les administrateurs. Tous les trois témoins privilégiés assument que leur motivation principale était de simplement trouver un travail, le salaire et trouver un moyen de subvenir aux besoins de la famille.

5. Intégration de la femme au sein du SNR

Le SNR comme les deux autres corps disposent en son sein des femmes et des hommes. Cette section a pour objet de s'enquérir de la prise en compte du genre au SNR à travers les opinions émises par les agents de cette institution eux-mêmes. Nous avons posé une série de questions sur l'appréciation des prestations des femmes, relation entre les collègues de sexe différent ou de même sexe, préférence sur le casernement mixte, sur la satisfaction par rapport aux besoins spécifiques des femmes, les discriminations et les stratégies de lutte contre ces dernières, etc.

Niveau de satisfaction des prestations des femmes

Pour la dimension de l'appréciation des prestations des femmes, nous avons demandé aux hommes comment ils apprécient les prestations de leur collègues féminines et aux femmes comment elles se sentent appréciées dans leurs prestations par leurs collègues masculins. Ce graphique montre un différentiel de 1,4 sur l'échelle de 0 « très insatisfait » à 10 « très satisfait ». Autrement dit, les femmes ont le sentiment d'être appréciées dans leurs prestations plus que leurs collègues masculins les apprécient vraiment (6,7 vs 8,1).

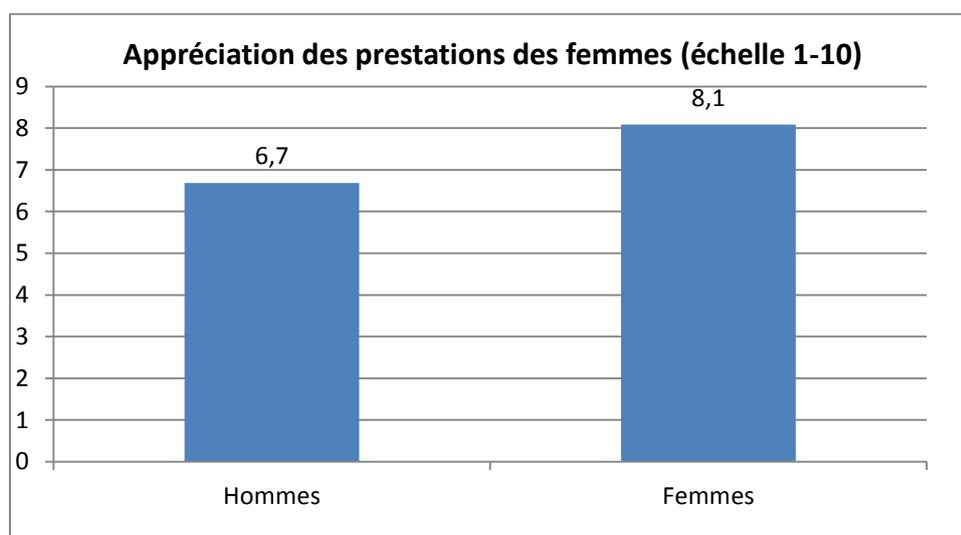


Diagramme 134

Le deuxième aspect questionné dans cette section a concerné les relations avec les collègues de sexe différent.

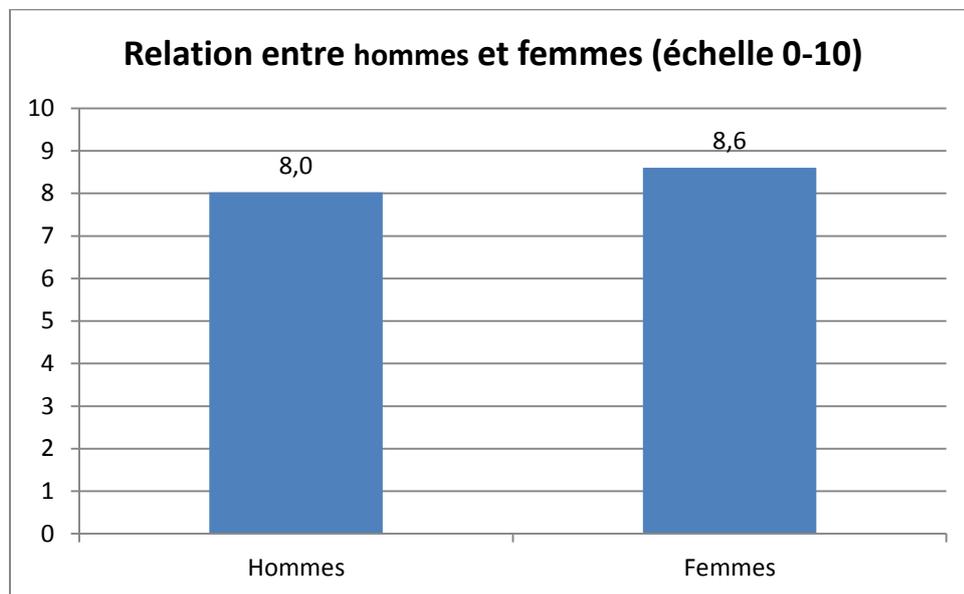


Diagramme 135

Sur une échelle allant de 0 à 10, les opinions émises par les hommes et les femmes sont dans des proportions quasi égales (8,0 vs 8,6).

Enfin en étendant la question de la satisfaction aux femmes uniquement (reconnaissance du travail par les supérieurs, appréciation de la population, possibilités de promotion ou de formations, prise en compte des besoins spécifiques ou encore les effectifs féminins) on peut retrouver à travers le graphique qui suit les informations suivantes.

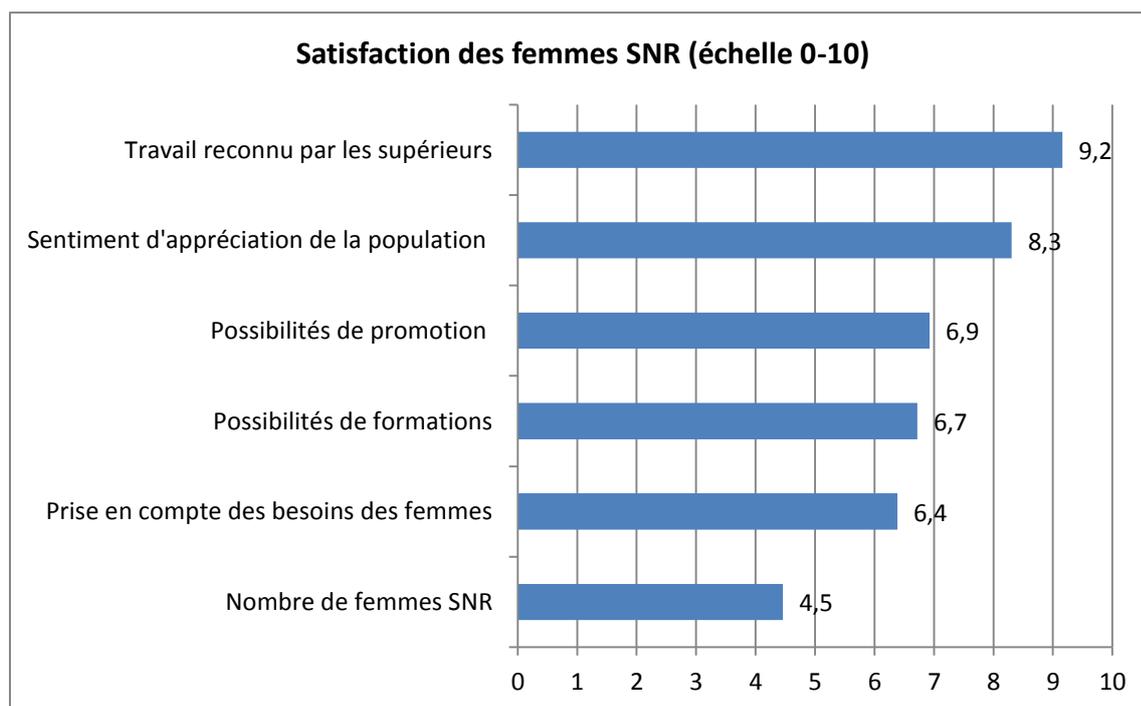


Diagramme 136

Sur l'échelle allant de 0 «très insatisfait» à 10 «très satisfait», les femmes agents du SNR ayant répondu à ces questions sont globalement satisfaites à une moyenne de 7. Pour tous les points de vue considérés, un seul à savoir le « nombre de femmes SNR » est en dessous de la moyenne arithmétique (5/10). De manière plus détaillée, on peut regrouper en trois catégories les informations de ce graphique.

D'une part les points de vue avec une plus grande satisfaction: travail reconnu par les supérieurs (9,2) et le sentiment d'appréciation de la population (8,3). Le deuxième aspect contraste avec les opinions qui ont été émises sur le SNR en général par la population, qui rappelons-nous ne donnait qu'une note d'appréciation globale de 4,7 au SNR par rapport aux autres corps¹⁴⁸.

D'autre part les points de vue ayant requis une appréciation moyenne portent sur les possibilités de promotion (6,9), les possibilités de formations (6,7) et la prise en compte des besoins de genre (6,4). Ces trois aspects sont au cœur du métier de la femme SNR et c'est intéressant qu'elles se disent satisfaites.

Enfin le dernier thème «nombre de femmes SNR» (4,5). Il s'agit d'un aspect qui mérite plus d'approfondissement et qui peut porter les stigmates de la discrimination. L'on n'est pas au courant ni des effectifs féminins ni d'un plan qui viserait à l'augmentation desdits effectifs comme cela transparait par exemple dans le plan stratégique 2007-2017 de la PNB.

Une attention particulière a été portée au fait de savoir quels étaient les besoins spécifiques de la femme au SNR. Seules vingt femmes ont répondu à cette question.

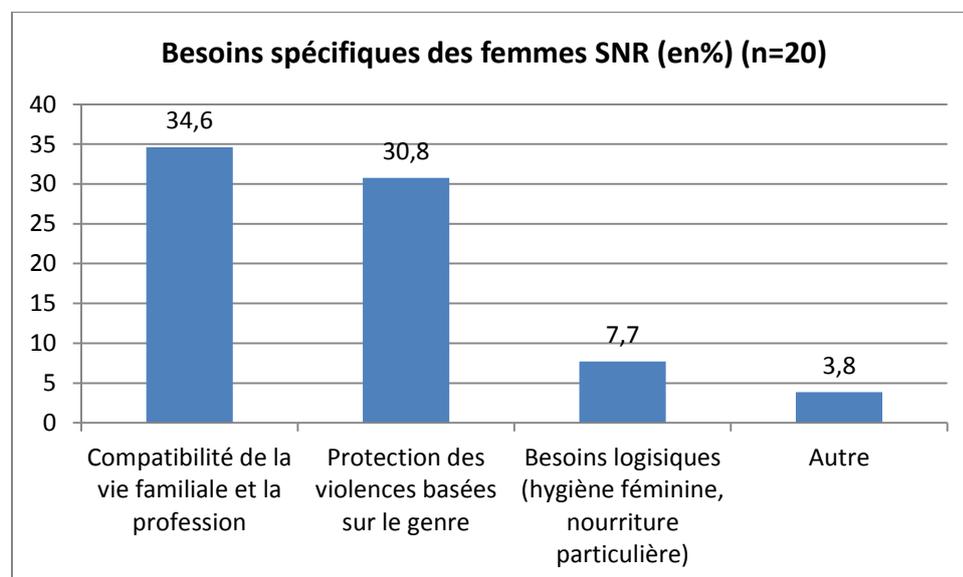


Diagramme 137

¹⁴⁸ Voir Supra, p.48.

En effet, 34,6% des femmes mentionnent la compatibilité entre la vie familiale et professionnelle comme besoin spécifique. Les femmes expriment ensuite la protection contre les violences basées sur le genre (30,8%). Les besoins logistiques (hygiène féminine, nourriture particulière) occupent la troisième position avec un score très modeste de 7,7%. Cela s'expliquerait sans doute par le fait que les femmes SNR tout comme les collègues masculins ne sont pas casernés. Le thème « autre » a quant à lui obtenu 3,8 % des opinions.

Discrimination de la femme

Une autre série de questions a porté sur la discrimination contre les femmes du SNR. Nous avons demandé aux hommes, s'ils pensent qu'il y a de la discrimination et aux femmes si elles avaient été victimes d'une discrimination et - si non - si elles connaissent une victime de discrimination dans le cadre du travail. Ces questions n'ont été répondues que par 5 hommes dont un seul qui dit connaître une victime et seulement par 4 femmes dont trois ont dit en avoir été victimes. Une seule femme de celles qui n'ont pas été victimes elles-mêmes dit connaître une victime.

Sans sous estimer les opinions qui sont émises par ces agents qui ont bien voulu répondre aux questions, il est surprenant que sur cette question on a assez moins de répondant aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

La question suivante a été de savoir si des stratégies étaient prises pour juguler ces cas de discrimination même si ils ont été soulevés par un nombre très réduits d'agents. A cette question le constat est tel que le nombre de répondants (14personnes) dépasse largement le nombre de ceux qui ont répondu à la question précédente. Face à une telle situation, l'on peut se dire que soit les agents interrogés avaient peur de répondre à la question précédente alors qu'ils/elles connaissent des discrimination auxquelles ils/elles réagissent avec les stratégies évoquées, soit ils/elles ont répondu à la question sur les stratégies de manière hypothétique. "Si jamais il y a une discrimination, je ferai...".

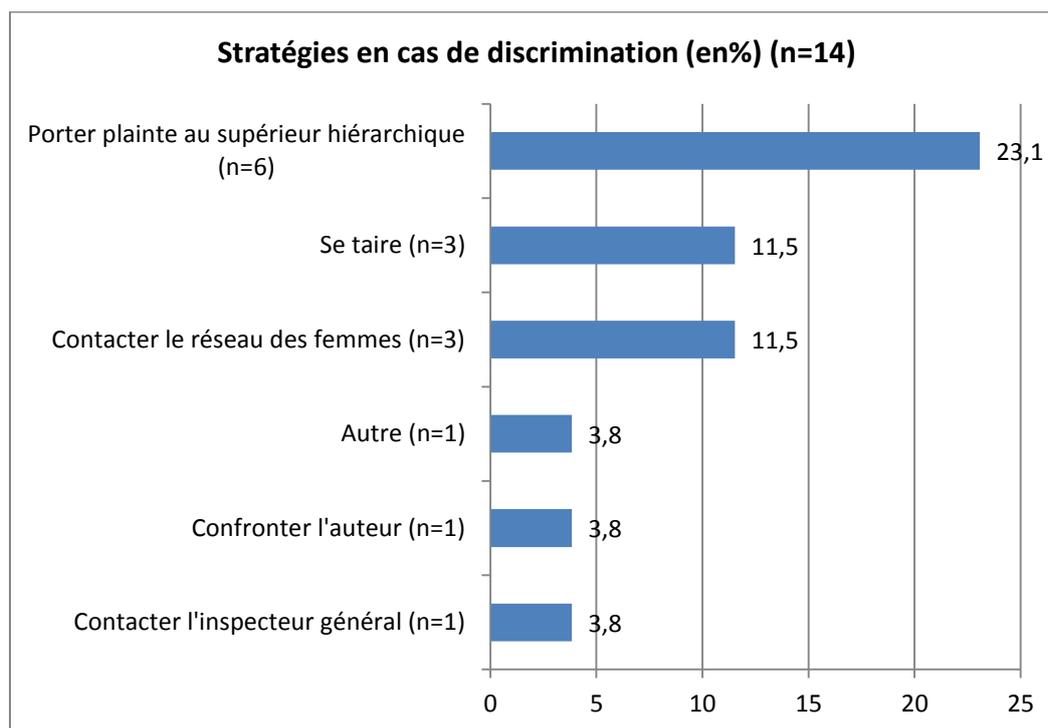


Diagramme 138

En somme, 14 agents ont répondu à la question alors qu'ils étaient 8 à répondre à la question précédente. Plusieurs réponses étaient possibles. Sur ces 14 agents, 23,1% (soit 6 agents) disent qu'ils porteraient plainte au supérieur hiérarchique, 11,5% (soit 3 agents) se taisent ou contactent le réseau des femmes¹⁴⁹. Enfin respectivement à raison de 3,8 (soit 1 agent), d'autres préfèrent la confrontation de l'auteur, contacter l'inspecteur général ou procéder à une autre stratégie qui n'a pas été déclinée.

Au niveau des témoins privilégiés, l'agent (masculin) du SNR interrogé considère que les femmes ne sont physiquement aptes à faire le même travail que les hommes. Si la personne interrogée pense que l'état physique détermine le bon travail d'un agent SNR il est possible qu'il n'a pas compris la mission du SNR.

6. Attentes et doléances des agents du SNR

Pour conclure, nous avons repris les attentes et doléances des agents du SNR émis par les répondants in extenso dans ce tableau ci-après:

¹⁴⁹ Nous avons entendu parler d'un réseau des femmes policières (organisée sous forme d'une asbl mais fonctionnant comme un muni syndicat) et d'un réseau des femmes militaires (ici avec moins de précision sur le cadre légal), l'on n'est pas avec assez d'informations sur le réseau des femmes du SNR. C'est une dimension à creuser de plus.

Tableau 43 :

Hommes inspecteurs de renseignement		Effectifs
Disponibiliser du matériel de travail (ordinateurs, véhicules)	1	
Augmenter l'âge de la retraite pour les inspecteurs de renseignement	1	
Considérer systématiquement les diplômes obtenus à l'issue des études en cours d'emploi	1	
Insuffisance de collaboration entre les membres du SNR	1	
Femmes inspecteurs de renseignement		Effectifs
Certaines femmes s'habillent indécentement au service	1	
Hommes officiers de renseignement		Effectifs
Augmenter le salaire	2	
Multiplier les formations	1	
Moderniser le matériel de travail.	4	
Manque de confiance de la population envers SNR	1	
Harmoniser les salaires à ceux des services de renseignement de l'E.A.C	1	
Créer une école supérieure pour le SNR	1	
Faciliter l'accès au crédit	1	
Femmes officiers de renseignement		Effectifs
La population commence à comprendre le rôle et le bien fondé des objectifs du SNR	1	
Considérer les diplômes obtenus à l'issue des études faites en cours d'emploi	1	
Multiplier les formations	1	

Hommes administrateurs	Effectifs
Augmenter le salaire	1
Disponibiliser l'équipement de travail	1
Augmenter les éléments du SNR en provinces	1
Multiplier les formations pour les agents et cadres	1
Doter le SNR de moyens humains et matériels suffisants	1
Il y a des gens qui ternissent l'image du SNR alors que ce sont des civils. Le SNR devrait prendre cela en compte afin d'améliorer son image auprès de la population	1
Il faudrait que le SNR songe à démentir car la plupart des fois il est accusé injustement.	1
Femmes administrateurs	effectif
Améliorer les moyens financiers, matériels et humains	1
Il est frustrant d'entendre certaines personnes ne dire que du mal du SNR	1

De ce tableau nous pouvons faire deux commentaires :

Premièrement, les agents du SNR sont plus réservés si l'on compare avec le cas de la PNB et la FDN. L'on ne peut que postuler que les agents sont tenus au mot d'ordre de "secret de l'institution" comme certains documents normatifs l'indiquent.

Deuxièmement, à partir du peu d'avis et opinions émises par les trois catégories d'agents du SNR, il apparaît qu'elles se recoupent sur quatre idées forces:

- Le besoin de formation, matérialisé par la formulation de la nécessité d'une Ecole supérieure de renseignement;
- Le besoin de modernisation du matériel de travail du SNR et des techniques de travail;

- L'augmentation des salaires, et surtout leur harmonisation avec les autres pays de la communauté Est-africaine;
- Le soucis de communication avec l'extérieur, notamment et surtout pour démentir certaines accusations.

En somme, ces recommandations pourraient contribuer à redorer l'image de l'institution qui en a bien besoin au regard des résultats de cette enquête. Si de toute évidence la question des salaires et du matériel restent du ressort du budget global de l'Etat, l'institution pourrait tout de même trouver d'autres alternatives relativement faciles sur les aspects de la formation et de la communication externe.

Conclusion

Relation entre la population et les CDS

Globalement, les interviewés des trois corps estiment leur relation avec la population bonne ou très bonne. La FDN vient en tête avec 82,9%, suivie par le SNR (80%). La police est plus sceptique par rapport à leur relation avec la population, seulement 61,5% l'estiment bonne ou très bonne. Par rapport à 2012, les réponses restent plus ou moins dans les mêmes proportions.

Sentiment de satisfaction générale des membres des CDS

Les policiers ne sont pas très satisfaits ni du bien-être, ni des conditions de travail avec une satisfaction globale de 4,5 sur une échelle de 0 à 10. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes et les officiers sont plus satisfaits que les brigadiers et les agents. Les aspects sur lesquels les policiers sont le plus satisfaits sont le régime de congés, les formations reçues pour pouvoir exercer les missions et le système de notation. Les variables qui recueillent le moins de satisfaction sont l'évolution du régime des rémunérations, l'accès au crédit et le système de promotion. Par rapport à 2012 il y a une continuité des perceptions des policiers quant à leur bien-être et aux conditions de travail mais avec une légère amélioration.

Le niveau moyen de satisfaction des militaires interrogés est plus élevé que pour la police mais reste toujours relativement faible avec une satisfaction globale de 5,1. Les femmes et les officiers sont plus satisfaits que les hommes et les autres catégories. Les variables qui viennent en tête sont les formations reçues, le régime de congés et la politique d'octroi de crédits. Les variables qui recueillent le moins de satisfaction sont le régime des rémunérations, la prise en charge des soins de santé et le régime de retraite. Sauf dans le cas du régime de congés et de l'habillement et équipement, tous les autres variables ont des niveaux de satisfaction inférieurs par rapport à 2012.

Les agents du SNR sont globalement plus satisfaits que les policiers et les militaires, avec une note moyenne de 7,1. Si les femmes sont plus satisfaites que les hommes, il ne se remarque pas de différence entre les différents statuts. Les objets de satisfaction sont l'organisation du temps de travail et des récupérations, le système de notation et le régime de congés. Le nombre d'agents, la politique d'octroi de crédits et l'habillement et équipements sont sources d'insatisfaction.

Formations et informations reçues

Le nombre de policiers satisfaits de la formation a augmenté de manière significative par rapport à 2012. 95,6% des hommes PNB – dont 100% des brigadiers - ont suivi un programme de formation consacré à l'éthique policière. Globalement, les policiers estiment que la formation était utile pour améliorer les relations avec la population, mais ils ne sont pas satisfaits du nombre de jours de ces formations. Cependant, la diversité de formations suivies semble avoir diminué. Hormis la formation sur les Droits de l'Homme et celle sur les VBG qui prennent l'allure d'être généralisées sur toutes les catégories de policiers, les formations citées par les agents de la PNB restent sporadiques.

A la FDN, toutes les catégories sont satisfaites de leur formation. Les formations le plus souvent citées portent sur l'éthique militaire, le VIH/SIDA, les Droits de l'Homme et le maintien de la paix. Cependant, seuls 40,1% des militaires interrogés disent avoir suivi une formation en éthique militaire. Plus que la moitié souhaite recevoir une autre formation consacrée à l'Ethique militaire. Les officiers affichent un score de plus de deux fois supérieur à celui des deux autres catégories. Mais globalement, les militaires estiment que la formation était utile pour améliorer les relations avec la population et qu'elle a pris en compte des questions liées au genre.

Le SNR apparaît comme le parent pauvre en matière de formation comparativement à la PNB et la FDN. Si 88% des officiers déclarent avoir suivi une formation sur les techniques d'investigation, ils sont seulement 63,6% chez les inspecteurs et 75% chez les administrateurs. La plupart des interviewés disent que la formation a pris en compte des questions liées au genre.

Précision des tâches

Seulement 56,9% des policiers sont satisfaits de la précision dans la description de leurs tâches policières. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes, et curieusement, les agents plus satisfaits que les brigadiers, les brigadiers plus que les officiers.

Dans la FDN, 77,4 % des militaires interrogés se disent satisfaits de la manière dont leurs tâches sont décrites et précisées, ici aussi, les officiers moins que leurs subalternes.

Au SNR, 81,5% sont satisfaits.

Motivation

La première motivation des policiers d'entrer et à rester dans leur institution est la protection de la population, suivi par la subvention aux besoins de la famille et la noblesse de la mission. Les résultats donnent les mêmes cinq premières motivations qu'en 2012.

Globalement, les répondants de statut supérieur (officiers) des trois corps présentent des scores plus élevés pour des motivations professionnelles par rapport aux subalternes qui mettent plus en avant les motivations personnelles et matérielles.

Intégration de la Femme dans les CDS

40% des femmes signalent que l'émancipation féminine est une de leur motivation. Les trois premières motivations des militaires sont la protection de la souveraineté nationale, la protection de la population et la lutte contre l'insécurité.

Généralement, les femmes des trois CDS ont le sentiment d'être appréciées dans leurs prestations plus que leurs collègues masculins ne les apprécient vraiment. De même, les femmes jugent les relations avec les hommes mieux que les hommes. Mais la place des femmes est encore très marginale, et leur influence sur l'amélioration des services de qualité est jugée encore dérisoire par la société. En raison de leur place encore symbolique dans les effectifs et dans les instances de pouvoirs.

CONCLUSION GENERALE

1. Les résultats de cette étude ont besoin d'être analysés et interprétés à la fois avec discernement et bonne foi. Il ne s'agit pas d'une enquête sur la criminalité, mais d'une évaluation des sentiments de la population civile et des personnels des CDS. Il ne s'agit donc pas de statistiques documentées sur des cas avérés et irréfutables, mais des points de vue de la population ou des agents des 3 corps, et il appartient aux gestionnaires d'apprécier dans quelles mesures ces perceptions sont bien fondés ou pas.
2. Le point de vue des bénéficiaires des services de sécurité est essentiel. Les résultats de cette étude peuvent être utiles pour évaluer l'idée que se font les citoyens ou les agents des CDS de la qualité des services reçus ou rendus et de l'état des attentes des prestataires et des bénéficiaires de la sécurité. Ainsi, les résultats de l'étude peuvent être un outil de référence pour corriger certains écarts afin de mieux satisfaire aux attentes des bénéficiaires.
3. Il est possible que les personnes interrogées puissent avoir un jugement erroné. Si l'écart entre les perceptions et la réalité des faits était erroné de manière incontestable, dans ce cas, il faudrait d'abord s'interroger si on a mis en place une communication adéquate pour que les bénéficiaires puissent en prendre connaissance.
4. Il est normal que les perceptions soient subjectives. Ainsi, selon qu'on est en milieu urbain ou rural, selon qu'on est en face des instruits ou des non scolarisés, les gens ont tendance à minimiser ou à maximiser leur satisfaction, les femmes à faire des jugements à connotation plus positive que les hommes. Tous ces groupes se rencontrent toujours sur un point commun à la fin, et demeurent néanmoins aussi intéressants en tant que spécificités sociologiques qui révèlent l'existence de problématiques différentes.
5. A ce sujet, cette étude révèle l'étendue de la problématique actuelle de l'intégration des femmes dans les CDS. La place des femmes est encore très marginale, mais leur meilleure intégration peut contribuer à augmenter le niveau de satisfaction générale de la population en matière de sécurité. Et l'influence des femmes sur l'amélioration des services de qualité est jugée encore dérisoire par la société, elles ne pourront être efficaces que lorsqu'il y aura eu des mesures notables d'amélioration de leur place dans les effectifs et dans les instances de pouvoirs.
6. La sécurité ne peut pas être seulement l'affaire des Corps de Défense et de Sécurité. Cette étude aide à comprendre la complexité de la sécurité et indique les causes principales qui restent largement les mêmes depuis 2012. Certaines sont en baisse d'autres sont en hausse ou font leur apparition pour la première fois, en particulier la polygamie.
7. Les attitudes individuelles de la population varient selon la nature de la criminalité. Comme rentrer tôt ou ne pas prendre la route ou voyager pendant la nuit, éclairer les quartiers, renforcer les serrures des maisons, peut éviter les délinquants occasionnels.
8. En même temps, il faut des réponses structurelles, créer de l'emploi et lutter contre la pauvreté. Mais lutter contre la pauvreté et créer de l'emploi seul ne constitue pas une

réponse aux incivilités culturelles et sociales comme la discrimination de la Femme; les violences verbales - la polygamie - etc. Il faut aussi des réponses sociales et politiques, autour des valeurs d'égalité et de respect des droits de la personne et de la femme en particulier, de civisme, etc.

Documents Consultés

1. Accord d'Arusha pour la paix et la réconciliation au Burundi, Arusha, Août 2000.
2. CENAP-CREDESS Burundi, Etude sur les besoins de sécurité au Burundi, Bujumbura, 2012.
3. Discours de son excellence Monsieur Pierre Nkurunziza, Président de la République du Burundi a l'occasion de l'ouverture de l'année académique 2009-2010 a l'ISCAM, Disponible sur www.presidence.bi, consulté le 20 mai 2013.
4. Gouvernement du Burundi/ BNUB, *Guide du policier et de l'agent du SNR en droits de l'homme*, Bujumbura, juillet 2013.
5. Journal Iwacu, « Le Burundi admis au conseil de paix et de sécurité de l'Union Africaine », publié sur www.iwacu-burundi.org, consulté le 01-02-2014.
6. Journal Iwacu, « Le Burundi admis au conseil de paix et de sécurité de l'Union Africaine », publié sur www.iwacu-burundi.org, consulté le 01-02-2014.
7. Journal Iwacu, 08 septembre 2013, disponible sur <http://www.iwacu-burundi.org/depuis-2003-le-nombre-des-cas-de-violences-sexuelles-stagne/>, consulté le 8 juillet 2014.
8. Kagisye, E., *La résolution des conflits de compétence entre acteurs de la justice de proximité au Burundi*, UB, TFE DESS en droits de l'homme et résolution pacifique des conflits, Bujumbura, mars 2009.
9. Kazoviyo G. et Gahungu P., *La RSS au Burundi : une timide ouverture à la femme*, FRIDE/Ligue Iteka, Bujumbura 2011.
10. Marion Bihler, *Diagnostic sur la situation du genre au sein de la PNB*, Bujumbura, avril 2012.
11. Ministère de la Santé Publique/OMS, Burundi. *Profil pharmaceutique du pays*, Bujumbura, 2011.
12. Morrssande Kouyaté, *Les mauvaises pratiques à l'égard des femmes et des filles en Afrique*, « Communication à la 2^{ème} Conférence internationale sur le rôle des organes de sécurité pour mettre fin aux violences faites aux femmes et aux filles », Bujura, 27-28 novembre 2012.
13. MSP, *La police de proximité*. Document de concept, Bujumbura, 2011. MSP, *Lettre de politique générale du ministère de la sécurité publique sur la sécurité intégrale et intégrée pour le Burundi, 2011-2015.*, Bujumbura, 2011.
14. MSP, *lettre de politique générale du Ministère de la Sécurité Publique sur la sécurité intégrale et intégrée pour le Burundi 2011-2015*, Bujumbura, 2011.
15. MSP/ MININTER, *Ordonnance conjointe n° 530/215/137/2014 du 4 février 2014 portant cahier de charge des Comités mixtes de Sécurité Humaine*.
16. MSP/CTB, *Audit des postes de police*, Bujumbura, septembre 2012.
17. MSP/PNB, *Audit de la PNB*, Bujumbura, 2009.
18. Nitunga, G., « La valorisation du genre, une préoccupation de la FDN », *Journal de la Force de Défense Nationale-Rumurikirangabo*, n° 086, Avril 2014.

19. OCDE, Manuel de l'OCDE sur la Réforme des Systèmes de Sécurité : Soutenir la sécurité et la justice, Paris, OCDE, 2007.
20. République du Burundi, Cadre stratégique de Croissance et de Lutte contre la pauvreté-Deuxième génération, Bujumbura 2012
21. République du Burundi, Conseil national de la sécurité, *Stratégie nationale de sécurité*, Bujumbura, juin 2013.
22. République du Burundi, Déclaration du Gouvernement sur la sécurité au Burundi au 31 octobre 2011, Bujumbura novembre 2011.
23. République du Burundi, Loi n°1/ 023 du 31 décembre 2004 portant Création, Organisation, Mission, Composition et Fonctionnement de la Police Nationale du Burundi.
24. République du Burundi, Loi n°1/.04 du 2 mars 2006 portant création, organisation et fonctionnement du service national de renseignement.
25. République du Burundi, Loi n°1/010 du 18 mars portant promulgation de la Constitution du Burundi, Bujumbura, Mars 2005.
26. République du Burundi, Loi n°1/019 du 31 décembre 2004 portant création, organisation, missions, composition et fonctionnement de la Force de Défense Nationale.
27. République du Burundi, Loi n°1/14 du 28 Août 2009 portant régime des armes légères et de petits calibres.
28. République du Burundi, Loi n°1/22 du 30 décembre 2011 portant réorganisation de l'enseignement supérieur au Burundi
29. République du Burundi, Vision Burundi 2025, Bujumbura 2012.
30. République du Burundi/ CNIDH, *Déclaration de la CNIDH sur les libertés politiques*, Bujumbura, 20 février 2014, p.2. (Disponible sur www.cnidh.bi , consulté le 27 juillet 2014),
31. Susanna P, Cambell, Léonard Kayobera and Justice Nkurunziza, Independent external evaluation peacebuilding fund and projects in Burundi, March, 2010.

ANNEXES

GUIDE POUR FOCUS GROUPES ET ENTRETIENS « POPULATION »

Nom de l'Animateur :

Nom du Scribe :

Notez l'heure du début :h..... et de fin :h.....

Notez le lieu (commune + colline) du FG :
.....

Précisez la composition du FG :
.....

Ou la personne de l'entretien

Décrivez l'environnement du FG :
.....

Questions sur l'Etat de la Sécurité dans la commune

Est-elle bonne ou mauvaise ?

Investiguer les causes d'une éventuelle insécurité :

- Alcoolisme ?
- Usage de drogues illicites ?
- Pauvreté/Chômage ?
- Justice populaire ?
- Banditisme ?
- Prolifération des armes ?
- Conflits fonciers ?
- Croyances/Obscurantisme/Sorcellerie ?
- Conflits liés à la politique ?
- Corruption des forces de l'ordre ?
- Inefficacité des forces de l'ordre ?
- Rébellion ?
- Autre cause (laquelle) ?

Evolution de l'insécurité au cours des 12 derniers mois

Connaissance d'actes de violences dans un environnement proche :

- Quel type de violence ?
- Quel auteur de violence ?

L'agresseur était-il armé ?
Groupe d'agresseurs ?

Quelle(s) stratégie(s) adopter pour assurer la sécurité ?

Appréciation des forces de sécurité en général

- Appréciation de la Police
- Appréciation de l'Armée
- Appréciation du SNR

Question spécifique sur le respect et la courtoisie portant sur les 3 corps (FDN, PNB, SNR)

- Respect ou courtoisie de la part de la Police envers la population
- Respect ou courtoisie de la part de l'Armée envers la population
- Respect et courtoisie du SNR envers la population

Questions spécifiques sur la neutralité portant sur les 3 corps (FDN, PNB, SNR)

- Neutralité politique de la Police
- Neutralité politique de l'Armée
- Neutralité politique du SNR

Question spécifique genre pour les 3 corps (FDN, PNB, SNR)

- Pensez-vous que les femmes sont tout aussi aptes que les hommes pour le service militaire ou le service de police ?
- Qu'est-ce que vous appréciez ou vous n'appréciez pas chez les femmes membres des CDS ?
- Qu'est-ce que vous appréciez ou vous n'appréciez pas chez les hommes membres des CDS ?

Appréciation spécifique de la Police (PNB)

Rapidité des interventions

Disponibilité des policiers

Les policiers sont armés de Kalachnikovs : Menaçant ou Rassurant ?

Efficacité des policiers :

Pour les premiers secours ?

En cas d'incendie ?

En cas de vol ?

En cas de troubles de l'ordre public ?

En cas d'accidents de la route ?

En cas de conflits familiaux ?

En cas de viol ou de violence sexuelle ?

Appréciation spécifique genre pour la PNB

- En cas de conflits familiaux, de viol ou de violence sexuelle
- préférez-vous vous adresser à un homme ou à une femme policière ? pourquoi ?
- Qualités reconnues à la Police ?
- Manquements ou critiques reprochés à la Police ?
- Qui traitent la population plus équitablement entre les hommes et les femmes policière ?
- Changement de comportement des Policiers au cours des 12 derniers mois ?
- Chevauchement d'activités entre PNB, SNR et FDN ?

Appréciation spécifique du SNR

Par rapport à la mission du SNR

- Connaissez-vous la mission du SNR ?
- Est-il efficace ? Inefficace ? Pourquoi ?

Qualités reconnues au SNR ?

Manquements ou critiques reprochés au SNR ?

Comportement des agents du SNR au cours des 12 derniers mois ?

Chevauchement d'activités entre SNR et PNB ?

Appréciation spécifique de la femme SNR ?

Appréciation spécifique de l'Armée (FDN)

- Déploiement sur tout le territoire national
- Interventions extérieures de l'Armée (Somalie, Mali et République Centre Africaine)

Efficacité de l'armée :

- Pour protéger la population ?
- Pour assurer l'intégrité du territoire ?
- Qualités reconnues de l'Armée
- Manquements ou critiques reprochés à l'Armée
- Changement de comportement des Militaires au cours des 12 derniers mois ?

Nous vous remercions pour votre participation.

Nom de la Province :

Nom de la
Commune.....

Date :/...../ 2014

Nom de la colline :

Numéro de l'enquêteur :

Non de la sous colline :

.....

QUESTIONNAIRE « POPULATION »

N° ordre /_/_/_/_/

INFORMATIONS GENERALES

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q201	Notez le sexe de la personne interrogée	Homme 1 Femme 2	
Q202	Quel âge avez-vous ? Insistez pour avoir la meilleure estimation	Age /_/_/	
Q203	Quel est votre niveau d'instruction (niveau terminé)	Aucun 0 Primaire 1 Secondaire inf. (A3) 2 Secondaire sup. (A2) 3 Supérieur 4	→ Q205 → Q205 → Q205
Q204	Si Aucun ou Primaire : Pouvez-vous lire un journal ou une lettre en Kirundi?	Oui 1 Non 2	Ne concerne que ceux qui ont répondu «0» ou «1» à la question précédente
Q205	Dans quel type d'environnement vivez-vous habituellement ?	Urbain 1 Mi urbain, mi rural 2 Rural 3	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q206	Quelle est votre religion ?	Catholique 1 Protestant 2 Musulman 3 Témoins de Jéhovah 4 Aucune 5 Autre (laquelle) 6	
Q207	Quel est votre statut matrimonial ?	Marié 1 Célibataire 2 Veuf 3 Divorcé, Séparé 4 Union libre 5	
Q208	Combien d'enfants avez-vous ?	/_/_/_/	
Q209	En tout, de combien de personnes se compose votre ménage ?	/_/_/_/	
Q210	Quelle est votre activité principale ou votre travail?	
Q211	<i>Enquêteur :</i> <i>Coder l'activité</i>	Pêcheur, Eleveur, Agriculteur 1 Chauffeur 2 Travailleur manuel 3 Gros Commerçant 4 Vendeur/Femme commerçante 5 Employé de bureau, fonctionnaire 6 Cadre, Profession libérale 7 Enseignant/e 8 Personnel de Santé 9 Etudiant/e 10 Sans profession (ménagère, ..) 11 Autre 12	

ETAT DE LA SECURITE

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q301	Comment jugez-vous la sécurité dans votre localité ? Est-elle ...	Très bonne 1 Bonne 2 Ni bonne, ni mauvaise 3 Mauvaise 4 Très mauvaise 5	
Q302	Parmi les différentes causes d'insécurité que je vais vous citer, pouvez-vous me dire celles qui concernent votre localité ? (Plusieurs réponses possibles)	Alcoolisme 1 Usage de drogues illicites 1 Pauvreté/Chômage 1 Justice populaire 1 Banditisme 1 Prolifération des armes 1 Conflits fonciers 1 Croyances/Obscurantisme 1 Conflits liés à la politique 1 Corruption des forces de l'ordre 1 Inefficacité des forces de l'ordre 1 Rébellion 1 Violences sexuelles 1 Concubinage 1 Vol 1 Violences domestiques 1 Autre (laquelle) 1	Citez les différents items, et entourez le code « 1 » quand la réponse est Oui.
Q303	A votre avis, la sécurité a évolué comment ces 12 derniers mois ?	Amélioration 1 Sans changement 2 Détérioration 3	
Q304	Existe-t-il dans votre entourage des Corps de Défense et de Sécurité ?	Oui 1 Non 2	Si non, passez à la Q307
Q305	De quel Corps ?	FDN 1 PNB 1 SNR 1	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q306	De quel sexe ?	<p>Homme FDN 1 Femme FDN 1</p> <p>Femme PNB 1 Homme PNB 1</p> <p>Homme SNR 1 Femme SNR 1</p>	
Q307	<p>D'après vous, qui a le droit de procéder à l'arrestation d'un auteur d'infraction ou de délit ?</p> <p><i>(plusieurs réponses possibles)</i></p>	<p>Administration (chef collinaire, etc.) 1 Justice 1 Police (PNB) 1 Armée (FDN) 1 Service National de Renseignement (SNR) 1 Autre (lequel) 1</p>	<p><i>Citez les différents items, et entourez le code « 1 » quand la réponse est Oui.</i></p>
Q308	<p>Vous-même, avez-vous été victime d'infractions ou de délits ces 12 derniers mois ?</p>	<p>Oui 1 Non 2</p>	<p>→ Si non, passez à la Q313.</p>
Q309	<p>De quel type d'infractions ou de délits avez-vous été victime ?</p> <p><i>(Plusieurs réponses possibles)</i></p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p> <p><i>Ecoutez d'abord et codez ensuite</i></p>	<p>Violences sexuelles 1 Violences domestiques 1 Vols dans votre habitation 1 Vols dans les champs 1 Vols dans la rue 1 Détenctions arbitraires 1 Dépassement délai de garde à vue 1 Menaces à mains armées 1 Violences verbales 1 Sécurité routière 1 Corruption d'un agent d'état 1 Autre (laquelle) 1</p>	<p>Ne concerne que ceux qui ont répondu « Oui » à</p>

Q310	<p>Pouvez-vous me dire qui était, selon vous, l'auteur principal du délit?</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS mais demander précisément s'il s'agissait d'une femme ou d'un homme si cela n'est pas clair.</p> <p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>	<p>Civil 1 Administration 2 Policier 3 Militaire 4 Service National de Renseignement 5 (Ex)-Combattant 9 Autre (qui ?) 10</p> <p>.....</p>	la question Q308
Q311	L'auteur du délit était-il armé ?	<p>Oui, Arme à feu 1 Oui, Arme blanche 2 Non 3</p>	
Q312	L'auteur était-il seul ou était-ce un groupe d'agresseurs ?	<p>Seul 1 Groupe d'agresseurs 2</p>	
Q313	Outre vous-même, connaissez-vous dans votre entourage des gens qui ont été victimes d'infraction ces 12 derniers mois ?	<p>Oui 1 Non 2</p>	→ si non, passez à la Q315
Q314	<p>De quel type de d'infractions ont-ils été victimes ?</p> <p>(Plusieurs réponses possibles)</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p>	<p>Violences sexuelles 1 Violences domestiques 1 Vols dans votre habitation 1 Vols dans les champs 1 Vols dans la rue 1 Détenions arbitraires 1 Dépassement délai de garde à vue 1 Menaces à mains armées 1 Violences verbales 1 Sécurité routière 1 Corruption d'un agent d'état 1</p> <p>Autre (laquelle) 1</p> <p>.....</p>	<p>Ne concerne que ceux qui ont répondu « Oui » à la question précédente</p> <p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q315	De manière générale, qui est principalement victime de l'insécurité? Tout le monde ou certains groupes spécifiques?	Tout le monde 1 Certains groupes spécifiques 2	→ Si, tout le monde, passez à la Q317
Q316	Quels groupes spécifiques? (Plusieurs réponses possibles) NE PAS LIRE LES ITEMS	Commerçants ou Personnes riches 1 Femmes et filles 1 Enfants 1 Opposants politiques 1 Empoisonneurs/Sorciers 1 Petits gens 1 Rapatriés 1 Réfugiés 1 Sympathisants présumés de parti d'opposition 1 Militants du parti au pouvoir 1 Administratifs de bases/Elus locaux 1 Conducteurs de taxi (auto, moto, vélo) 1 Albinos 1 Autre (lequel) 1	Ne concerne que ceux qui ont répondu «groupes spécifiques» à la question précédente Ecoutez d'abord et codez ensuite
Q317	Quelles stratégies adoptez-vous personnellement pour assurer votre sécurité? (Plusieurs réponses possibles) NE PAS LIRE LES ITEMS	Protection renforcée de l'habitation (portes, serrures) 1 Rondes nocturnes avec les voisins 1 Adaptation des heures hors domicile 1 Sensibilisation des voisins 1 Détenation d'armes 1 Déménagement vers un lieu plus sûr 1 Collaboration avec les forces de l'ordre (armée, police) 1 Autre stratégie (laquelle) 1	Ecoutez d'abord et codez ensuite

Q318	<p>Outre les stratégies évoquées ci-dessus, pensez-vous que les stratégies suivantes pourraient être vraiment efficaces ?</p> <p>(LIRE LES DIFFERENTS ITEMS et entourez le « 1 », si la personne interrogée trouve cette stratégie vraiment efficace)</p> <p><i>(Plusieurs réponses possibles)</i></p>	<p>Formation des forces de sécurité aux droits de l'homme 1</p> <p>Amélioration des conditions de vie des forces de sécurité 1</p> <p>Casernement des forces de sécurité 1</p> <p>Application stricte des accords de cessez-le-feu 1</p> <p>Meilleure réinsertion économique des démobilisés 1</p> <p>Lutte intense contre la pauvreté et le chômage 1</p> <p>Lutte intense du gouvernement contre l'insécurité 1</p> <p>Collaboration entre les forces de sécurité et la population 1</p> <p>Désarmement de la population civile 1</p> <p>Gestion efficace des conflits fonciers 1</p> <p>Dialogue politique avec l'opposition 1</p> <p>Lutte contre l'impunité 1</p> <p>Lutte du gouvernement contre la corruption 1</p> <p>Lutte du gouvernement contre la violence basée sur le genre 1</p> <p>Autre stratégie jugée efficace (laquelle) 1</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>....</p>	
------	--	--	--

APPRECIATION GENERALE DES CDS PAR LA POPULATION

Q401	Sur une échelle de 0 à 10, pouvez-vous me dire comment vous appréciez la police ?	Très mal 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bien	
Q402	Sur une échelle de 0 à 10, pouvez-vous me dire comment vous appréciez l'armée ?	Très mal 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bien	
Q403	Connaissez-vous le SNR ?	Oui 1 Non 2	Si Oui, passez à la Q405.
Q404	Avez-vous entendu parler du SNR ?	Oui 1 Non 2	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q405	Sur une échelle de 0 à 10, pouvez-vous apprécier le service National de Renseignements ?	Très mal 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bien	
Q406	Avez-vous l'impression que les membres de la police vous respectent (courtoisie, etc.)?	Oui 1 Non 2	
Q407	Avez-vous l'impression que les membres de l' armée vous respectent (courtoisie, etc.)?	Oui 1 Non 2	
Q408	Avez-vous l'impression que les membres du Service National de Renseignements vous respectent (courtoisie, etc.)?	Oui 1 Non 2	
Q409	Avez-vous l'impression que les policiers sont disciplinés ?	Oui 1 Non 2	
Q410	Avez-vous l'impression que les militaires sont disciplinés ?	Oui 1 Non 2	
Q411	Avez-vous l'impression que les agents du SNR sont disciplinés ?	Oui 1 Non 2	
Q412	Avez-vous confiance en la police nationale ?	Oui 1 Non 2	
Q413	Avez-vous confiance en l'armée ?	Oui 1 Non 2	
Q414	Avez-vous confiance au SNR ?	Oui 1 Non 2	
Q415	Etes-vous satisfait de la neutralité politique de la police nationale ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q416	Etes-vous satisfait de la neutralité politique de l'armée ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q417	Etes-vous satisfait de la neutralité politique du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

APPRECIATION SPECIFIQUE DE LA POLICE (PNB)

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q501	En ce qui concerne la police, êtes-vous satisfait de la rapidité des interventions ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q502	Toujours en ce qui concerne la police, êtes-vous satisfait de la disponibilité des policiers intervenants ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q503	Ressentez-vous le fait que les policiers soient armés de kalachnikovs comme menaçant ou comme rassurant ?	Menaçant 1 Cela m'est indifférent 2 Rassurant 3	
Q504	Etes-vous satisfait des interventions de la police pour les premiers secours ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q505	Etes-vous satisfait des interventions de la police en cas d'incendie ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q506	Etes-vous satisfait des interventions de la police en cas de vol ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q507	Etes-vous satisfait des interventions de la police pour la gestion des troubles à l'ordre public ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q508	Etes-vous satisfait des interventions de la police pour les accidents de la route ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q509	Etes-vous satisfait des interventions de la police pour régler les conflits familiaux ou les violences conjugales ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q510	Etes-vous satisfait des interventions de la police pour gérer les affaires de viol ou de violence sexuelle ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

<p>Q511</p>	<p>Qu'appréciez-vous particulièrement à la PNB ?</p> <p>(entourez le « 1 », si la personne interrogée apprécie particulièrement cette qualité)</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p>	<p>Matériel et moyens d'intervention en nombre suffisant 1 Effectif de la PNB suffisant 1 Formation de la PNB 1 Professionnalisme de la PNB 1 La PNB se préoccupe de la sécurité de la population 1 Discipline 1 Absence de corruption 1 Collaboration efficace avec l'administration locale 1 Indépendance politique 1 Autre qualité (laquelle) 1 </p>	<p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>
<p>Q512</p>	<p>Quels manquements ou critiques reprochez-vous vraiment à la police ?</p> <p>(entourez le « 1 », si la personne interrogée reproche vraiment ce manquement ou cette critique)</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p>	<p>Manque de matériel et de moyens d'intervention 1 Effectifs insuffisants 1 Manque de formation 1 Manque de professionnalisme 1 Ne se préoccupe pas de la sécurité de la population 1 Indiscipline 1 Corruption 1 Manque de collaboration avec l'administration locale 1 Mauvais traitements (tortures, bastonnades, etc.) 1 Violences sexuelles contre les femmes et les jeunes filles 1 Manque d'indépendance politique 1 Aucun 1 Autre manquement ou critique (lequel) 1 </p>	<p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>
<p>Q513</p>	<p>Avez-vous remarqué un changement de comportement des policiers depuis ces 12 derniers mois ?</p>	<p>Amélioration 1 Sans changement 2 Détérioration 3 Ne sait pas 4</p>	
<p>Q514</p>	<p>Pensez-vous que les actions du SNR chevauchent celles de la PNB ?</p>	<p>Oui 1 Non 2</p>	

Q515	Avez-vous connaissance du concept « Police de Proximité » que la PNB privilégie dans ses contacts avec la population ?	Oui 1 Non 2	
------	--	----------------	--

APPRECIATION SPECIFIQUE DE L'ARMEE (FDN)

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q601	Etes-vous satisfait du déploiement des forces armées sur tout le territoire national ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q602	Etes-vous satisfait des interventions extérieures de l'armée burundaise (en Somalie, République Centre Africaine par exemple) ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q603	Etes-vous satisfait de la manière dont la FDN protège la population ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q604	Etes-vous satisfait de la manière dont la FDN assure l'intégrité du territoire national ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q605	<p>Qu'appréciez-vous particulièrement à la FDN ?</p> <p>(entourez le «1», si la personne interrogée apprécie particulièrement cette qualité)</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p>	<p>Matériel et moyens d'intervention en nombre suffisant 1</p> <p>Effectif de la FDN suffisant 1</p> <p>Formation de la FDN 1</p> <p>Professionalisme de la FDN 1</p> <p>La FDN se préoccupe de la sécurité de la population 1</p> <p>Discipline 1</p> <p>Absence de corruption 1</p> <p>Collaboration efficace avec l'administration locale 1</p> <p>Indépendance politique 1</p> <p>Autre qualité (laquelle) 1</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>

<p>Q606</p>	<p>Quels manquements ou critiques reprochez-vous vraiment à la FDN ?</p> <p>(entourez le «1», si la personne interrogée reproche vraiment ce manquement ou cette critique)</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p>	<p>Manque de matériel et de moyens d'intervention 1</p> <p>Effectifs insuffisants 1</p> <p>Manque de formation 1</p> <p>Manque de professionnalisme 1</p> <p>Indiscipline 1</p> <p>Corruption 1</p> <p>Manque d'indépendance politique 1</p> <p>Aucun 1</p> <p>Autre manquement ou critique (lequel) 1</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>....</p>	<p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>
<p>Q607</p>	<p>Avez-vous remarqué un changement de comportement des militaires depuis ces 12 derniers mois ?</p>	<p>Amélioration 1</p> <p>Sans changement 2</p> <p>Détérioration 3</p> <p>Ne sait pas 4</p>	

APPRECIATION SPECIFIQUE AU SERVICE NATIONAL DE RENSEIGNEMENT (SNR)

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q701	Etes-vous satisfait des prestations du SNR	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q702	Faites-vous confiance au SNR	Oui 1 Non 1	
Q703	La présence d'un agent du SNR est-elle rassurante pour votre sécurité ?	Oui 1 Non 2 Indifférent 3	
Q704	<p>Qu'appréciez-vous particulièrement au SNR ?</p> <p>(entourez le « 1 », si la personne interrogée apprécie particulièrement cette qualité)</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p>	<p>Matériel et moyens de travail suffisant 1</p> <p>Effectif du SNR suffisant 1</p> <p>Formation des agents du SNR 1</p> <p>Professionnalisme du SNR 1</p> <p>Le SNR se préoccupe de la sécurité de la population 1</p> <p>Discipline 1</p> <p>Absence de corruption 1</p> <p>Collaboration efficace avec l'administration locale 1</p> <p>Indépendance politique 1</p> <p>Préserver la sûreté de l'Etat 1</p> <p>Autre qualité (laquelle) 1</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>

Q75	<p>Quels manquements ou critiques reprochez-vous vraiment au SNR ?</p> <p>(entourez le « 1 », si la personne interrogée reproche vraiment ce manquement ou cette critique)</p> <p>NE PAS LIRE LES ITEMS</p>	<p>Manque de matériel et de moyens de travail 1 Effectifs insuffisants 1 Manque de formation 1 Manque de professionnalisme 1 Ne se préoccupe pas de la sécurité de la population 1 Indiscipline 1 Corruption 1 Manque de collaboration avec l'administration locale 1 Mauvais traitements (tortures, bastonnades, etc.) 1 Violences sexuelles contre les femmes et les jeunes filles 1 Manque d'indépendance politique 1 Aucun 1 Autre manquement ou critique (lequel) 1 </p>	<p>Ecoutez d'abord et codez ensuite</p>
Q706	<p>Comment appréciez-vous le comportement des agents du SNR pendant ces 12 derniers mois ?</p>	<p>Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait</p>	
Q707	<p>Pensez-vous que les actions du SNR chevauchent celles de la PNB ?</p>	<p>Oui 1 Non 2 Ne sait pas 3</p>	

QUESTIONS SPECIFIQUES AU GENRE

No de Quest.	Question	Catégorie	Remarque
Q801	<p>Dans votre milieu, les policiers hommes et femmes interviennent-ils pour régler les conflits familiaux ou les violences conjugales ?</p>	<p>Peu 1 Souvent 2</p>	
Q802	<p>A qui faites-vous le plus confiance en cas de conflits familiaux ou de violences conjugales</p>	<p>Femmes PNB 1 Hommes PNB 1</p>	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q803	A qui faites-vous confiance en cas de viol ou de violences sexuelles	Femme PNB 1 Homme PNB 1	
Q804	Etes-vous satisfait des interventions des hommes policiers pour gérer les affaires de viol, de violences conjugales ou sexuelles	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q805	Etes-vous satisfait des interventions des femmes policières pour gérer les affaires de viol ou de violence conjugales ou sexuelle ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q806	Qui est-ce que vous appréciez le plus entre les hommes et les femmes des 3 corps (PNB,FDN,SNR) (Ni bande mushima gusumba abandi)	Femmes PNB 1 Hommes PNB 1 Pas d'opinion1 Femmes FDN 1 Hommes FDN 1 Pas d'opinion1 Femmes SNR 1 Hommes SNR 1 Pas d'opinion1	Une seule réponse par catégorie
Q807	Qui entre les hommes et les femmes des 3 Corps vous respectent le plus (PNB, FDN, SNR) Ni bande babubaha canke babakira neza ?	Femmes PNB 1 Hommes PNB 1 Pas d'opinion 1 Femmes FDN 1 Hommes FDN 1 Pas d'opinion 1 Femmes SNR 1 Hommes SNR 1 Pas d'opinion 1	Une seule réponse par catégorie

Q808	<p>Qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) sont les plus disciplinés ?</p> <p>Ni bande bigenza neza kurusha abandi ?</p>	<p>Femmes PNB 1 Hommes PNB 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes FDN 1 Hommes FDN 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes SNR 1 Hommes SNR 1 Pas d'opinion 1</p>	Une seule réponse par catégorie
Q809	<p>En qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) avez-vous le plus confiance ?</p> <p>Ni bande mwizera kurusha abandi ?</p>	<p>Femmes PNB 1 Hommes PNB 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes FDN 1 Hommes FDN 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes SNR 1 Hommes SNR 1 Pas d'opinion 1</p>	Une seule réponse par catégorie
Q810	<p>Qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) sont plus neutres que les autres ?</p> <p>Ni bande badahengama kurusha abandi ?</p>	<p>Femmes PNB 1 Hommes PNB 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes FDN 1 Hommes FDN 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes SNR 1 Hommes SNR 1 Pas d'opinion 1</p>	Une seule réponse par catégorie

Q811	<p>Qui entre les hommes et les femmes des trois Corps (PNB, FDN, SNR) traitent plus équitablement la population ?</p> <p>Ni bande batarenganya ?</p>	<p>Femmes PNB 1 Hommes PNB 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes FDN 1 Hommes FDN 1 Pas d'opinion 1</p> <p>Femmes SNR 1 Hommes SNR 1 Pas d'opinion 1</p>	<p>Une seule réponse par catégorie</p>
------	---	--	--

Nous vous remercions pour votre participation.

ENTRETIENS « POLICE » Hommes

Nom de l'Animateur : Nom du Scribe :
.....

Notez l'heure du début :h..... et de fin :h.....

Notez le lieu (commune + colline) de l'ETP :
.....

Précisez la personne interrogée :
.....

Décrivez l'environnement de l'ETP :
.....

Questions sur la Satisfaction à propos de la Police

Investiguer en termes de :

- Nombre de policiers (appréciations du nombre de policiers par rapport à la mission)
- Formations reçues
- Désignation du lieu d'affectation
- Système de mutation
- Système de notation
- Système de promotion
- Régime de congés
- Organisation du temps de travail (+ récupérations)
- Régime disciplinaire
- Système de retraite
- Rémunérations
- Nourriture
- Soins de santé au sein de la police
- Habillement
- Equipements
- Nourriture
- Leadership/Commandement
- Description/Précision des tâches à effectuer

Appréciation du Casernement (pour les casernés uniquement)

Investiguer en termes de :

- Quantité / Qualité de la nourriture
- Accès aux soins médicaux
- Conditions de logement
- Satisfaction générale du casernement

Souhait d'être dé caserné ?
Appréciation des relations avec la population

Etat de ces relations
Evolution de ces relations (ces 12 derniers mois)

Facteurs de motivation/

Evaluer l'importance de :
Salaire
Future pension
Noblesse de la mission
Subvenir aux besoins de la famille
Implication dans le règlement des conflits
Lutter contre l'insécurité
Assurer la protection de la population
Autres facteurs de motivation

Opinions sur le SNR

Chevauchement des activités
Nuit à l'image de la PNB

Questions spécifiques au genre

Quelles sont vos relations avec les femmes policières ?
Pensez-vous qu'elles sont aptes à faire le travail de police comme les hommes ?
Pourquoi ?
Préférez-vous être caserné avec les femmes policières ou dans des casernes séparées ?
Pourquoi ?

Nous vous remercions pour votre participation.

Date :/...../ 2014

QUESTIONNAIRE AUTO ADMINISTRÉ « POLICE » HOMMES

N° ordre
/ / / / /

INFORMATIONS GENERALES

Veillez entourer le code correspondant à votre réponse

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q201	Quel âge avez-vous ?	Age / / /	
Q202	Quel est votre niveau d'instruction ? (niveau terminé)	Aucun 0 Primaire 1 Secondaire inf. (A3) 2 Secondaire sup. (A2) 3 Supérieur 4	→ Q204 → Q204 → Q204
Q203	Si Aucun ou Primaire : Pouvez-vous lire un journal ou une lettre en Kirundi?	Oui 1 Non 2	Ne concerne que ceux qui ont répondu « 0 » ou « 1 » à la Q203
Q204	Dans quel type d'environnement vivez-vous habituellement ?	Urbain 1 Mi urbain, mi rural 2 Rural 3	
Q205	Quelle est votre religion ?	Catholique 1 Protestant 2 Musulman 3 Témoins de Jéhovah 4 Aucune 5 Autre (laquelle) 6	
Q206	Quel est votre statut matrimonial ?	Marié 1 Célibataire 2 Veuf 3 Divorcé, Séparé 4 Union libre 5	
Q207	Combien d'enfants avez-vous ?	/ / /	
Q208	En tout, de combien de personnes se compose votre ménage ?	/ / /	
Q209	Etes-vous ?	Agent de police 1 Brigadier 2 Officier 3	
Q210	Etes-vous caserné ?	Oui 1 Non 2	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q211	Avez-vous suivi une ou plusieurs formation(s) au cours des 12 derniers mois ?	Oui 1 Non 2	→ Q301
Q212	Si Oui, laquelle ou lesquelles ? et en avez-vous été satisfait ?	Nom de la formation	Satisfaction
	Q213 a		Oui 1 Non 2
	Q213 b		Oui 1 Non 2
	Q213 c		Oui 1 Non 2
			Ne concerne que ceux qui ont suivi une ou des formations au cours des 12 derniers mois

SATISFACTION

(Veuillez entourer le code de « 0 » à « 10 » qui correspond le mieux à votre sentiment)

Q301	Etes-vous satisfait du nombre de policiers par rapport aux missions à accomplir ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q302	Avez-vous suivi un programme de formation consacré à l’Ethique Policière ?	Oui 1 Non 2	Si non, passez à la Q306
Q303	En termes de nombre de jours, cette formation a-t-elle été suffisante ?	Oui 1 Non 2	
Q304	Cette formation a-t-elle été utile pour améliorer vos relations avec la population et l’administration ?	Oui 1 Non 2	
Q305	Cette formation a-t-elle pris en compte des questions liées au genre, par exemple violences sexuelles, discrimination des femmes ?	Oui 1 Non 2 Ce n’est pas important dans une telle formation 3	
Q306	Etes-vous satisfait des formations reçues pour pouvoir exercer vos missions ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q307	Etes-vous satisfait des modes et de votre lieu d'affectation ? Murashima ukuntu batunganya ingene murungikwa mihingo mukoreramwo ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q308	Etes-vous satisfait du système de mutation en vigueur au sein de la PNB ? (Murashima ukuntu muhindurirwa akazi mu giporisi ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q309	Etes-vous satisfait du système de notation au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q310	Etes-vous satisfait du système de promotion au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q311	Etes-vous satisfait du régime de congés au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q312	Etes-vous satisfait de l'organisation du temps de travail et des récupérations en vigueur au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

Q313	Etes-vous satisfait du régime disciplinaire au sein de la PNB ? Mubona guhana amakosa bitunganijwe neza ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q314	Etes-vous satisfait du régime de retraite au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q315	Etes-vous satisfait de l'évolution du régime des rémunérations au sein de la PNB ? (Umushahara muronswa urabakwiye ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q316	Bénéficiez-vous de soins médicaux liés à votre appartenance à la PNB ?	Oui 1 Non 2	
Q317	Etes-vous satisfait des habillements et équipements octroyés aux policiers ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q318	Recevez-vous régulièrement de la nourriture ?	Oui 1 Non 2	La question concerne ceux qui ont droit à la nourriture offerte par la PNB seulement
Q319	A propos de la nourriture, préférez-vous une cuisine collective ou une cuisine individuelle ?	Cuisine collective 1 Cuisine individuelle 2	
Q320	Etes-vous satisfait de la politique d'octroi de crédits au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q321	Etes-vous satisfait de la prise en charge de la sécurité sociale au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q322	Etes-vous satisfait du système hiérarchique en vigueur au sein de la police ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q323	Estimez-vous que vos tâches sont suffisamment décrites et précises ?	Oui 1 Non 2	
Q324	Qui a le droit de procéder à des arrestations d'auteurs d'infractions ? (plusieurs réponses possibles)	Police (PNB) 1 Administration (chef collinaire, etc.) 1 Justice 1 Armée (FDN) 1 Service National de Renseignement (SNR) 1 Autre (qui ?) 1	

Uniquement pour ceux qui sont casernés

Q401	Dans votre casernement, êtes-vous satisfait de la quantité de nourriture ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	Questions
Q402	Dans votre casernement, êtes-vous satisfait de la qualité de la nourriture ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q403	Dans votre casernement, êtes-vous satisfait des soins médicaux ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	ne concernent que ceux qui sont casernés
Q404	Dans votre casernement, êtes-vous satisfait des conditions de logement ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q405	Préférez-vous être caserné ensemble avec les femmes de la PNB ou dans des casernes séparées?	Casernes mixtes 1 Casernes séparées 2	
Q406	Tenant compte des avantages éventuels que cela vous apporte, êtes-vous satisfait d'être caserné ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q407	Seriez-vous d'accord d'être dé caserné en recevant des indemnités de subsistance en plus de votre salaire ?	Oui, sûrement 1 Oui, peut-être 2 Non 3	

APPRECIATION

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q501	A votre avis, les relations entre la population et la PNB sont-elles ... ?	Très bonnes 1 Bonnes 2 Ni bonnes, ni mauvaises 3 Mauvaises 4 Très mauvaises 5	
Q502	A votre avis, les relations entre la population et la PNB ont-elles évoluées au cours des 12 derniers mois ?	Détérioration 1 Pas de changement 2 Amélioration 3	

Q503	<p>Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à entrer dans la police et à y rester (entourez en 3 au maximum)</p> <p>(Trois réponses possibles)</p>	<p>Salaires 1 Future pension 1 Noblesse de la mission 1 Subvenir aux besoins de ma famille 1 Implication dans le règlement des conflits 1 Lutte contre l'insécurité 1 Assurer la protection de la population 1 Recherche des auteurs de crimes et délits 1 Préserver la sûreté de l'état 1</p> <p>Autre (laquelle) 1 </p>	<p>N'entourez que 3 codes au maximum</p>
------	--	--	--

Questions Spécifiques au genre

Q601	<p>Quel est votre degré d'appréciation des prestations de vos collègues féminines ?</p>	<p>Très négative 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très positive</p>
Q602	<p>Quelles sont les relations entre vous et vos collègues féminines ?</p>	<p>Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes</p>
Q603	<p>Y a-t-il des discriminations, agression ou vexation dont les femmes au sein de la PNB ont été victimes ?</p>	<p>Oui 1 Non 2 Ne sait pas 3</p>
Q604	<p>Si oui, quels types de discrimination, agression ou vexation ?</p> <p>Plusieurs réponses possibles</p>	<p>Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelle 1 Discrimination concernant la promotion 1 Discrimination lors des recrutements 1 Autre (laquelle)..... 1</p>

GUIDE D'ENTRETIENS pour femmes de la PNB

Nom de l'Animateur :

Nom du Scribe :

Notez l'heure du début :h..... et de fin : h.....

Notez le lieu (commune + colline) de l'ETP :
.....

Précisez la personne interrogée :
.....

Décrivez l'environnement de l'ETP :
.....

Questions sur la Satisfaction

Investiguer en termes de :

Nombre d'agents (appréciations du nombre d'agents par rapport à la mission)

Formations reçues

Désignation du lieu d'affectation

Système de mutation

Système de notation

Système de promotion

Régime de congés

Organisation du temps de travail (+ récupérations)

Régime disciplinaire (surveillance de la discipline au sein du corps, sanctions...)

Système de retraite

Rémunérations

Soins de santé au sein de la PNB

Equipements

Habillement

Leadership/Commandement (*hiérarchie claire et pertinente ?*)

Description/Précision des tâches à effectuer

Appréciation du Casernement (pour les casernés uniquement)

Investiguer en termes de :

- Quantité / Qualité de la nourriture
- Accès aux soins médicaux
- Conditions de logement
- Satisfaction générale du casernement
- Souhait d'être dé caserné ?
- Préférence casernes mixtes ou séparées (hommes/femmes)

Appréciation des relations avec la population

- Etat de ces relations
- Evolution de ces relations (pendant les 12 derniers mois)

Facteurs de motivation des femmes de la PNB

Qu'est-ce qui vous a motivée pour entrer dans ce corps ?

- Salaire
- Future pension
- Noblesse de la mission
- Subvenir aux besoins de la famille
- Implication dans le règlement des conflits
- Lutter contre l'insécurité
- Assurer la protection de la population
- Emancipation (prouver qu'une femme peut être aussi policière comme les hommes) ?
- Autres facteurs de motivation ? lesquels ?

Opinions sur la délimitation de la mission ? PNB/SNR

- Chevauchement des activités PNB /SNR ?
- Si oui, cela peut-il nuire à l'image de la PNB ?

Appréciation (subjectives) des conditions et de l'environnement de travail :

- Leurs relations de travail avec les policiers hommes
- Relations avec les autres femmes policières
- Attribution des tâches
- Reconnaissance des prestations
- Promotion au service

Appréciation (objectives) des conditions de travail

- Appréciation de leurs chambres/dortoirs ?
- Douches et sanitaires ?
- Proximité des infrastructures avec celles des hommes ? inquiétant ?
- Habillement au travail
- Y'a-t-il autre chose dont vous souhaiteriez une amélioration ?

Nous vous remercions pour votre participation.

Date :/...../ 2014

QUESTIONNAIRE AUTO ADMINISTRÉ femmes PNB

N° ordre
 /_/_/_/_/_/

INFORMATIONS GENERALES

Veillez entourer le code correspondant à votre réponse

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q201	Quel âge avez-vous ?	Age /_/_/_/	
Q202	Quel est votre niveau d'instruction ? (niveau terminé)	Aucun 0 Primaire 1 Secondaire inf. (A3) 2 Secondaire sup. (A2) 3 Supérieur 4	→ passez à la Q204 → passez à la Q204 → passez à la Q204
Q203	Si Aucun ou Primaire : Pouvez-vous lire un journal ou une lettre en Kirundi?	Oui 1 Non 2	Ne concerne que ceux qui ont répondu « 0 » ou « 1 » à la Q203
Q204	Dans quel type d'environnement vivez-vous habituellement ?	Urbain 1 Mi urbain, mi rural 2 Rural 3	
Q205	Quelle est votre religion ?	Catholique 1 Protestant 2 Musulman 3 Témoins de Jéhovah 4 Aucune 5 Autre (laquelle) 6	
Q206	Quel est votre statut matrimonial ?	Marié 1 Célibataire 2 Veuf 3 Divorcé, Séparé 4 Union libre 5	
Q207	Combien d'enfants avez-vous ?	/_/_/	
Q208	En tout, de combien de personnes se compose votre ménage ?	/_/_/	

Q209	Etes-vous ?	Agent de police 1 Brigadier 2 Officier 3	
Q210	Etes-vous caserné ?	Oui 1 Non 2	
Q211	Avez-vous suivi une ou plusieurs formation(s) au cours des 12 derniers mois ?	Oui 1 Non 2	→ Q301
Q212	Si Oui, laquelle ou lesquelles ? et en avez-vous été satisfait ?	Nom de la formation	Satisfaction
	Q212 a		Oui 1 Non 2
	Q212 b		Oui 1 Non 2
	Q212 c		Oui 1 Non 2
			<i>Ne concerne que ceux qui ont suivi une ou des formations au cours des 12 derniers mois</i>

SATISFACTION

(Veuillez entourer le code de « 0 » à « 10 » qui correspond le mieux à votre sentiment)

Q301	Etes-vous satisfaite du nombre de policiers par rapport aux missions à accomplir ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q302	Etes-vous satisfaite des formations reçues pour pouvoir exercer vos missions ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q303	Etes-vous satisfaite des modes et de votre lieu d'affectation ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q304	Etes-vous satisfaite du système de mutation en vigueur ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q305	Etes-vous satisfaite du système de notation ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q306	Etes-vous satisfaite du système de promotion ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q307	Etes-vous satisfaite du régime de congés ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q308	Etes-vous satisfaite de l'organisation du temps de travail et des récupérations en vigueur?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q309	Etes-vous satisfaite du régime disciplinaire?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q310	Etes-vous satisfaite du régime de retraite?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q311	Etes-vous satisfaite de l'évolution du régime des rémunérations?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q312	Bénéficiez-vous de soins médicaux liés à votre appartenance à la PNB ?	Oui 1 Non 2
Q313	Etes-vous satisfaite des habillements et équipements octroyés?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q314	Recevez-vous régulièrement de la nourriture ?	Oui 1 Non 2
Q315	A propos de la nourriture, préférez-vous une cuisine collective ou une cuisine individuelle ?	Cuisine collective 1 Cuisine individuelle 2
Q316	Etes-vous satisfaite de la politique d'octroi de crédits au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q317	Etes-vous satisfaite de la prise en charge de la sécurité sociale au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q318	Etes-vous satisfaite du système hiérarchique en vigueur au sein de la PNB ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q319	Estimez-vous que vos tâches sont suffisamment décrites et précises ?	Oui 1 Non 2

Q320	Qui a le droit de procéder à des arrestations d'auteurs d'infractions ?	PNB 1 Administration (chef collinaire, etc.) 1 Justice 1 Armée (FDN) 1 Service National de Renseignement (SNR) 1 Autre (lequel) 1
------	---	--

UNIQUEMENT POUR CEUX QUI SONT CASERNES

Q401	Dans votre casernement, êtes-vous satisfaite de la quantité de nourriture ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q402	Dans votre casernement, êtes-vous satisfaite de la qualité de la nourriture ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q403	Dans votre casernement, êtes-vous satisfaite des soins médicaux ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q404	Dans votre casernement, êtes-vous satisfaite des conditions de logement ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q405	Tenant compte des avantages éventuels que cela vous apporte, êtes-vous satisfaite d'être casernée ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait
Q406	Préférez-vous être casernée ensemble avec les hommes ou dans des casernes séparées?	Casernes mixtes 1 Casernes séparées 2
Q407	Qu'est ce qui devrait être amélioré pour que vous soyez satisfaite de votre casernement ?	Eloigner les dortoirs des hommes de ceux des femmes 1 Eloigner les douches des hommes de celles des femmes 1 Eloigner les sanitaires des hommes de celles des femmes 1 Loger dans des casernes séparées de celles des hommes 1 Autre (quoi).....

Q408	Seriez-vous d'accord d'être dé caserné en recevant des indemnités de subsistance en plus de votre salaire ?	Oui, sûrement 1 Oui, peut-être 2 Non 3
------	---	--

APPRECIATION (NB : n'entourez que 3 codes au maximum)

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q501	A votre avis, les relations entre la population et la PNB sont-elles ... ?	Très bonnes 1 Bonnes 2 Ni bonnes, ni mauvaises 3 Mauvaises 4 Très mauvaises 5	
Q502	A votre avis, les relations entre la population et la PNB ont-elles évoluées au cours des 12 derniers mois ?	Détérioration 1 Pas de changement 2 Amélioration 3	
Q503	Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à entrer dans la PNB et à y rester (entourez en 3 au maximum) (Trois réponses possibles)	Salaire 1 Future pension 1 Noblesse de la mission 1 Subvenir aux besoins de ma famille 1 Implication dans le règlement des conflits 1 Lutte contre l'insécurité 1 Assurer la protection de la population 1 Recherche des auteurs de crimes et délits 1 Emancipation féminine 1 Autre (laquelle) 1	N'entourez que 3 codes au maximum

QUESTIONS POUR MESURER SI L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EST RESPECTUEUX DE LA DIGNITE DE LA FEMME

Q601	Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues féminins ?	Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes
------	--	---

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q602	Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues masculins ?	Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes	
Q603	Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos prestations par vos collègues masculins ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q604	Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos relations avec la population ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q605	Avez-vous déjà personnellement subi des discriminations, agression ou vexation au sein de votre institution liée à votre genre ?	Oui 1 Non 2	Si non, passez à la Q608
Q606	Si oui : Quelles sont les types de discriminations, d'agression ou vexation dont vous avez été personnellement victime ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelle 1 Discrimination concernant la promotion 1 Autre (laquelle?).....1	
Q607	Les auteurs de ces discriminations, agression ou vexation étaient-ils masculins ou féminins ?	Masculins 1 Féminins 2 Les deux 3	
Q608	Si non : avez-vous entendu parler de discrimination, agression ou vexation au sein de votre institution faites aux collègues femmes?	Oui 1 Non 2	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q609	Quelles sont les types d'agression ou vexation dont vous avez entendu parler sur des femmes collègues ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelles 1 Discrimination concernant la promotion 1 Autre (laquelle ?) 1	
Q6010	Les auteurs de ces discriminations, agressions ou vexations étaient-ils masculins ou féminins ?	Masculins 1 Féminins 2 Les deux 3	
Q611	Que faites-vous si vous subissez une agression, discrimination ou vexation ou si vous êtes au courant d'une agression, discrimination ou vexation faite à une autre femme ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Porter-plainte au supérieur hiérarchique 1 Contacter le réseau des femmes 1 Contacter l'inspecteur/inspectrice générale 1 ? Confronter l'auteur de l'agression/discrimination/vexation 1 Se taire 1 Autres quoi?)..... 1	<i>Ne concerne que celles qui ont répondu oui à la Q605 ou la Q608</i>
Q612	Votre travail est-il reconnu par les supérieurs ?	Pas du tout reconnu 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très reconnu	
Q613	Comment jugez-vous vos possibilités de promotion ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q614	Comment jugez-vous vos possibilités de formation?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q615	Etes-vous satisfaite du nombre de femmes policières ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q616	Etes-vous satisfaite de la prise en compte des besoins des femmes au sein de la PNB ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q617	Préférez-vous être casernée ensemble avec les policiers hommes ?	Oui 1 Non 2	

ENTRETIENS « ARMEE » - FDN

Nom de l'Animateur :

Nom du Scribe :

Notez l'heure du début :h..... et de fin : h.....

Notez le lieu (commune + colline) de l'ETP :
.....

Précisez la personne interrogée :
.....

Décrivez l'environnement de l'ETP :
.....

Questions sur la Satisfaction à propos de l'Armée

Investiguer en termes de :

- Nombre de militaires (appréciation du nombre de militaires par rapport à la mission)
- Formations reçues
- Désignation du lieu d'affectation
- Système de mutation
- Système de notation
- Système de promotion
- Régime de congés
- Organisation du temps de travail (+ récupérations)
- Régime disciplinaire
- Système de retraite
- Rémunérations
- Soins de santé au sein de l'Armée
- Habillement
- Equipements
- Nourriture
- Leadership/Commandement

Appréciation du Programme d'Ethique (uniquement pour les officiers)

Suivi un Programme d'Ethique ?

- Nombre de jours suffisants
- Utilité pour améliorer les relations avec la population
- Opportunité d'étendre aux sous-officiers et hommes de troupe
- Clarté des théories

Qualité de la formation en Ethique Militaire
Souhaits d'autres formations en Ethique Militaire

Appréciation des relations avec la population

Etat de ces relations
Evolution (ces 12 derniers mois) de ces relations

Facteurs de motivation

Evaluer l'importance de :

Salaire
Future pension
Noblesse de la mission
Subvenir aux besoins de la famille
Implication dans le règlement des conflits
Lutter contre l'insécurité
Assurer la protection de la population
Assurer la souveraineté nationale
Autres facteurs de motivation

Questions spécifiques au genre

Quelles sont vos relations avec les femmes militaires
Pensez-vous qu'elles sont aptes à faire le travail de militaire comme les hommes ?
Pourquoi ?
Préférez-vous être caserné avec les femmes militaires ou dans des casernes séparées ?
Pourquoi ?

Nous vous remercions pour votre participation.

GUIDE D'ENTRETIENS pour femmes de la FDN

Nom de l'Animateur :

Nom du Scribe :

Notez l'heure du début :h..... et de fin : h.....

Notez le lieu (commune + colline) de l'ETP :
.....

Précisez la personne interrogée :
.....

Décrivez l'environnement de l'ETP :
.....

Questions sur la Satisfaction

Investiguer en termes de :

- Nombre d'agents (appréciations du nombre d'agents par rapport à la mission)
- Formations reçues
- Désignation du lieu d'affectation
- Système de mutation
- Système de notation
- Système de promotion
- Régime de congés
- Organisation du temps de travail (+ récupérations)
- Régime disciplinaire (surveillance de la discipline au sein du corps, sanctions...)
- Système de retraite
- Rémunérations
- Soins de santé au sein de la FDN
- Equipements
- Habillement
- Leadership/Commandement (*hiérarchie claire et pertinente ?*)
- Description/Précision des tâches à effectuer

Appréciation du Casernement (pour les casernés uniquement)

Investiguer en termes de :

- Quantité / Qualité de la nourriture
- Accès aux soins médicaux
- Conditions de logement
- Satisfaction générale du casernement
- Souhait d'être dé caserné ?

- Préférence casernes mixtes ou séparées (hommes/femmes)

Appréciation des relations avec la population

- Etat de ces relations
- Evolution de ces relations (pendant les 12 derniers mois)

Facteurs de motivation des femmes FDN

Qu'est-ce qui vous a motivée pour entrer dans ce corps ?

- Salaire
- Future pension
- Noblesse de la mission
- Subvenir aux besoins de la famille
- Implication dans le règlement des conflits
- Lutter contre l'insécurité
- Assurer la protection de la population
- Emancipation féminine (prouver qu'une femme aussi peut être militaire comme les hommes) ?
- Autres facteurs de motivation ? lesquels ?

Appréciation (subjectives) des conditions et de l'environnement de travail:

- Leurs relations de travail avec les militaires hommes
- Relations avec les autres femmes militaires
- Attribution des tâches
- Reconnaissance des prestations
- Promotion au service

Appréciation (objectives) des conditions de travail

- Appréciation de leurs chambres/dortoirs ?
- Douches et sanitaires ?
- Proximité des infrastructures avec celles des hommes ? inquiétant ?
- Habillement au travail
- Y'a-t-il autre chose dont vous souhaiteriez une amélioration ?

Nous vous remercions pour votre participation.

Date :/...../ 2014

QUESTIONNAIRE AUTO ADMINISTRÉ Femmes « FDN »

N° ordre
/ / / / /

INFORMATIONS GENERALES

Veillez entourer le code correspondant à votre réponse

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q201	Quel âge avez-vous ?	Age / / /	
Q202	Quel est votre niveau d'instruction ? (niveau terminé)	Aucun 0 Primaire 1 Secondaire inf. (A3) 2 Secondaire sup. (A2) 3 Supérieur 4	→ Q204 → Q204 → Q204
Q203	Si Aucun ou Primaire : Pouvez-vous lire un journal ou une lettre en Kirundi ?	Oui 1 Non 2	
Q204	Dans quel type d'environnement vivez-vous habituellement ?	Urbain 1 Mi urbain, mi rural 2 Rural 3	
Q205	Quelle est votre religion ?	Catholique 1 Protestant 2 Musulman 3 Témoins de Jéhovah 4 Aucune 5 Autre (laquelle) 6	
Q206	Quel est votre statut matrimonial ?	Mariée 1 Célibataire 2 Veuve 3 Divorcée, Séparée 4 Union libre 5	
Q207	Combien d'enfants avez-vous ?	/ / /	
Q208	En tout, de combien de personnes se compose votre ménage ?	/ / /	
Q209	Etes-vous ?	Femme de troupe 1 Sous-officier 2 Officier 3	
Q210	Avez-vous suivi une ou plusieurs formation(s) au cours des 12 derniers mois ?	Oui 1 Non 2	→ Q301

Q211	Si Oui, laquelle ou lesquelles ? et en avez-vous été satisfait ?	Nom de la formation	Satisfaction	Ne concerne que ceux qui ont suivi une ou des formations au cours des 12 derniers mois
	Q211 a		Oui 1 Non 2	
	Q211 b Q211 c		Oui 1 Non 2	

SATISFACTION

(Veuillez entourer le code de « 0 » à « 10 » qui correspond le mieux à votre sentiment)

Q301	Etes-vous satisfaite du nombre de militaires par rapport aux missions à accomplir ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q302	Etes-vous satisfaite des formations reçues pour pouvoir exercer vos missions ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q303	Etes-vous satisfaite des modes et de votre lieu d'affectation ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q304	Etes-vous satisfaite du système de mutation en vigueur au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q305	Etes-vous satisfaite du système de notation au sein de l'armée ? (amanota iyo umwaka uheze)	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q306	Etes-vous satisfaite du système de promotion au sein de la FDN ? (amapete no gutera imbere mu kazi)	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q307	Etes-vous satisfaite du régime de congés au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q308	Etes-vous satisfaite de l'organisation du temps de travail et des récupérations en vigueur au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q309	Etes-vous satisfaite du régime disciplinaire au sein de la FDN ? (<i>Ingene uwukosheje ahanwa</i>)	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q310	Etes-vous satisfaite du régime de retraite au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q311	Etes-vous satisfaite du régime des rémunérations au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q312	Etes-vous satisfaite de la prise en charge des soins de santé au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q313	Etes-vous satisfaite des habillements et équipements octroyés aux militaires	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q314	Etes-vous satisfaite de la politique de rationnement (qualité de la nourriture) ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q315	Etes-vous satisfaite de la politique d'octroi de crédits au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q316	Etes-vous satisfaite de la prise en charge de la sécurité sociale au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q317	Etes-vous satisfaite du système hiérarchique en vigueur au sein de la FDN ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q318	Estimez-vous que vos tâches sont suffisamment décrites et précises ?	Oui 1 Non 2

PROGRAMME D'ETHIQUE (pour les Officiers)

Q401	Avez-vous suivi un programme de formation consacré à l'Ethique Militaire ? (<i>ivyigwa vyo gukomeza akarangamutima</i>)	Oui 1 Non 2	→ si non, passez à la Q501
Q402	En termes de nombre de jours, cette formation a-t-elle été suffisante ?	Oui 1 Non 2	
			Cette

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q403	Cette formation a-t-elle été utile pour améliorer vos relations avec la population et l'administration ?	Oui 1 Non 2	série de questions ne concerne que les Officiers
	Cette formation a-t-elle pris en compte des questions liées au genre, par exemple violences sexuelles, discrimination des femmes ?	Oui 1 Non 2 Ce n'est pas important dans une telle formation 3	
Q404	A votre avis, est-il opportun d'étendre cette formation aux sous-officiers et hommes/femmes de troupe ?	Oui, aux seuls sous-officiers 1 Oui, aux sous-officiers et aux hommes/femmes de troupe 2 Non 3	
Q405	Etes-vous satisfaite de la clarté des théories apprises lors de cette formation ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q406	Etes-vous satisfaite de la qualité de cette formation ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q407	Souhaitez-vous bénéficier d'autres formations à l'Ethique Militaire ?	Oui 1 Non 2	

APPRECIATION

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q501	A votre avis, les relations entre la population et la FDN sont-elles ... ?	Très bonnes 1 Bonnes 2 Ni bonnes, ni mauvaises 3 Mauvaises 4 Très mauvaises 5	
Q502	A votre avis, les relations entre la population et la FDN ont-elles évoluées au cours des 12 derniers mois	Détérioration 1 Pas de changement 2 Amélioration 3	

Q503	<p>Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à entrer dans la FDN et à y rester (entourez en 3 au maximum)</p> <p>(Trois réponses possibles)</p>	<p>Salaire 1 Future pension 1 Noblesse de la mission 1 Subvenir aux besoins de ma famille 1 Implication dans le règlement des conflits 1 Lutte contre l'insécurité 1 Assurer la protection de la population 1 Assurer la souveraineté nationale 1 Emancipation féminine 1</p> <p>Autre (laquelle) 1 </p>	<p>N'entourez que 3 codes au maximum</p>
------	---	---	--

QUESTIONS POUR MESURER SI L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EST RESPECTUEUX DE LA DIGNITE DE LA FEMME

Q601	<p>Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues féminins ?</p>	<p>Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes</p>	
Q602	<p>Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues masculins ?</p>	<p>Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes</p>	
Q603	<p>Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos prestations par vos collègues masculins ?</p>	<p>Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite</p>	
Q604	<p>Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos relations avec la population ?</p>	<p>Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite</p>	
Q605	<p>Avez-vous déjà personnellement subi des discriminations, agression ou vexation au sein de votre institution liée à votre genre ?</p>	<p>Oui 1 Non 2</p>	<p>Si non, passez à la Q608</p>

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q606	<p>Si oui : Quelles sont les types de discriminations, d'agression ou vexation dont vous avez été personnellement victime ?</p> <p><i>Plusieurs réponses possibles</i></p>	<p>Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelle 1 Discrimination concernant la promotion 1 Autre (laquelle?).....1 1</p>	
Q607	<p>Les auteurs de ces discriminations, agression ou vexation étaient-ils masculins ou féminins ?</p>	<p>Masculins 1 Féminins 2 Les deux 3</p>	
Q608	<p>Si non : avez-vous entendu parler de discrimination, agression ou vexation faites aux collègues femmes au sein de la FDN ?</p>	<p>Oui 1 Non 2</p>	
Q609	<p>Quelles sont les types d'agression ou vexation dont vous avez entendu parler sur des femmes collègues ?</p> <p><i>Plusieurs réponses sont possibles</i></p>	<p>Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelles 1 Discrimination concernant la promotion 1 Autre (laquelle?) 1</p>	
Q610	<p>Les auteurs de ces discriminations, agressions ou vexations étaient-ils masculins ou féminins ?</p>	<p>Masculins 1 Féminins 2 Les deux 3</p>	
Q611	<p>Que faites-vous si vous subissez une agression, discrimination ou vexation ou si vous êtes au courant d'une agression, discrimination ou vexation faite à une autre femme ?</p> <p><i>Plusieurs réponses sont possibles</i></p>	<p>Porter-plainte au supérieur hiérarchique 1 Contacter le réseau des femmes 1 Contacter l'inspecteur/inspectrice générale 1 ? Confronter l'auteur de l'agression/discrimination/vexation 1 Se taire 1 Autres (quoi?)..... 1</p>	<p><i>Ne concerne que celles qui ont répondu oui à la Q605 ou la Q608</i></p>
Q612	<p>Votre travail est-il reconnu par les supérieurs ?</p>	<p>Pas du tout reconnu 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très reconnu</p>	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q613	Comment jugez-vous vos possibilités de promotion ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q614	Comment jugez-vous vos possibilités de formation?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q615	Etes-vous satisfaite du nombre de femmes militaires?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q616	Etes-vous satisfaite de la prise en compte des besoins des femmes au sein de la FDN?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q617	Quels sont les besoins spécifiques des femmes au sein de la FDN ?	Protection des violences basées sur le genre 1 Compatibilité de la vie familiale et la profession 1 Besoins logistiques (hygiène féminine, nourriture particulière) 1 Autre (quoi ?) 1
Q618	Préférez-vous être casernées avec les militaires hommes ?	Oui 1 Non 2

Date :/...../ 2014

QUESTIONNAIRE AUTO ADMINISTRÉ « SNR» HOMMES

N° ordre
 / _ / _ / _ /

INFORMATIONS GENERALES

Veillez entourer le code correspondant à votre réponse

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q201	Quel âge avez-vous ?	Age / _ / _ /	
Q202	Quel est votre niveau d'instruction ? (niveau terminé)	Aucun 0 Primaire 1 Secondaire inf. (A3) 2 Secondaire sup. (A2) 3 Supérieur 4	→ Passez à la Q204 → Passez à la Q204 → Passez à la Q204
Q203	Si Aucun ou Primaire : Pouvez-vous lire un journal ou une lettre en Kirundi?	Oui 1 Non 2	Ne concerne que ceux qui ont répondu « 0 » ou « 1 » à la Q202
Q204	Dans quel type d'environnement vivez-vous habituellement ?	Urbain 1 Mi urbain, mi rural 2 Rural 3	
Q205	Quelle est votre religion ?	Catholique 1 Protestant 2 Musulman 3 Témoins de Jéhovah 4 Aucune 5 Autre (laquelle) 6	
Q206	Quel est votre statut matrimonial ?	Marié 1 Célibataire 2 Veuf 3 Divorcé, Séparé 4 Union libre 5	
Q207	Combien d'enfants avez-vous ?	/ _ / _ /	
Q208	En tout, de combien de personnes se compose votre ménage ?	/ _ / _ /	

Q209	Etes-vous ?	Administrateur 1 Officier de renseignement 2 Inspecteur de renseignement 3	
Q210	Avez-vous suivi une ou plusieurs formation(s) au cours des 12 derniers mois ?	Oui 1 Non 2	→ Q301
Q211	Si Oui, laquelle ou lesquelles ? et en avez-vous été satisfait ?	Nom de la formation	Satisfaction
	Q211 a		Oui 1 Non 2
	Q211 b		Oui 1 Non 2
	Q211 c		Oui 1 Non 2
			<i>Ne concerne que ceux qui ont suivi une ou des formations au cours des 12 derniers mois</i>

SATISFACTION

(Veuillez entourer le code de « 0 » à « 10 » qui correspond le mieux à votre sentiment)

Q301	Etes-vous satisfait du nombre d'agents par rapport aux missions à accomplir ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q302	Etes-vous satisfait des formations reçues pour pouvoir exercer vos missions ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q303	Avez-vous suivi un programme de formation consacré à l'investigation ?	Oui 1 Non 2	
Q304	En termes de nombre de jours, cette formation a-t-elle été suffisante ?	Oui 1 Non 2	
Q305	Cette formation a-t-elle été utile pour améliorer vos relations avec la population et l'administration ?	Oui 1 Non 2	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q306	Cette formation a-t-elle pris en compte des questions liées au genre, par exemple violences sexuelles, discrimination des femmes ?	Oui 1 Non 2 Ce n'est pas important dans une telle formation 3	
Q307	Etes-vous satisfait des modes et de votre lieu d'affectation ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q308	Etes-vous satisfait du système de mutation en vigueur au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q309	Etes-vous satisfait du système de notation au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q310	Etes-vous satisfait du système de promotion au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q311	Etes-vous satisfait du régime de congés au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q312	Etes-vous satisfait de l'organisation du temps de travail et des récupérations en vigueur au SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q313	Etes-vous satisfait du régime disciplinaire au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q314	Etes-vous satisfait du régime de retraite au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q315	Etes-vous satisfait de l'évolution du régime des rémunérations au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q316	Bénéficiez-vous de soins médicaux liés à votre appartenance au SNR ?	Oui 1 Non 2	
Q317	Etes-vous satisfait des équipements octroyés aux membres du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q318	Etes-vous satisfait de la politique d'octroi de crédits au SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q319	Etes-vous satisfait de la prise en charge de la sécurité sociale au SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q320	Etes-vous satisfait du système hiérarchique en vigueur au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q321	Estimez-vous que vos tâches sont suffisamment décrites et précises ?	Oui 1 Non 2	
Q322	Qui a le droit de procéder à des arrestations d'auteurs d'infractions ? (plusieurs réponses possibles)	Police (PNB) 1 Administration (chef collinaire, etc.) 1 Justice 1 Service National de Renseignement (SNR) 1 Autre (qui?)..... 1	

APPRECIATION du SNR

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q401	A votre avis, les relations entre la population et le SNR sont-elles ... ?	Très bonnes 1 Bonnes 2 Ni bonnes, ni mauvaises 3 Mauvaises 4 Très mauvaises 5 Ne sait pas 6	
Q402	A votre avis, les relations entre la population et le SNR ont-elles évoluées au cours des 12 derniers mois ?	Détérioration 1 Pas de changement 2 Amélioration 3 Ne sait pas 4	
Q403	Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à entrer au SNR et à y rester (<u>entourez en 3 au maximum</u>) (Trois réponses possibles)	Salaire 1 Future pension 1 Noblesse de la mission 1 Subvenir aux besoins de ma famille 1 Implication dans le règlement des conflits 1 Lutte contre l'insécurité 1 Assurer la protection de la population 1 Recherche des auteurs de crimes et délits 1 Préserver la sureté de l'état 1 Conviction idéologique 1 Autre (laquelle) 1	N'entourez que 3 codes au maximum

Questions spécifiques au genre

Q501	Quel est votre degré d'appréciation des prestations de vos collègues féminins	Très négative 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très positive
Q502	Quelles sont les relations entre vous et vos collègues féminines	Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes
Q503	Y a-t-il des discriminations, agression ou vexation dont les femmes au sein du SNR ont été victime ?	Oui 1 Non 2 Ne sait pas 3
Q504	Si oui, quels types de discrimination, agression ou vexation ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelle 1 Discrimination concernant la promotion 1 Discrimination lors des recrutements 1 Autre (laquelle?)..... 1
Q505	Quelle est votre explication de ces agressions et vexations sur les femmes policières	La valeur de la femme est sous-estimée par les hommes dans la tradition 1 Les femmes ne sont pas aptes à faire le travail de police 2 Autre (laquelle)..... 3

Date :/...../ 2014

QUESTIONNAIRE AUTO ADMINISTRÉ FEMMES « SNR»

N° ordre
 /_/_/_/_/_/

INFORMATIONS GENERALES

Veillez entourer le code correspondant à votre réponse

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q201	Quel âge avez-vous ?	Age /_/_/_/	
Q202	Quel est votre niveau d'instruction ? (niveau terminé)	Aucun 0 Primaire 1 Secondaire inf. (A3) 2 Secondaire sup. (A2) 3 Supérieur 4	→ Passez à la Q204 → Passez à la Q204 → Passez à la Q204
Q203	Si Aucun ou Primaire : Pouvez-vous lire un journal ou une lettre en Kirundi?	Oui 1 Non 2	Ne concerne que ceux qui ont répondu « 0 » ou « 1 » à la Q202
Q204	Dans quel type d'environnement vivez-vous habituellement ?	Urbain 1 Mi urbain, mi rural 2 Rural 3	
Q205	Quelle est votre religion ?	Catholique 1 Protestant 2 Musulman 3 Témoins de Jéhovah 4 Aucune 5 Autre (laquelle) 6	
Q206	Quel est votre statut matrimonial ?	Marié 1 Célibataire 2 Veuf 3 Divorcé, Séparé 4 Union libre 5	
Q207	Combien d'enfants avez-vous ?	/_/_/_/	
Q208	En tout, de combien de personnes se compose votre ménage ?	/_/_/_/	

Q209	Etes-vous ?	Administrateur 1 Officier de renseignement 2 Inspecteur de renseignement 3	
Q210	Avez-vous suivi une ou plusieurs formation(s) au cours des 12 derniers mois ?	Oui 1 Non 2	→ Q301
Q211	Si Oui, laquelle ou lesquelles ? et en avez-vous été satisfaite ?	Nom de la formation	Satisfaction
	Q211 a		Oui 1 Non 2
	Q211 b		Oui 1 Non 2
	Q211 c		Oui 1 Non 2
			<i>Ne concerne que ceux qui ont suivi une ou des formations au cours des 12 derniers mois</i>

SATISFACTION

(Veuillez entourer le code de « 0 » à « 10 » qui correspond le mieux à votre sentiment)

Q301	Etes-vous satisfaite du nombre d'agents par rapport aux missions à accomplir ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q302	Etes-vous satisfaite des formations reçues pour pouvoir exercer vos missions ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q303	Avez-vous suivi un programme de formation consacré à l' investigation ?	Oui 1 Non 2	
Q304	En termes de nombre de jours, cette formation a-t-elle été suffisante ?	Oui 1 Non 2	
Q305	Cette formation a-t-elle été utile pour améliorer vos relations avec la population et l'administration ?	Oui 1 Non 2	
Q306	Cette formation a-t-elle pris en compte des questions liées au genre, par exemple violences sexuelles, discrimination des femmes ?	Oui 1 Non 2 Ce n'est pas important dans une telle formation 3	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q307	Etes-vous satisfaite des modes et de votre lieu d'affectation ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q308	Etes-vous satisfaite du système de mutation en vigueur au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q309	Etes-vous satisfaite du système de notation au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q310	Etes-vous satisfaite du système de promotion au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q311	Etes-vous satisfaite du régime de congés au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q312	Etes-vous satisfaite de l'organisation du temps de travail et des récupérations en vigueur au SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q313	Etes-vous satisfaite du régime disciplinaire au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q314	Etes-vous satisfaite du régime de retraite au sein du SNR	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q315	Etes-vous satisfaite de l'évolution du régime des rémunérations au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q316	Bénéficiez-vous de soins médicaux liés à votre appartenance au SNR ?	Oui 1 Non 2	
Q317	Etes-vous satisfaite des équipements octroyés aux membres du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q318	Etes-vous satisfaite de la politique d'octroi de crédits au SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q319	Etes-vous satisfait de la prise en charge de la sécurité sociale au SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q320	Etes-vous satisfaite du système hiérarchique en vigueur au sein du SNR ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q321	Estimez-vous que vos tâches sont suffisamment décrites et précises ?	Oui 1 Non 2	
Q322	Qui a le droit de procéder à des arrestations d'auteurs d'infractions ? (plusieurs réponses possibles)	Police (PNB) 1 Administration (chef collinaire, etc.) 1 Justice 1 Service National de Renseignement (SNR) 1 Autre (qui ?) 1	

APPRECIATION du SNR

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q401	A votre avis, les relations entre la population et le SNR sont-elles ... ?	Très bonnes 1 Bonnes 2 Ni bonnes, ni mauvaises 3 Mauvaises 4 Très mauvaises 5 Ne sait pas 6	
Q402	A votre avis, les relations entre la population et le SNR ont-elles évolué au cours des 12 derniers mois ?	Détérioration 1 Pas de changement 2 Amélioration 3 Ne sait pas 4	
Q403	Quelles sont les raisons qui vous ont poussée à entrer au SNR et à y rester (entourez en 3 au maximum) (Trois réponses possibles)	Salaire 1 Future pension 1 Noblesse de la mission 1 Subvenir aux besoins de ma famille 1 Implication dans le règlement des conflits 1 Lutte contre l'insécurité 1 Assurer la protection de la population 1 Recherche des auteurs de crimes et délits 1 Préserver la sureté de l'état 1 Conviction idéologique 1 Autre (laquelle) 1	N'entourez que 3 codes au maximum

QUESTIONS POUR MESURER SI L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EST RESPECTUEUX DE LA DIGNITE DE LA FEMME		
Q501	Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues féminins ?	Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes
Q502	Quelles sont vos relations personnellement avec vos collègues masculins ?	Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes
Q6503	Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos prestations par vos collègues masculins ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q504	Comment vous sentez-vous personnellement appréciée dans vos relations avec la population ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite
Q505	Avez-vous déjà personnellement subi des discriminations, agression ou vexation au sein de votre institution liée à votre genre ?	Oui 1 Non 2
		Si non, passez à la Q508
Q506	Si oui : Quelles sont les types de discriminations, d'agression ou vexation dont vous avez été personnellement victime ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelle 1 Discrimination concernant la promotion 1 Autre (laquelle?)..... 1
Q507	Les auteurs de ces discriminations, agression ou vexation étaient-ils masculins ou féminins ?	Masculins 1 Féminins 2 Les deux 3
Q508	Si non : avez-vous entendu parler de discrimination, agression ou vexation au sein de votre institution faites aux collègues femmes?	Oui 1 Non 2

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q509	Quelles sont les types d'agression ou vexation dont vous avez entendu parler sur des femmes collègues ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelles 1 Discrimination concernant la promotion 1 Autre (laquelle ?) 1	
Q510	Les auteurs de ces discriminations, agressions ou vexations étaient-ils masculins ou féminins ?	Masculins 1 Féminins 2 Les deux 3	
Q511	Que faites-vous si vous subissez une agression, discrimination ou vexation ou si vous êtes au courant d'une agression, discrimination ou vexation faite à une autre femme ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Porter-plainte au supérieur hiérarchique 1 Contacter le réseau des femmes 1 Contacter l'inspecteur/inspectrice générale 1 ? Confronter l'auteur de l'agression/discrimination/vexation 1 Se taire 1 Autres (quoi ?)..... 1	<i>Ne concerne que celles qui ont répondu oui à la Q505 ou la Q508</i>
Q512	Votre travail est-il reconnu par les supérieurs ?	Pas du tout reconnu 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très reconnu	
Q513	Comment jugez-vous vos possibilités de promotion ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q514	Comment jugez-vous vos possibilités de formation?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q515	Etes-vous satisfaite du nombre de femmes policières ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	
Q516	Etes-vous satisfaite de la prise en compte des besoins des femmes au sein du SNR ?	Très insatisfaite 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfaite	

GUIDE D'ENTRETIENS pour femmes du SNR

Nom de l'Animateur :

Nom du Scribe :

Notez l'heure du début :h..... et de fin : h.....

Notez le lieu (commune + colline) de l'ETP :
.....

Précisez la personne interrogée :
.....

Décrivez l'environnement de l'ETP :
.....

Questions sur la Satisfaction

Investiguer en termes de :

- Nombre d'agents (appréciations du nombre d'agents par rapport à la mission)
- Formations reçues
- Désignation du lieu d'affectation
- Système de mutation
- Système de notation
- Système de promotion
- Régime de congés
- Organisation du temps de travail (+ récupérations)
- Régime disciplinaire (surveillance de la discipline au sein du corps, sanctions...)
- Système de retraite
- Rémunérations
- Soins de santé au sein du SNR
- Equipements
- Leadership/Commandement (*hiérarchie claire et pertinente ?*)
- Description/Précision des tâches à effectuer

Appréciation des relations avec la population

- Etat de ces relations
- Etat de ces relations (pendant les 12 derniers mois)

Facteurs de motivation des femmes SNR

Qu'est-ce qui vous a motivée pour entrer dans ce corps :

- Salaire
- Future pension
- Noblesse de la mission
- Subvenir aux besoins de la famille
- Lutter contre l'insécurité
- Assurer la protection de la population
- Protéger la sûreté de l'Etat
- Emancipation (prouver qu'une femme peut être policière comme les hommes)
- Autres facteurs de motivation ? lesquels ?

Opinions sur la délimitation de la mission SNR/PNB

- Chevauchement des activités SNR/PNB ?
- Si oui, cela peut-il nuire à l'image du SNR ?

Appréciation (subjectives) des conditions et de l'environnement de travail:

- Leurs relations de travail avec les hommes membres du SNR
- Relations avec les autres femmes membres du SNR
- Attribution des tâches
- Reconnaissance des prestations
- Promotion au service

Appréciation (objectives) des conditions de travail

- Appréciation de leurs chambres/dortoirs ?
- Douches et sanitaires ?
- Proximité des infrastructures avec celles des hommes ? inquiétant ?
- Y'a-t-il autre chose dont vous souhaiteriez une amélioration ?

Nous vous remercions pour votre participation.

Date :/...../ 2014

QUESTIONNAIRE AUTO ADMINISTRÉ Hommes « FDN »

N° ordre
 /_/_/_/_/_/

INFORMATIONS GENERALES

Veillez entourer le code correspondant à votre réponse

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q201	Quel âge avez-vous ?	Age /_/_/_/	
Q202	Quel est votre niveau d'instruction ? (niveau terminé)	Aucun 0 Primaire 1 Secondaire inf. (A3) 2 Secondaire sup. (A2) 3 Supérieur 4	→ Q204 → Q204 → Q204
Q203	Si Aucun ou Primaire : Pouvez-vous lire un journal ou une lettre en Kirundi ?	Oui 1 Non 2	
Q204	Dans quel type d'environnement vivez-vous habituellement ?	Urbain 1 Mi urbain, mi rural 2 Rural 3	
Q205	Quelle est votre religion ?	Catholique 1 Protestant 2 Musulman 3 Témoins de Jéhovah 4 Aucune 5 Autre (laquelle) 6	
Q206	Quel est votre statut matrimonial ?	Marié 1 Célibataire 2 Veuf 3 Divorcé, Séparé 4 Union libre 5	
Q207	Combien d'enfants avez-vous ?	/_/_/_/	
Q208	En tout, de combien de personnes se compose votre ménage ?	/_/_/_/	
Q209	Etes-vous ?	Homme de troupe 1 Sous-officier 2 Officier 3	
Q210	Avez-vous suivi une ou plusieurs formation(s) au cours des 12 derniers mois ?	Oui 1 Non 2	→ Q301

Q211	Si Oui, laquelle ou lesquelles ? et en avez-vous été satisfait ?	Nom de la formation	Satisfaction	Ne concerne que ceux qui ont suivi une ou des formations au cours des 12 derniers mois
	Q212 a		Oui 1 Non 2	
	Q212 b		Oui 1 Non 2	
	Q212 c		Oui 1 Non 2	

SATISFACTION

(Veuillez entourer le code de « 0 » à « 10 » qui correspond le mieux à votre sentiment)

Q301	Etes-vous satisfait du nombre de militaires par rapport aux missions à accomplir ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q302	Etes-vous satisfait des formations reçues pour pouvoir exercer vos missions ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q303	Etes-vous satisfait des modes et de votre lieu d'affectation ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q304	Etes-vous satisfait du système de mutation en vigueur au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q305	Etes-vous satisfait du système de notation au sein de l'armée ? (Murashima ingene muhabwa amanota iyo umwaka uheze ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q306	Etes-vous satisfait du système de promotion au sein de la FDN ? (Murashima ingene mutera imbere mu kazi ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q307	Etes-vous satisfait du régime de congés au sein de la FDN ? (Murashima ingene muronswa amakonji mu gisoda ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q308	Etes-vous satisfait de l'organisation du temps de travail et des récupérations en vigueur au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q309	Etes-vous satisfait du régime disciplinaire au sein de la FDN ? (Mubona guhana amakosa bitunganijwe neza ?)	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	

(retournez la feuille, svp)

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q310	Etes-vous satisfait du régime de retraite au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q311	Etes-vous satisfait du régime des rémunérations au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q312	Etes-vous satisfait de la prise en charge des soins de santé au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q313	Etes-vous satisfait des habillements et équipements octroyés aux militaires	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q314	Etes-vous satisfait de la politique de rationnement (qualité de la nourriture) ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q315	Etes-vous satisfait de la politique d'octroi de crédits au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q316	Etes-vous satisfait de la prise en charge de la sécurité sociale au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q317	Etes-vous satisfait du système hiérarchique en vigueur au sein de la FDN ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q318	Estimez-vous que vos tâches sont suffisamment décrites et précises ?	Oui 1 Non 2	

PROGRAMME D'ETHIQUE (pour les Officiers)

Q401	Avez-vous suivi un programme de formation consacré à l'Ethique Militaire ? (Mwoba mwarakurikiranye ivyigwa vyo gukomeza akarangamutima ?)	Oui 1 Non 2	→ Q501 Cette série de questions ne concerne que les Officiers
Q402	En termes de nombre de jours, cette formation a-t-elle été suffisante ?	Oui 1 Non 2	
Q403	Cette formation a-t-elle été utile pour améliorer vos relations avec la population et l'administration ?	Oui 1 Non 2	
Q404	Cette formation a-t-elle pris en compte des questions liées au genre, par exemple violences sexuelles, discrimination des femmes ?	Oui 1 Non 2 Ce n'est pas important dans une telle formation 3	
Q405	A votre avis, est-il opportun d'étendre cette formation aux sous-officiers et hommes/femmes de troupe ?	Oui, aux seuls sous-officiers 1 Oui, aux sous-officiers et aux hommes de troupe 2 Non 3	
Q406	Etes-vous satisfait de la clarté des théories apprises lors de cette formation ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q407	Etes-vous satisfait de la qualité de cette formation ?	Très insatisfait 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très satisfait	
Q408	Souhaitez-vous bénéficier d'autres formations à l'Ethique Militaire ?	Oui 1 Non 2	

APPRECIATION

N° Quest.	Questions	Catégories	Remarques
Q501	A votre avis, les relations entre la population et la FDN sont-elles ... ?	Très bonnes 1 Bonnes 2 Ni bonnes, ni mauvaises 3 Mauvaises 4 Très mauvaises 5	
Q502	A votre avis, les relations entre la population et la FDN ont-elles évoluées au cours des 12 derniers mois	Détérioration 1 Pas de changement 2 Amélioration 3	
Q503	Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à entrer dans la FDN et à y rester (entourez en 3 au maximum) (Trois réponses possibles)	Salaire 1 Future pension 1 Noblesse de la mission 1 Subvenir aux besoins de ma famille 1 Implication dans le règlement des conflits 1 Lutte contre l'insécurité 1 Assurer la protection de la population 1 Assurer la souveraineté nationale 1 Autre (laquelle) 1	N'entourez que 3 codes au maximum

QUESTIONS SPECIFIQUES AU GENRE

Q601	Quel est votre degré d'appréciation des prestations de vos collègues féminins	Très négative 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très positive	
Q602	Quelles sont les relations entre vous et vos collègues féminines	Très mauvaises 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Très bonnes	
Q603	Préférez-vous être casernés ensemble avec des militaires femmes? (Kubamw'ikambi imwe n'abasoda b'abakenyezi)	Oui 1 Non 2	

ETUDE SUR LES PERCEPTIONS DES BESOINS DE SECURITE AU BURUNDI-2

Q604	Y a-t-il des discriminations, agression ou vexation dont les femmes au sein de la FDN ont été victimes ?	Oui 1 Non 2 Ne sait pas 3	Si non, passez à la Q606
Q605	Si oui , quels types de discrimination, agression ou vexation ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Agressions physiques 1 Agressions verbales 1 Harcèlement sexuel 1 Insinuations ou vexations sexuelle 1 Discrimination concernant la promotion 1 Discrimination lors des recrutements 1 Autre (laquelle)..... 1	
Q606	Quelle est votre explication de ces agressions et vexations sur les femmes policières	La valeur de la femme est sous-estimée par les hommes dans la tradition 1 Les femmes ne sont pas aptes à faire le travail de la FDN2 Autre (laquelle)..... 3	

Etude commanditée par le Bureau de l'Ombudsman du Burundi et réalisée par le Centre d'Alerte et de Prévention des Conflits (CENAP www.cenap.bi) avec l'appui du programme DSS sur financement du Royaume des Pays-Bas.