



Office **B**urundais des **R**ecettes
"Je suis fier de contribuer à la construction du Burundi"

« STRATEGIE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION A L'OBR 2015-2017 »



**Halte à la
corruption!**

B.P 3465 BUJUMBURA II - Tél : (+257) 22 28 21 32 -
Webmail : info@obr.gov.bi - Web site : www.obr.bi

COMMISSION CHARGÉE DE LA REDACTION DE LA PRESENTE STRATEGIE



De gauche à droite :

- Monsieur Désiré BARENZI,
Directeur des Ressources Humaines
- Monsieur Paul NDEREYIMANA,
Chef de service Rapprochement des Recettes
et Recouvrement
- Madame Ange Dany GAKUNZI,
Porte-Parole et Chargée du Protocole
- Monsieur Jean Claude NZIGAMASABO,
Directeur des Enquêtes sur les Taxes et Douanes
- Madame Félicité NIBIGIRA,
Chef de Service Opérations Douanières Région Ouest
- Monsieur Jean Nicaise BIGIRIMANA,
Chef de Service Unité Mobile
- Madame Yvette KARIYO,
Directeur de l'Administration et des Approvisionnements



Le Gouvernement du Burundi a adopté en 2012, le Document du Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la pauvreté deuxième génération (CSLP II). Une des quatre axes Stratégiques est « la consolidation de la bonne gouvernance et la performance des institutions », dont un des piliers est **la lutte contre la corruption**.

La Direction de l'Office Burundais des Recettes, consciente de l'importance de la lutte contre la corruption pour une meilleure performance dans la collecte des recettes ; et inspirée par le Document de la Stratégie Nationale de Bonne Gouvernance et de lutte contre la corruption, a élaboré sa propre stratégie de lutte contre la corruption, contenue dans le présent document.

L'élaboration de la Stratégie de lutte contre la corruption est le résultat d'une approche participative associant les hauts cadres et les employés de l'OBR. Ainsi, une commission ad hoc chargée de la lutte contre la corruption à l'OBR a fait une enquête sur l'état de la corruption et a rendu son rapport au mois d'Août 2014. Ce rapport a eu le mérite d'avoir identifié les zones à risque de corruption à l'OBR.

Sur base de ce rapport, la Direction de l'OBR a organisé une retraite des hauts cadres de l'OBR sur le thème « Stratégies de lutte contre la corruption à l'OBR ». Au cours de cette retraite, qui s'est tenue à NYANZA-LAC du 26 au 27 Février 2015, les participants ont déterminé les axes stratégiques à développer dans le cadre de la lutte contre la corruption.



Cette tâche a par la suite été confiée à la commission ad hoc qui a élaboré le présent document et l'a présenté pour validation au comité de Direction au cours d'un atelier tenu à Muyinga le 17 Juillet 2015, et a été par la suite validé aussi par le Conseil d'Administration de l'OBR.

Je saisis cette opportunité pour remercier toutes les personnes, qui n'ont ménagé aucun effort pour que ce document voie le jour. Je pense en particulier à la Commission qui a fait la rédaction.

Je réitère encore une fois l'engagement ferme de la Direction de l'OBR dans la lutte contre la corruption et termine mon propos en exprimant mes sentiments d'espoir quant aux effets positifs qu'aura ce document dans la lutte contre la corruption à l'OBR pour la période de 2015 à 2017.

LE COMMISSAIRE GENERAL
Dr. Domitien NDIHOKUBWAYO

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	1
TABLE DES MATIERES	3
ETAT DES LIEUX DE LA CORRUPTION A L'OBR	5
I.1. Les formes de la corruption à l'OBR	5
I.2. Les causes de la corruption	11
I.3. Les conséquences de la corruption à l'OBR	12
ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES DES OPPORTUNITES ET MENACES	16
LES AXES STRATEGIQUES DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	19
III.1. Les axes stratégiques.	19
III.2. Matrice des objectifs spécifiques	22
LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	27
IV.1. Autorité d'adoption	27
IV.2. Organe de Coordination	28
IV.3. Plan de communication	28
IV.4. Plans d'action départementaux	29
IV.5. Suivi & Évaluation	30
IV.6. Budget	31
CONCLUSION GENERALE	31
CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	32



Chapitre I



ETAT DES LIEUX DE LA CORRUPTION A L'OBR

L'Office Burundais des Recettes (OBR) n'est pas épargné du fléau de la corruption, comme cela a été établi dans le rapport de la commission ad hoc chargée de l'identification des zones de risque de corruption à l'OBR produit en 2014. L'analyse de ce rapport au cours d'une retraite des hauts cadres de l'OBR tenue à NYANZA-LAC a mis en évidence la perméabilité de l'Institution à la corruption. Il a été remarqué que la corruption peut se manifester dans les différents services sous plusieurs formes.

Globalement, la corruption se matérialise activement ou passivement sous des formes variées. Sans être exhaustif, les cas les plus fréquents sont notamment la minoration des redressements fiscaux dans les déclarations, l'octroi des exonérations abusives, la complicité dans les minorations des valeurs des marchandises, la minoration des quantités déclarées, l'acceptation des faux documents pour recevoir ou exiger en retour des pots de vin ou d'autres faveurs.

1.1. Les formes de la corruption à l'OBR

La corruption est un comportement par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don,



une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions¹.

On distingue *la corruption passive* de *la corruption active*.

- **La corruption passive** (celle du corrompu) est celle commise par la personne dépositaire de l'autorité publique qui accomplit ou s'abstient d'accomplir un acte de sa fonction ou de son mandat.
- **La corruption active** (celle du corrupteur) est celle commise par celui qui aura proposé, sans droit, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour obtenir de l'autorité publique qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.

La corruption telle que définie ci-dessus, aussi bien dans sa forme passive qu'active, peut être commise par les employés de l'OBR à travers différents actes qu'ils peuvent poser ou s'abstenir de poser.

Les diverses formes de corruption, telles que détaillées dans la Loi n°1/12 du 18 Avril 2006 portant mesures de prévention et de répression de la corruption et des infractions connexes, en ses articles 42 à 47, sont toutes proches de cette définition.

¹ In Encyclopédie, « La corruption », droit-finance.commentcamarche.net, le 22 Juin 2015.



A côté des faits de corruption, il existe des infractions connexes à la corruption dont peuvent se rendre coupables les employés de l'OBR. Il s'agit de :

- ➔ **La concussion**² qui est le fait de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes, amende ou cautionnement, revenus ou intérêts, une somme qui n'est pas due, ou excédant ce qui est légalement dû.

Exemples :

1. *Un employé de l'OBR qui, consciemment, met à charge d'un ou des contribuables, des impositions excédent ce qui est légalement dû ;*
2. *Un vérificateur des Douanes qui applique un tarif douanier supérieur à celui qui devrait être légalement appliqué.*

La concussion peut également consister dans le fait d'accorder sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit une exonération ou franchise de droits, contribution, impôts ou taxes, amende ou cautionnement, revenus ou intérêts en violation des textes légaux et réglementaires et d'effectuer, gratuitement ou à vil prix, la délivrance des biens publics.

² Cfr l'article 50 de la Loi n°1/12 du 18 Avril 2006 portant mesures de prévention et de répression de la corruption et des infractions connexes.



Exemples :

1. *Accorder intentionnellement des exemptions illégales ou appliquer illégalement un tarif préférentiel sur le régime général d'importation.*
2. *Le fait pour un employé, de supprimer illégalement, dans le système de gestion Fiscal une dette fiscale d'un contribuable.*

➔ **Le trafic d'influence**³ consiste à solliciter ou agréer, sans droit, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Exemple

Un soumissionnaire de fourniture de biens ou services à l'OBR donne des cadeaux à un agent de l'OBR ou toute autre personne influente auprès d'une autorité compétente de l'OBR, afin que celle-ci use de sa position pour lui attribuer le marché.

³ Cfr les articles 51 à 52 de la Loi n°1/12 du 18 Avril 2006 portant mesures de prévention et de répression de la corruption et des infractions connexes.



- ➔ **La soustraction ou le détournement des biens⁴** consiste en la destruction, le détournement ou la soustraction d'un acte ou d'un TITRE des fonds publics ou privés, des effets, pièces ou TITRE en tenant lieu, ou tout autre objet qui a été remis à une personne en raison de ses fonctions ou de sa mission.

Exemple

Un archiviste de l'OBR qui détruit frauduleusement ou soustrait tous ou parties des pièces des dossiers physiques des contribuables qui lui ont été confiés.

- ➔ **La gestion frauduleuse⁵** concerne l'autorité publique qui commet à des fins frauduleuses des irrégularités dans l'exécution des comptes et budgets de l'Etat, des administrations publiques, des collectivités locales, des établissements publics, des sociétés à participation publique ou d'économie mixte, des organismes bancaires, des unités autogérées de consommation, de production industrielle ou agricole, de tout organisme de droit privé assurant la gestion d'un service public.

⁴ Idem pour les articles 55 et 56.

⁵ Idem pour l'article 57



Exemple :

1. *Les paiements des livraisons fictives ou non conformes aux commandes faites.*
2. *Le fait de payer un attributaire de marché un montant excédent celui qui a été fixé via le processus légal de passation des marchés publics*

➔ **Le favoritisme**⁶ consistant à procurer ou tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives et réglementaires ayant pour objet de garantir l'égalité d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les transferts contractuels de gestion des services publics;

➔ **La prise illégale d'intérêt**⁷ consistant à prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont on a, au moment de l'acte, en tout ou en partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement ;

⁶ Cfr l'article 59 de la Loi n°1/12 du 18 Avril 2006 portant mesures de prévention et de répression de la corruption et des infractions connexes.

⁷ Idem pour l'article 60.



Exemple

Un employé de l'OBR qui détient une information sur l'existence d'une fraude et qui la transmet à une tierce personne qui va jouer le rôle de dénonciateur sous la promesse que celle-ci lui remettra une quote-part de la prime de dénonciation.

- ➔ **L'abus des biens sociaux**⁸ consistant pour tout responsable ou employé de l'OBR de faire de ses biens un usage qu'il sait contraire aux intérêts de l'institution.

Exemple

Un employé de l'OBR qui utilise le véhicule de service dans le transport rémunéré des personnes ou des biens.

I.2. Les causes de la corruption

Pour une certaine opinion, la corruption est un phénomène de société qui ne peut pas être combattue et vaincue. Elle est partout, disent les partisans de cette opinion. Bien que cette conception révèle l'existence incontestable de la corruption à l'échelle planétaire, on ne peut pas conclure que rien ne doit être fait pour la combattre et la prévenir, en s'attaquant notamment à ses causes.

⁸ Idem pour l'article 61.



Certaines des causes qui peuvent favoriser la prolifération de la corruption à l'OBR sont notamment :

- L'appât du gain extrêmement fort,
- Le non-respect des principes de bonne gouvernance,
- La volonté politique exprimée mais non concrétisée,
- Les lourdeurs des procédures administratives,
- La faible capacité opérationnelle dans la prévention et dans la répression de la corruption et des infractions connexes,
- Le faible engagement dans les faits des responsables et des cadres,
- Les mécanismes de contrôle a posteriori qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre par les responsables,
- Inexistence d'un système de surveillance des comportements du personnel,
- L'effet d'entraînement (effet de groupe),
- L'informatisation insuffisante, etc.

1.3. Les conséquences de la corruption à l'OBR

Au sein de toute administration fiscale et de l'OBR en particulier, la corruption peut avoir les effets suivants:



➔ **La diminution de la performance dans la collecte des recettes**

Il est important de relever ici que la corruption est à l'origine de pertes de recettes au détriment du Trésor. Si elle n'est pas maîtrisée, la corruption impacte sensiblement sur les performances dans la collecte de recettes et nuit ainsi à toute initiative visant la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnelles de l'OBR.

➔ **L'érosion de la confiance du public dans les services de l'OBR**

En effet, la confiance des contribuables dépend fortement de la transparence et de l'équité avec lesquelles les employés de l'OBR rendent service aux contribuables.

➔ **La baisse du civisme fiscal**

Lorsqu'une partie des contribuables s'acquitte légalement de ses devoirs fiscaux, au moment où les autres s'adonnent à la fraude fiscale pour échapper au paiement des impôts, les contribuables conformes auront tendance à s'adonner à la fraude et à l'évasion fiscale. Dans ces conditions, le système de collecte des recettes laisse place à des arrangements fiscaux de toutes sortes et à la contrebande.

➔ **La baisse du moral du personnel et de « l'esprit de corps »**

Quand la corruption devient systémique, les employés honnêtes peuvent en être victimes secondaires ou être



entraînés. Suite à la baisse de la réputation de l'Institution, les contribuables développent une perception négative et tendent à globaliser en attribuant à chaque membre du personnel le comportement corrompu.

➔ **Les mesures d'incitations économiques détournées :**

La corruption ôte aux mesures incitatives de la croissance économique, la production des effets escomptés. Les exonérations légales et régulières accordées aux investisseurs sont déloyalement concurrencées par des exonérations abusives et sont dépourvus de tout effet générateur de croissance économique.

➔ **La création de barrières inutiles aux échanges internationaux et à la croissance économique**

L'exigence de pots-de-vin dans un processus de dédouanement ou dans le système de déclarations fiscales décourage les investisseurs potentiels. Ces pots-de-vin ne permettent pas une fluidité des échanges internationaux et constituent en quelque sorte, des barrières non tarifaires. Dans un système corrompu, il n'est pas en effet possible pour un opérateur de bonne foi de mesurer la prévisibilité des coûts de ses transactions avant d'investir.

➔ **L'affaiblissement de la sécurité nationale et protection réduite de la communauté :**

La corruption dans une administration fiscale peut nuire à la sécurité du pays. La douane a parmi ses missions, celle



d'assurer que dans la chaîne logistique des importations et/ou des exportations de marchandises, des produits prohibés ou restreints n'entrent ou ne sortent du territoire. Or avec la corruption, des trafics illicites peuvent avoir lieu et nuire à la protection de la communauté et à la sécurité nationale

➔ **Dégradation des relations entre employés**

Lorsqu'un employé est réputé corrompu au sein d'un service quelconque à l'OBR, il y a un grand risque que ses collègues tendent à adopter à son égard un comportement de méfiance et de dénigrement au préjudice d'un bon climat de relations interprofessionnelles. Des tensions peuvent alors naître dans leur relation engendrant au quotidien des conflits.

Chapitre II



ANALYSE DES FORCES ET FAIBLESSES DES OPPORTUNITES ET MENACES

L'environnement dans lequel opère l'OBR est soigneusement analysé ci-dessous dans le but de présenter une description franche et honnête des forces et faiblesses de l'institution, ainsi que les opportunités et les menaces que présente son environnement externe.

De la gestion de ces différents facteurs dépendra l'échec ou la réussite de la présente stratégie de lutte contre la corruption à l'OBR.

Tableau des forces et faiblesses, des opportunités et menaces.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none">• Une volonté affirmée de la Direction visant la lutte contre la corruption,• Existence d'un Code de Conduite stricte et d'un Règlement d'Entreprise,• Mise en application des sanctions administratives pour violations des règlements de l'OBR,	<ul style="list-style-type: none">• Comportements négligents et tendance de corruption chez certains employés,• Résistance au changement,• Absence d'un système de reconnaissance et récompenses à l'égard de toute action visant à faire reculer la corruption,

- Mise en place des politiques et procédures modernes de gestion des ressources humaines,
- Existence d'une unité chargée de lutter contre la corruption et de promouvoir l'intégrité du personnel,
- Existence des boîtes à suggestions,
- informatisation des services avancée,
- L'existence d'un call center et des numéros verts, Existence d'un service chargé de l'éducation aux contribuables.
- Introduction d'un système de gestion des performances basée sur les objectifs SMART

- Informatisation inachevée des différentes opérations de collecte des recettes,
- Manuels des procédures incomplets, non validés ou inexistant dans certains services,
- L'étendue de l'exercice des pouvoirs discrétionnaires **non clairement défini**,
- **Déficit de Communication** à l'interne et l'échange d'information,
- Bureaucratie excessive et parfois centralisée, Non maîtrise du Code des Marchés Publics,
- Absence de mécanisme permettant aux employés de dénoncer certains agissements frauduleux,
- Portée limitée des actions du service chargé de l'éthique et intégrité du personnel
- Système préventif et répressif non dissuasif
- **Insuffisance des ressources** humaines et matérielles

OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement du Gouvernement à réprimer la corruption (existence d'une Stratégie Nationale de la Bonne Gouvernance et de la Lutte contre le Corruption), • L'existence d'un cadre légal pour prévenir et réprimer la corruption, • L'existence d'institutions pour prévenir et réprimer la corruption dont l'Inspection Générale de l'Etat, la Brigade Spéciale Anti-corruption, la Cour Anti-corruption, la Cour des Comptes, etc • L'existence d'une société civile et d'une presse engagée dans la lutte contre la corruption. • Intégration du Burundi dans la sous-région et d'autres organisations régionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement politique non soutenu par rapport à la lutte contre la corruption, • Faible niveau de civisme fiscal pour certains contribuables, • Faible niveau d'alphabétisation des contribuables, • Financement insuffisant pour le fonctionnement de l'OBR, • Interférences des autorités extérieures à l'OBR dans la lutte contre la corruption, • Perméabilité des frontières conduisant à la contrebande, • Absence d'un cadre formel de coopération transversale avec d'autres institutions en charge de la lutte contre la corruption. • Faible niveau du civisme fiscal et leur représentant • Octroi des faveurs dans le traitement des dossiers suivant les affinités d'ordre social



LES AXES STRATEGIQUES DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

III.1. Les axes stratégiques.

Dans le cadre de la lutte contre la corruption à l'OBR, cinq axes stratégiques ont été identifiés à savoir :

- Le renforcement du contrôle sur le respect des procédures,
- La promotion de la transparence,
- La prévention, l'éducation et la sanction,
- Le développement d'un partenariat dynamique avec l'environnement extérieur,
- L'amélioration des conditions de travail du personnel de l'OBR.

➔ **Le renforcement du contrôle sur le respect des procédures.**

Bien souvent, la corruption trouve un terrain fertile là où il n'y a pas de manuels de procédure. Ceux-ci doivent en effet être un référentiel ou un guide à usage commun pour tous les employés de l'OBR. Le manuel des procédures indique le circuit de traitement des opérations tout en spécifiant :

- La tâche à faire (quoi),
- Le niveau de responsabilité (qui),
- Les différentes étapes de traitement (quand),



- Les lieux de réalisation (où),
- Le mode d'exécution (comment).

En mettant sur pied les manuels de procédure dans tous les services de l'OBR, cela contribuera sensiblement dans la lutte contre la corruption. En effet, les manuels de procédure étant des outils de contrôle interne, leur existence réduit les marges des employés d'agir en dehors de la procédure légale ; et partant réduisent les cas de corruption.

➤ La promotion de la transparence

Il est généralement admis que la transparence est la meilleure arme contre la corruption. Il existe en effet une relation inverse entre la transparence et la corruption : *« plus il y a de la transparence, moins il y a d'occasions pour la corruption »*.

Ainsi, la promotion de la transparence à l'OBR par divers moyens aura un effet direct sur la lutte contre la corruption. La promotion de la transparence peut se faire notamment par l'accès facile et aisé des informations aux usagers, la communication à l'extérieur de ce qui se fait tant à l'interne qu'à l'externe, etc.

➤ La prévention, l'éducation et la répression.

L'axe stratégique tripartite, basé sur la prévention, l'éducation et la répression a été jugé prioritaire dans la lutte contre la corruption à l'OBR.



En effet, prévenir la corruption avant qu'elle n'arrive vaut mieux que la réprimer quand elle est déjà commise. L'OBR pourra prévenir la corruption de ses employés notamment en mettant en place des mécanismes et des pratiques efficaces de prévention de la corruption.

Concernant l'éducation, elle doit être à la base de la transformation des mentalités pour une lutte efficace contre la corruption. Ainsi, l'OBR devra élaborer des programmes d'éducation pour sensibiliser, à la fois ses employés et les usagers de ses services, sur la corruption et ses méfaits. Il pourra notamment entreprendre des activités d'informations du public l'incitant à ne pas tolérer la corruption, ainsi que des programmes d'éducation des usagers.

Enfin, si des cas de corruption arrivent, il faut les faire réprimer. La répression, tant disciplinaire que pénale a un effet dissuasif important et contribue par-là à lutter contre la corruption.

➔ **Le développement d'un partenariat dynamique avec l'environnement extérieur.**

La réussite de la présente stratégie de lutte contre la corruption demande le concours de tous ceux qui interviennent, de près ou de loin, dans la lutte contre la pauvreté. Ainsi, pour une lutte efficace contre la corruption, l'OBR devra bâtir un partenariat dynamique avec l'environnement extérieur afin de mener des actions coordonnées et concertées.



➔ **L'amélioration des conditions de travail du personnel de l'OBR.**

Il a été constaté que l'une des sources de la tentation pour s'adonner à la corruption peut être constituée par de mauvaises conditions de travail des employés sur le lieu de travail. Ainsi, comme axe stratégique de lutte contre la corruption, l'OBR s'efforcera d'améliorer les conditions de travail de ses employés, et sans nul doute que cela aura un impact positif sur la lutte contre la corruption.

III.2. Matrice des objectifs spécifiques

Pour une lutte efficace contre la corruption, la définition des axes stratégiques doit s'accompagner de la détermination des objectifs spécifiques clairement définis afin d'atteindre les résultats attendus. Le tableau ci-dessous donne les axes stratégiques, les objectifs spécifiques et les résultats attendus.

Chaque Commissariat ou Direction de l'OBR devra développer un plan d'action spécifique dans la lutte contre la corruption en respectant les lignes directrices définies dans la présente stratégie.



Tableau des Axes stratégiques, objectifs et résultats attendus pour la lutte contre la corruption à l'OBR

N°	Axes stratégiques	Objectifs spécifiques	Résultats attendus
1.	Renforcement du contrôle sur le respect des procédures	1. Mise en place des procédures là où elles n'existent pas encore.	Tous les services de l'OBR sont rendus sur base des procédures
		2. Informatisation des procédures	Soixante pour cent (60%) des opérations sont gérées dans un système informatisé.
		3. Vulgarisation des procédures à l'interne et à l'externe	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures sont accessibles partout où tous les services de l'OBR sont rendus • Tous les services concernés ont une même lecture des dispositions prêtant à confusion.



4.	<p>Développement d'un partenariat dynamique avec l'environnement extérieur à l'OBR ;</p>	<p>1. Mise en place d'une plate-forme de collaboration entre l'OBR et les institutions impliquées dans la lutte contre la corruption, Parquet Général anti-corruption, Inspection Générale de l'Etat,...)</p> <p>2. Etablissement d'un cadre de collaboration avec les organisations régionales et internationales impliquées dans la lutte contre la corruption</p>	<p>Une plate-forme de collaboration avec ces institutions est mise en place</p> <p>La plate-forme est opérationnelle</p> <p>L'OBR reçoit des appuis de la part des partenaires</p>
----	--	--	--



2.	Promotion de la transparence	<p>1. Accessibilité de toutes les informations utiles aux usagers</p> <p>2. Amélioration des relations avec les usagers et les partenaires</p>		<p>1. Mise en place des comités de lutte contre la corruption à l'OBR</p> <p>2. Formulation des plaintes au pénal pour des cas disciplinaires constitutifs de corruption</p>	<p>Les usagers et les partenaires ont accès facile aux informations</p> <p>Les usagers et les partenaires sont satisfaits</p> <p>l'OBR est doté des comités de lutte contre la corruption.</p>
3.	Prévention, éducation, sanction	<p>3. Organisation régulière des séances d'éducation et d'information des contribuables, des partenaires et des employés de l'OBR sur le thème de la lutte contre la corruption</p>		<p>Les agents présumés responsables de corruption sont poursuivis disciplinairement et pénalement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les employés de l'OBR et les contribuables sont sensibilisés sur la lutte contre la corruption • Le taux de conformité fiscale augmente



5.	Amélioration des conditions de travail	3. Mise en place des standards d'équipement et d'infrastructures nécessaires pour de bonnes conditions de travail	Tous les bureaux de l'OBR répondent à des standards définis
		2. Renforcement continu des capacités du personnel sur l'éthique et l'intégrité du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • L'intégrité du personnel est renforcé • La satisfaction des contribuables augmente
		3. Développement d'une culture d'entreprise au sein de l'OBR	L'attachement de l'employé aux valeurs de l'institution est renforcée.

Chapitre IV



LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le développement de la présente stratégie a requis un grand travail de recherche, de consultation et d'analyse pour s'assurer que le document produit donne des informations et orientations claires quant aux buts poursuivis sur le court, moyen et long terme. Sa mise en œuvre nécessitera également une bonne planification des activités en identifiant entre autres les différentes parties impliquées, en faisant une bonne répartition des tâches entre les parties prenantes ainsi qu'en faisant un suivi et évaluation continue en vue de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés. Les points suivants indiquent les modalités de mise en œuvre de la présente stratégie.

IV.1. Autorité d'adoption

Le présent document étant à un niveau stratégique pour l'OBR, il devra être adopté par le Conseil d'Administration, qui a entre autres pour mission de donner des orientations stratégiques à l'institution. A cet effet, l'adoption du document devra précéder toutes démarches de sa mise en œuvre.



IV.2. Organe de Coordination

Le Commissaire Général mettra en place un Comité de pilotage. Celui-ci sera chargé de la coordination de toutes les activités relatives à la mise en œuvre de la présente stratégie. Il sera chargé notamment de la compilation des plans d'action départementaux et du suivi évaluation. Il rendra compte au Commissaire Général

IV.3. Plan de communication

Pour la mise en œuvre de la présente stratégie, plusieurs partenaires tant internes qu'externes doivent être impliqués. A cet effet, une communication active doit être faite en vue de s'assurer une compréhension commune des rôles et responsabilités de chacune des parties prenantes.

Au niveau interne, cette communication devra être faite successivement au niveau du « Comité de Direction » d'abord, au niveau « Comité de Direction Elargie (SMT) » ensuite et enfin **au niveau des Chefs de Service**. Une communication auprès de l'ensemble du personnel sera également faite lors de la réunion en « Assemblée Générale » la plus proche suivant l'adoption du présent document.

Au niveau externe, la communication de la présente stratégie se fera dans un premier temps par le Commissaire Général au cours d'un café de presse. La Direction de la communication usera ensuite de tous ses canaux de communication pour en faire une large diffusion auprès du public. En effet, le public doit être informé des efforts



fournis par l'Institution dans la lutte contre la corruption en vue de soutenir cette stratégie.

IV.4. Plans d'action départementaux

L'atteinte des objectifs dépendra de la façon dont les différents départements se focaliseront dans le développement des activités qui vont générer avec succès les résultats stratégiques énoncés.

A cet effet, chaque département doit préparer un « Plan d'Action triennal : 2015-2017 » qui contient les actions concrètes qu'il va mener sur cette période pour contribuer à l'atteinte de un ou plusieurs objectifs. Il appartient au département d'analyser minutieusement la stratégie de lutte contre la corruption et d'en faire un parallélisme avec ses missions (cahier des charges) pour en tirer les actions qui contribuent à l'atteinte d'un ou de plusieurs objectifs.

Les différents Plans d'Actions départementaux sont soumis au Commissaire Général qui est chargé via le « Comité de Pilotage de la lutte contre la corruption » d'arrêter le « Plan d'Action de Lutte Contre la Corruption 2015-2017 » qui est une synthèse des actions prioritaires retenues au niveau de tous les départements.

Ledit « Plan d'Actions » devra faire l'objet d'une présentation au niveau du « Comité de Direction Elargi » (SMT) afin que chaque chef de département puisse s'en approprier et se mettre à l'œuvre.



De manière générale, il doit y avoir un alignement entre le Plan d'Affaire 2012-2017, la Stratégie de Lutte Contre la Corruption, le Plan d'Actions de lutte contre la corruption et les « Plans d'Actions Départementaux » :

IV.5. Suivi & Évaluation

Chaque Chef de Département doit faire une auto-évaluation régulière pour s'assurer qu'il est en train de progresser positivement vers le résultat attendu conformément au plan d'action.

Néanmoins, le « Comité de pilotage » devra faire tous les six mois pour le compte du Commissaire Général une évaluation exhaustive de l'état d'avancement dans la mise en œuvre de la Stratégie en vue d'apporter des actions correctives en temps utile.

La mise à jour du Plan d'Action est effectuée au cours de ces séances d'évaluation par le Comité de Pilotage.



Néanmoins, toute modification apportée au Plan d'Action doit être validée par le Commissaire Général.

A la fin de l'année, un rapport exhaustif qui montre l'état d'avancement doit être produit et présenté au cours d'une réunion du « Comité de Direction Elargie ».

Un calendrier de la mise en œuvre de la stratégie se trouve en annexe du présent document.

IV.6. Budget

De même qu'il doit y avoir un alignement entre le Plan d'Affaire et la présente Stratégie, les actions programmées dans le cadre de la lutte contre la corruption doivent s'inscrire dans le cadre du budget arrêté par l'OBR.

CONCLUSION GENERALE

La présente Stratégie de lutte contre la corruption est valable de 2015 à 2017. A l'issue de cette période, un atelier sera organisé pour évaluer les résultats atteints. Sur base du taux d'atteinte des objectifs fixés dans la présente stratégie, une nouvelle Stratégie sera élaborée.

La nouvelle Stratégie de lutte contre la corruption sera élaborée et prendra en compte des objectifs non atteints, elle prendra également en compte les nouveaux défis du moment.



CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE DE LA STRATEGIE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ACTIVITE A METTRE EN OEUVRE	JUIL 15	AOUT 15	SEPT 15	OCT 15	NOV 15	DEC 15	JAN 16	RESPONSABLE
1. Approbation du document								
1.1 Transmission de la stratégie de lutte contre la corruption au Commissaire Général								Président de la commission
1.2 Présentation du document à l'EMT pour validation								Président de la commission
1.3 Présentation du document au conseil d'administration pour adoption								Commissaire Général
2. Communication								
2.1 Communication de la stratégie au SMT								Président de la commission, membres de la commission

**HALTE
A LA
CORRUPTION !!**



**B.P 3465 BUJUMBURA II - Tél : (+257) 22 28 21 32 -
Webmail : info@obr.gov.bi - Web site : www.obr.bi**