



11.11.11

VECHT MEE TEGEN ONRECHT

Observatoire de l'Action Gouvernementale, asbl

Siège social: Bujumbura - Burundi

*B.P. 3113 Bujumbura * Tél: 22 21 88 20*

*E-mail : oag@cbinet.net * Site Web: www.oag.bi*

Analyse de l'état des lieux de la carrière des magistrats au Burundi.

Bujumbura, août 2019

Remerciements.

Au terme de la présente analyse, l'Observatoire de l'Action Gouvernementale tient à remercier Monsieur Patrice NTAWÉ, consultant, pour avoir accepté de collaborer avec l'OAG dans son élaboration.

Ses remerciements vont également à l'endroit des membres du comité de lecture du rapport d'observation dont les noms suivent :

Maître Godefroid MANIRAMBONA, Président de l'Observatoire de l'Action Gouvernementale ;

Monsieur Nestor KAYOBERA, Cadre au Ministère de la Justice et de la Protection Civique;

Monsieur Jean Bosco NZOSABA, Chargé des Programmes à l'Observatoire de l'Action Gouvernementale.

Table des matières

N°	Matière	Page
	Remerciements	3
	Table des matières	5
	Liste des sigles et abréviations	7
0.1.	Introduction générale	9
0.2.	Contexte et justification.....	11
0.3.	Objectifs de l'analyse.....	12
0.3.1	Objectif global.....	12
0.3.2.	Objectifs spécifiques.....	12
0.4.	Résultats attendus.....	12
0.5.	Méthodologie.....	13
0.5.	Plan de l'étude.....	13
	Chapitre 1. Cadre légal touchant au domaine de la carrière des magistrats burundais	15
A.	Textes législatifs et réglementaires nationaux.....	15
B.	Les textes internationaux relatifs aux droits de l'homme.....	25
	Chapitre 2. Etat des lieux de la carrière des magistrats au Burundi	27
	Section 1. Les périodes d'activités de service.....	27
	Paragraphe 1. Le recrutement des magistrats.....	27
	Paragraphe 2. Le stage et la nomination.....	30
	Paragraphe 3. La notation.....	32
	Paragraphe 4. Les avancements et les promotions.....	33
	Paragraphe 5. Les sanctions disciplinaires dans la carrière...	35
	Section 2. L'interruption de fonction.....	36
	Section 3. Le détachement.....	37

Chapitre 3. Obstacles a l'amelioration de la carrière des magistrats.....	39
Section 1. Les obstacles juridiques à l'amélioration de la carrière des Magistrats burundais.....	39
Paragraphe 1. L'indépendance du magistrat burundais.....	40
Paragraphe 2. De la séparation des pouvoirs.....	41
Paragraphe 3. L'inamovibilité du magistrat.....	42
Paragraphe 4. Le serment du magistrat.....	44
Paragraphe 5. Les Conseils supérieurs de la magistrature et des Parquets, des organes protecteurs à renforcer.....	45
Section 2. Les obstacles fonctionnels.....	46
Paragraphe 1. Une fidélisation de la magistrature à combler..	46
Paragraphe 2. Des compétences qui se recherchent.....	48
Paragraphe 3. Absence d'indépendance fonctionnelle.....	50
Chapitre 4. Propositions et strategies concretes pour améliorer la carrière des magistrats burundais.....	52
Section 1. La réhabilitation du Pouvoir Judiciaire.....	52
Paragraphe 1. L'indépendance institutionnelle.....	52
Paragraphe 2. L'indépendance personnelle.....	53
Paragraphe 3. La représentation du Pouvoir judiciaire.....	55
Section 2. La réforme du statut des Magistrats.....	56
Paragraphe 1. Le recrutement.....	57
Paragraphe 2. La nomination.....	57
Paragraphe 3. Le déroulement de la carrière.....	57
Paragraphe 4. Le détachement et la cessation de fonction....	58
Section 3. La déontologie dans la carrière du magistrat.....	59
Conclusion générale.....	63
Bibliographie.....	66

Liste des sigles et abréviations

Al.	: Alinéa
Art.	: Article
BIF	: Franc burundais
CFPJ	: Centre de Formation Professionnelle de la Justice
COCJ	: Code de l'Organisation et de la Compétence Judiciaires
CSM	: Conseil Supérieur de la Magistrature
CSP	: Conseil Supérieur des Parquets
DUDH	: Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EAC	: Communauté Est Africaine/ East African Community
OAG	: Observatoire de l'Action Gouvernementale
O.M	: Ordonnance Ministérielle
ONU	: Organisation des Nations Unies
P.	: Page
Para	: Paragraphe
PCS	: Président de la Cour Suprême
PGR	: Procureur Général de la République
SYMABU	: Syndicat des Magistrats du Burundi
TGI	: Tribunal de grande instance
UIM	: Union Internationale des Magistrats

0.1. Introduction générale.

La Justice, quel que soit le système politique dans lequel elle est organisée, est une fonction d'Etat dont le but est de faire régner la paix entre les personnes par le règlement des conflits et la répression des actes illicites.

Elle est gardienne et garante des libertés individuelles des citoyens.

La Justice apparaît alors comme un besoin nécessaire et le point d'aboutissement de toute la vie sociale. L'Etat doit, en conséquence, se préoccuper au plus haut point de son fonctionnement.

La Justice est donc un idéal auquel toutes les nations du monde aspirent. Mais malheureusement, aujourd'hui comme hier, des hommes ont bafoué et bafouent toujours la Justice en violant les droits de leurs semblables.

En effet, à travers le monde, il existe encore des Etats qui se caractérisent par un laisser aller dans l'administration de la Justice et dans lesquels de mauvaises pratiques comme la corruption, le favoritisme, la discrimination de toute nature sont monnaie courante. Et tout cela aboutit en fin de compte à une situation de manque de confiance de la population en la Justice.

Au Burundi, la situation en matière d'administration de la Justice est acceptable même si certaines actions à mener pour son amélioration ne manquent pas.

Dans le domaine de l'administration de la Justice, la magistrature joue un rôle moteur car la mission de rendre justice revient exclusivement à elle. En effet, le service public de la Justice est assuré principalement par les juridictions composées par des magistrats qui rendent des décisions (jugements et arrêts) au nom du peuple burundais, lesquelles décisions sont exécutées, des fois, avec le concours de l'Etat, par la réquisition de la force publique.

La poursuite et la répression des infractions sont assurées par les magistrats du Ministère Public.

Le pouvoir judiciaire est donc le gardien des droits et des libertés publiques. Il assure la protection et le respect de ces droits dans les conditions prévues par la loi.

Conscient alors de l'importance du secteur de la Justice dans un Etat de Droit, « L'Observatoire de l'Action Gouvernementale » (OAG en sigles) a commandité une étude intitulée « Analyse de l'état des lieux de la carrière des magistrats au Burundi » dont l'objectif global est de contribuer à l'amélioration de la carrière des magistrats qui sont les acteurs clés en matière d'administration de la Justice.

Mais avant de continuer l'analyse, il sied de définir pour une compréhension commune, les mots clés comme la carrière, l'inamovibilité, le magistrat, le juriste, l'Etat et le Gouvernement.

La carrière n'a pas de définition juridique. Le Petit Larousse définit la carrière comme étant une profession présentant des étapes, des degrés successifs ; c'est le parcours professionnel¹.

L'inamovibilité est un principe selon lequel le juge, non seulement ne peut être révoqué, suspendu ou mis à la retraite d'office en dehors de garanties prévues par son statut, mais encore...il ne peut recevoir, sans son consentement, une affectation nouvelle².

Le magistrat est dans les juridictions de l'ordre judiciaire, la personne chargée de juger lorsqu'elle est au siège, et de requérir l'application de la loi lorsqu'elle est au parquet.³

Le juriste est une personne qui ayant fait des études de droit, le connaît, le pratique ; auteur d'ouvrages juridiques⁴.

L'Etat se définit sous deux points de vue :

¹Le Petit Larousse Illustré, 2007.

² Le Doyen Favoreu, cité par Olivier Pluen, l'inamovibilité des magistrats : un modèle ? Thèse de doctorat, 2011. Université Panthéon- Assas, p.25.

³Lexique des termes juridiques, 2010, 17^e édition.

⁴Le Petit Larousse Illustré, 2007.

- 1.° Au point de vue sociologique : espèce particulière de société politique résultant de la fixation sur un territoire déterminé d'une collectivité humaine relativement homogène régie par un pouvoir institutionnalisé comportant le monopole de la contrainte organisée (spécialement le monopole de la force organisée)
- 2.° Au point de vue juridique : personne morale titulaire de la souveraineté.⁵

Le gouvernement : celui des organes politiques qui est chargé de la fonction exécutive.⁶

0.2. Contexte et justification de l'étude.

Dans tout Etat de droit soucieux d'assurer la libre jouissance des droits fondamentaux des citoyens, la justice constitue un maillon essentiel de leur protection.

C'est d'elle que dépend en effet la stabilité, la cohésion sociale et le bon fonctionnement de toutes les structures étatiques.

Conscient de l'importance de ce secteur, le Gouvernement burundais ne ménage aucun effort pour permettre à l'appareil judiciaire d'honorer ses nobles engagements envers le citoyen en lui garantissant une justice équitable, rapide et accessible pour tous comme le prévoit la Constitution de la République ou les autres instruments juridiques qu'ils soient régionaux ou internationaux.

Cette préoccupation transparaît également à travers la politique sectorielle du Ministère de la Justice.

Mais comme d'aucuns le savent, pour que la justice puisse bien répondre à l'attente des justiciables, les pourvoyeurs de justice, en l'occurrence les magistrats, doivent jouir d'une certaine stabilité et d'une certaine assurance

⁵Lexique des termes juridiques, 2010, 17^e édition.

⁶Lexique des termes juridiques, 2010, 17^e édition.

afin que leur guide soit uniquement la loi et la conscience. Leur profession doit alors leur garantir cette stabilité requise.

L'amélioration de la gestion des carrières fait partie des 16 stratégies et actions prioritaires fixées par le Ministère de la Justice et exprimées à travers le Document de Politique Sectorielle du Ministère pour la période 2016-2020.

Dans le souci de contribuer à l'amélioration de la gestion de la carrière des magistrats, l'OAG, a commandité cette analyse sur « l'état des lieux de la carrière des magistrats au Burundi ».

0.3. Objectifs de l'analyse.

0.3.1 Objectif global.

Contribuer à l'amélioration du fonctionnement de la justice par l'amélioration de la carrière des magistrats.

0.3.2. Objectifs spécifiques.

- analyser l'état des lieux de la carrière des magistrats ;
- identifier les obstacles juridiques et fonctionnels à l'amélioration de la carrière des magistrats ;
- faire des propositions concrètes en vue d'améliorer la carrière des magistrats.

0.4. Résultats attendus.

Un document d'analyse de l'état des lieux de la carrière des magistrats du Burundi comprenant les aspects suivants :

- l'état des lieux de la carrière des magistrats ;
- les obstacles juridiques et fonctionnels à l'amélioration de la carrière des magistrats ;

- des propositions concrètes en vue d'améliorer la carrière des magistrats.

0.5. Méthodologie

L'analyse de l'état des lieux de la carrière des magistrats est partie des textes adoptés touchant de près ou de loin à la carrière des magistrats.

La Constitution de la République du Burundi, l'Accord d'Arusha pour la paix et la réconciliation au Burundi signé le 28 août 2000 et adopté par la loi n° 01/017 du 1er décembre 2000, la loi n°1/001 du 29 février 2000 portant réforme du statut des magistrats, la loi organique n°1/12 du 13 juin 2019 portant missions, organisation et fonctionnement du Conseil Supérieur des Parquets, la loi organique n°1/13 du 13 juin 2019 portant organisation et fonctionnement du Conseil Supérieur de la Magistrature, la loi n°1/08 du 17 mars 2005 portant Code de l'organisation et de la compétence judiciaires sont les principaux textes de référence.

D'autres publications ayant une incidence sur l'indépendance de la magistrature ont été consultées. La méthodologie a donc été essentiellement axée sur fond documentaire.

0.6. Plan de l'étude

Le premier chapitre est consacré à l'identification du cadre légal à savoir les textes législatifs et réglementaires contenant des dispositions qui touchent ou s'intéressent directement ou indirectement à la carrière des magistrats du Burundi.

Le deuxième chapitre traite de l'état des lieux de la carrière des magistrats au Burundi, ce qui devrait être et ce qui est.

Le troisième chapitre quant à lui analyse les obstacles juridiques et fonctionnels à l'amélioration de la carrière des magistrats burundais.

Le quatrième et dernier chapitre se rapporte aux propositions et aux stratégies concrètes pour améliorer la carrière des magistrats burundais.

Chapitre I. Cadre légal touchant au domaine de la carrière des magistrats burundais.

Dans le cadre de cette étude, il convient que, dans le chapitre qui commence, l'on procède tout d'abord à l'identification des principaux textes législatifs et réglementaires nationaux qui touchent ou s'intéressent, directement ou indirectement, à la carrière des magistrats du Burundi.

Nous passerons ensuite en revue les normes contenues dans les instruments juridiques à vocation régionale et internationale qui se rapportent à la même thématique.

A. Textes législatifs et réglementaires nationaux.

1. La Constitution.

Le principe de la séparation des pouvoirs (le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire), la primauté du droit, l'égalité des citoyens devant la loi en mérite et en dignité, le respect et la protection des droits fondamentaux de la personne humaine, font partie intégrante des valeurs fondamentales consacrées par la Constitution burundaise adoptée par référendum populaire le 17 mai 2018 et promulguée le 07 juin 2018 (articles 13, 14, 16, 18, 21, 22, 23, 24 et suivants).

Dans la promotion de ces valeurs, le magistrat burundais, qu'il soit des juridictions ou du Ministère Public, joue au cours de sa carrière, un rôle primordial.

En vertu du principe de la séparation des pouvoirs consacré par les articles 18, 48 et 210 de la Constitution, la mission de rendre justice appartient au seul pouvoir judiciaire qui l'exécute par les cours et tribunaux sur tout le territoire de la République au nom du peuple burundais.

Le rôle et les attributions du Ministère Public sont remplis par les magistrats du Parquet

Ils convient de souligner que dans la pratique, un magistrat du Ministère Public peut se voir réaffecté pour aller prêter dans une juridiction comme juge et vice-versa, un magistrat du siège peut se voir réaffecté pour aller prêter au parquet en qualité d'Officier du Ministère Public.

Dans son Titre III, la Constitution circonscrit tous les contours des missions et des attributions conférées au Pouvoir judiciaire et plus particulièrement celles en rapport avec le corps de la magistrature, pourvoyeur incontournable et privilégié de l'administration de la justice (art. 210 à 214).

C'est dans cette même partie où l'on décrit les principaux organes et institutions chargés de garantir ou de gouverner l'indépendance de la magistrature, la carrière, la discipline, la nomination et la promotion du magistrat dans le but global de veiller à la bonne administration de la justice.

Ces organes et institutions sont le Conseil Supérieur de la Magistrature présidé par le Président de la République et magistrat suprême (art. 215 à 226), le Conseil Supérieur des Parquets, la Cour suprême qui est la plus haute juridiction ordinaire de la République, garante de la bonne application de la loi par les cours et tribunaux (art.227 à 230), la Cour Constitutionnelle qui est, quant à elle, la juridiction de l'Etat en matière constitutionnelle, ainsi que la Haute Cour de Justice qui est composée de la Cour Suprême et de la Cour constitutionnelle réunies. Elle est présidée par le Président de la Cour Suprême, le Ministère Public étant représenté par le Procureur Général de la République (art. 239).

La Haute Cour de Justice est compétente pour juger le Président de République pour haute trahison, le Président de l'Assemblée Nationale, le Président du Sénat, le Vice-président de la République et le Premier Ministre pour crimes et délits commis au cours de leur mandat. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours si ce n'est en grâce ou en révision (art.240 à 249).

L'on notera toutefois que la Haute Cour de Justice n'est pas encore fonctionnelle car les règles d'organisation et de fonctionnement ainsi que la

procédure applicable devant elle ne sont pas encore fixées par une loi organique.

2. L'Accord d'Arusha pour la Paix et la Réconciliation au Burundi signé le 28 août 2000 et adopté par la loi n ° 01/017 du 1^{er} décembre 2000.

L'Accord d'Arusha pour la Paix et la Réconciliation au Burundi s'implique de façon fondamentale dans l'orientation de la magistrature burundaise.

En effet, dans certaines des dispositions de son Protocole II, chapitre 1^{er}, l'Accord d'Arusha, au même titre que la Constitution, réserve au Pouvoir Judiciaire et à ses acteurs principaux que sont les magistrats une réaffirmation des principes et valeurs fondamentaux devant guider le bon fonctionnement des institutions judiciaires.

L'Accord traite notamment de la jouissance pour tous les citoyens des mêmes droits et libertés, l'égalité de tous les citoyens devant la loi, la séparation des pouvoirs ainsi que la primauté du droit (art.1^{er}), l'impartialité et l'indépendance du Pouvoir judiciaire, la non-ingérence dans le fonctionnement du Pouvoir Judiciaire (art.9, 2), la qualification requise et la formation nécessaire du magistrat pour l'exercice de ses fonctions (art.9, 10).

3. La loi n°1/001 du 29 février 2000 portant réforme du statut des magistrats.

La loi n°1/001 du 29 février 2000 portant réforme du statut des magistrats se révèle être le principal instrument juridique qui, presque en toutes ses dispositions, traite en profondeur les différents aspects et étapes touchant la carrière des magistrats du Burundi et répartis en chapitres portant sur :

- le recrutement et ses conditions (art. 4) ;
- la déontologie (art. 13 à 20) ;
- les garanties de carrière et d'indépendance (art. 21 à 33),
- l'avancement en grade (art. 38 à 43) ;

- le traitement et autres avantages (art. 44 à 64) ;
- l'interruption de fonction (art. 65 à 85) ;
- le régime disciplinaire (art. 87 à 98) ;
- le rang de la préséance et autres avantages publics (art. 109 à 116) ;
- la fin de la carrière (art. 99 à 108).

4. La loi organique n°1/13 du 12 juin 2019 portant organisation et fonctionnement du Conseil Supérieur de la Magistrature.

En complément de la Constitution et du Statut des magistrats, cette loi confère au Conseil Supérieur de la Magistrature de très importantes missions et attributions parmi lesquelles figurent celles qui interviennent dans la gestion de la carrière du magistrat.

En effet, le CSM est « la plus haute instance chargée de veiller à la bonne administration de la Justice et à la discipline des magistrats du siège, de ceux en activité auprès des services centraux du Ministère ayant la justice dans ses attributions ou de ceux en détachement. Le Conseil est le garant du respect de l'indépendance fonctionnelle et matérielle des magistrats du siège » (art.2).

Dans les limites fixées par la loi, le même Conseil exerce d'autres missions très importantes notamment celles de :

- veiller au bon fonctionnement de toutes les institutions judiciaires de la République ;
- assister le Président de la République et le Gouvernement dans l'élaboration de la politique en matière de justice, dans le suivi de la situation du pays en matière judiciaire et de respect des droits de l'homme ainsi que dans l'élaboration des stratégies en matière de lutte contre l'impunité ;
- donner des avis en matière de nomination aux fonctions judiciaires visées à l'article 192, point 9 de la Constitution après concertation avec le bureau du Conseil Supérieur des Parquets en ce qui est du Ministère Public.

- donner des avis en matière de nomination à titre définitif et d'avancement de grade des magistrats du siège, ceux en activité auprès des services centraux du Ministère ayant la justice dans ses attributions ou de ceux en détachement ainsi que sur toute question d'ordre statutaire ou disciplinaire ;
- statuer sur les recours en matière de notation, de mesures disciplinaires, et sur toute réclamation concernant leur carrière, introduit par les magistrats du siège, ceux en activité auprès des services centraux du Ministère ayant la justice dans ses attributions ou de ceux en détachement ;
- statuer sur les plaintes des particuliers ou de l'Ombudsman concernant le comportement professionnel des magistrats du siège ;
- produire une fois par an un rapport sur l'état de la justice. Le rapport est publié au Bulletin Officiel du Burundi et sur le site web du Conseil (art.3)

5. La loi organique n°1/12 du 12 juin 2019 portant missions, organisation et fonctionnement du Conseil Supérieur des Parquets.

Le Conseil Supérieur des Parquets veille au bon fonctionnement du Ministère Public et à la discipline des magistrats du Ministère public, ceux en activité auprès des services centraux du Ministère ayant la justice dans ses attributions ou de ceux en détachement en provenance du Ministère public.(art.2).

Le Conseil Supérieur des Parquets exerce les missions suivantes :

- 1.° donner un avis motivé, de sa propre initiative ou à la demande des autorités habilitées, sur toute question intéressant le fonctionnement du parquet ainsi que le régime disciplinaire des magistrats du Ministère public ;
- 2.° statuer sur les recours en matière de notation, de mesures disciplinaires et sur toute réclamation concernant la carrière, introduits par les magistrats du Ministère public, ceux en activité auprès des services centraux du Ministère ayant la justice dans ses

- attributions ou ceux en détachement en provenance du Ministère public;
- 3.° examiner les rapports d'activités et en formuler des recommandations pour l'amélioration des performances du Ministère public;
 - 4.° formuler des recommandations sur toutes les questions qui intéressent l'organisation et les activités du Ministère public;
 - 5.° assister le Président de la République et le Gouvernement dans l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre de la politique pénale nationale, dans le respect des droits de l'homme ainsi que dans la lutte contre l'impunité;
 - 6.° donner des avis en matière de nomination à titre définitif et d'avancement de grade des magistrats du Ministère public ainsi que sur toute question d'ordre statutaire ou disciplinaire;
 - 7.° statuer sur des plaintes des particuliers ou de l'Ombudsman concernant le comportement professionnel des magistrats du Ministère public ;
 - 8.° produire une fois par an un rapport sur les activités du Ministère public.

Le rapport est publié au Bulletin officiel du Burundi et sur le site web du Conseil (art.3).

6. La loi n°1/08 du 17 mars 2005 portant Code de l'organisation et de la compétence judiciaires.

Les magistrats de carrière sont affectés dans les différentes juridictions ou au Ministère Public dont la création, l'organisation et la compétence sont déterminées par la loi en titre.

C'est dans ce Code où il est désigné la catégorie des magistrats de carrière exclusivement affectés à des fonctions judiciaires.

La catégorie des magistrats du siège, est énumérée à l'article 68.

Il convient aussi d'ajouter en complément à cette liste, les magistrats de carrière affectés dans les juridictions spéciales comme la Cour anti-corruption et la Cour Spéciale des Terres et autres Biens mais aussi les magistrats de carrière affectés à la Cour des Comptes.

Pour la catégorie des magistrats du Ministère Public, ils sont énumérés à l'article 131 auquel il convient d'ajouter les magistrats de carrière nommés et affectés au Parquet Général près la Cour Anti-corruption.

7. Le décret n° 100/114 du 30 avril 2013 portant guide déontologique et disciplinaire du magistrat.

En matière de gouvernance, la plupart des gouvernements, bien qu'agissant dans des cadres culturels, politiques et administratifs différents, sont souvent confrontés aux problèmes liés à la gestion des carrières des professionnels affectés dans leurs services publics.

Ainsi, chaque pays a alors besoin d'un point de référence pour mettre en harmonie les différents principes qui sont de nature à favoriser la mise en place d'un système ou d'un cadre légal efficace de gestion de ses services étatiques car, l'amélioration des comportements éthiques et déontologiques de ses cadres et agents favorisent le bon fonctionnement de ses institutions publiques.

C'est dans ce cadre que tout détenteur d'une charge publique a besoin de connaître les principes et normes fondamentaux qu'il est censé appliquer dans sa profession ainsi que les limites de ce qui constitue un comportement acceptable.

Le cadre juridique de ces valeurs, de ces normes et principes minima de conduite obligatoire en constitue le point de départ d'une information qui doit être donnée à tous les détenteurs d'une charge publique dès leur entrée en fonction et même en cours d'emploi.

De même, ces derniers ont besoin de connaître leurs droits et leurs obligations dans le cadre du service public qu'ils servent, ce qui leur permettra de réussir leurs carrières.

Pour ce qui concerne le magistrat, celui-ci s'engage, à travers le serment qu'il prête avant d'entrer en fonction, à respecter les principes déontologiques, telle la probité, la dignité, la loyauté et la discipline de sa profession. Par conséquent, le manquement aux devoirs de magistrat ou la violation des termes du serment constitue une faute disciplinaire susceptible de sanction dans l'intérêt de la Justice⁷.

Le guide déontologique et disciplinaire titré ci-haut constitue pour le magistrat burundais l'ensemble des règles, des principes d'action et des valeurs positives qu'il doit observer, en toutes circonstances, pendant et après l'exercice de ses fonctions, qu'il soit du siège ou du Ministère Public.

La finalité du guide déontologique vise un idéal de comportement pour le magistrat burundais qui agit dans un cadre professionnel qui pose des contraintes et qui connaît des règles de fonctionnement propres et rigoureuses avec des conséquences en termes d'attitudes face aux situations de travail, au public et aux objectifs à atteindre.

Le guide rappelle donc au magistrat burundais les principes et règles déontologiques, les interdictions et incompatibilités auxquels il doit fortement s'attacher pour réussir sa carrière.

Ces derniers lui sont largement définis à travers les différents chapitres du guide et il convient de les citer ici. Il s'agit notamment des principes concernant :

- l'indépendance de la magistrature (art. 5 à 8) ;
- l'impartialité (art. 9 à 15) ;
- la légalité (art. 16 à 18) ;
- l'égalité (art. 19 à 23) ;

⁷Article 87 Statut des magistrats

- la diligence (art. 24 à 28) ;
- l'intégrité (art. 34 à 39) ;
- la dignité (art. 40 à 42) ;
- la loyauté (art. 43 à 47) ;
- la discrétion professionnelle (art. 11) ;
- le secret professionnel (art. 54) ;
- le devoir de réserve et de neutralité politique (art. 53 à 60) ;
- la formation et le développement professionnel (art. 29 à 33) ;
- l'encadrement et l'évaluation (art. 61 à 70) ;
- les interdits et les incompatibilités (art. 71 à 76) ;
- la subordination hiérarchique (art. 61 à 70) ;
- l'ordre hiérarchique des juridictions et le respect des compétences (art. 61 à 70) ;
- le régime disciplinaire (art. 77 à 101).

8. Le Décret n° 100/119 du 25 août 2000 portant mesures d'application du statut des magistrats en matière disciplinaire.

Comme toute violation des règles déontologiques donne ouverture à des sanctions disciplinaires, le magistrat burundais doit, au cours de sa carrière, éviter de tomber dans cette situation et, s'il démérite, il encourt des sanctions disciplinaires qui varient selon la gravité de la faute commise.

Le Décret sus-visé régit alors la gestion disciplinaire du magistrat burundais. Il détermine les organes disciplinaires, la procédure disciplinaire, les sortes de sanctions disciplinaires, les effets des sanctions disciplinaires, l'exercice du droit de recours contre ces sanctions, etc

9. Le Décret n° 100/120 du 25 août 2000 portant mesures d'application du statut des magistrats en matière de notation.

Au cours de l'exercice de sa fonction, le magistrat de carrière subit de la part de son hiérarchie une évaluation annuelle de ses prestations concrétisée par la notation ou l'appréciation du mérite consacrée par une des mentions suivantes : « ELITE, TRES BON, BON, INSUFFISANT, MEDIOCRE. »

Le Décret sus-visé porte alors sur l'ensemble des règles et des formes que le notateur doit observer pour procéder à la notation du magistrat qui est un droit pour ce dernier.

La notation est en effet très importante pour le magistrat car c'est elle qui influe sur l'évolution de sa carrière administrative et pécuniaire. Et le magistrat dispose d'un droit de recours devant le Conseil Supérieur de la Magistrature ou des Parquets selon les cas contre une notation qu'il estime injuste ou contre une absence de notation.

10. La loi organique n°1/20 du 03 août 2019 portant organisation et fonctionnement de la Cour Constitutionnelle ainsi que la procédure applicable devant elle.

Cette loi consacre une autonomie et indépendance de la Cour Constitutionnelle vis-à-vis de tous les autres organes institutionnels, ce qui constitue une garantie réelle de l'amélioration du fonctionnement de la Cour.

De même, elle institue la Cour en une Juridiction de l'Etat en matière constitutionnelle chargée de juger la constitutionnalité des lois et règlements et d'interpréter la Constitution (art.2).

11. La loi organique n°1/21 du 03 août 2019 portant modification de la Loi n°1/07 du 25 février 2005 régissant la Cour Suprême.

Cette nouvelle loi présente d'importantes innovations, en matière d'amélioration de la carrière des magistrats.

En effet, l'article premier de cette loi réaffirme la reconnaissance de la Cour Suprême comme étant « la plus haute juridiction ordinaire de la République du Burundi qui incarne le Pouvoir Judiciaire et qui constitue à ce titre la référence pour la place du Pouvoir Judiciaire au sein des Institutions de la République ».

L'article 14 de la même Loi précise quant à lui le statut et la qualité du Président de la Cour Suprême et des autres membres de la Cour en disposant ce qui suit : « En sa qualité de représentant du Pouvoir Judiciaire, le Président de la Cour Suprême prend rang immédiatement après les Président de l'Assemblée Nationale et du Sénat, en leur qualité de Chefs du Pouvoir Législatif.

Le rang du Vice-président et des autres membres de la Cour est déterminé en conséquence ».

Et des critères de formation, d'intégrité morale, de technicité, de compétence, de conscience professionnelle et d'expérience professionnelle à la magistrature doivent être remplis pour pouvoir être choisi parmi les magistrats de carrière à nommer juges à la Cour Suprême ou magistrat du Ministère public près cette Cour (art .7).

Le mandat du Président de la Cour est fixé à 5 ans non renouvelables tandis que son Vice-président est fixé à 3 ans renouvelables une fois (art.4.).

B. Les textes internationaux relatifs aux droits de l'homme.

Aux termes de l'article 19 de la Constitution, les droits et les devoirs proclamés et garantis par les textes internationaux relatifs aux droits de l'homme régulièrement ratifiés par le Burundi font partie intégrante de la Constitution.

Ici il convient de citer à titre exemplatif :

1. la Déclaration Universelle des droits de l'homme qui en son article 10 énonce : « Toute personne a droit , en pleine égalité, à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial qui décidera soit de ses droits et obligations, soit du bien fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle » ;

2. la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples en son article 26 dispose: « Les Etats parties à cette Charte ont le devoir de garantir l'indépendance des tribunaux et de permettre l'établissement et le perfectionnement d'institutions nationales appropriées chargées de la promotions et de la protection des droits et libertés garantis par la présente Charte » ;
3. le Pacte international relatif aux droits Civils et Politiques dispose en son article 14 : « Tous sont égaux devant les tribunaux et les cours de Justice. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal compétent, indépendant et impartial, établi par la Loi, qui décidera soit du bien fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle, soit des contestations sur ses droits et obligations à caractère civil »).
4. Le Traité portant création de la Communauté Est africaine en ses articles 6 et 7.

Mais d'autres textes encore non contraignants tracent une orientation pour garantir l'indépendance de la magistrature qui est un principe moteur dans la carrière du magistrat. Nous pouvons citer :

- les Principes fondamentaux relatifs à l'indépendance de la magistrature confirmés par l'Assemblée générale des Nations Unies dans ses résolutions 40/32 du 29 novembre 1985 et 40/146 du 13 décembre 1985 ;
- le Statut universel du juge élaboré par l'UIM.

En terminant ce chapitre, l'on notera que l'identification des textes législatifs et réglementaires et autres instruments juridiques formant le cadre légal touchant directement ou indirectement au domaine de la carrière des magistrats au Burundi ne l'aura été qu'à titre exemplatif et non exhaustif.

Chapitre 2. Etat des lieux de la carrière des magistrats au Burundi.

Aux termes des dispositions de l'article 99 de la loi n°1/001 du 29 février 2000 portant réforme du statut des magistrats :

« Sont compris dans la carrière, les périodes d'activités de service, de congé, d'interruption de fonction et de détachement ».

Faute d'intérêt pour la présente étude, les périodes de congé ne seront pas analysées. Nous nous limiterons à l'état des lieux des périodes d'activités de service, d'interruption de fonction et de détachement.

Section 1. Les périodes d'activités de service.

Les périodes d'activités de service commencent par le recrutement du magistrat, et sont ponctuées par des actes de gestion de la carrière que sont la notation, l'avancement de grade et de traitement, les promotions et éventuellement les sanctions disciplinaires.

Paragraphe 1. Le recrutement des magistrats.

Il serait hasardeux d'affirmer qu'il y a une procédure bien assise de recrutement dans la magistrature burundaise, la procédure étant régie par deux textes de valeurs juridiques différentes si on s'en tient à une analyse purement juridique.

D'une part, l'article 8 de la Loi n°1/001 du 29 février 2000 portant statut des magistrats précise que le Ministre de la Justice, pour départager les candidats, organise en collaboration avec le Conseil Supérieur de la Magistrature (CSM) un concours dont il fixe les modalités.

D'autre part, le décret n° 100/178 du 8 décembre 2003 portant création d'une administration personnalisée de l'État dénommée Centre de Formation Professionnelle de la Justice, dispose en son article 17 qu'une ordonnance du Ministre de tutelle fixe chaque année :

- le nombre de places offertes au recrutement étant entendu que l’appel des candidatures fait l’objet d’une large publicité ;
- la fixation de la date des concours d’entrée au Centre ;
- les modalités d’organisation de ces concours ;
- les programmes des épreuves écrites et orales ;
- la composition du jury.

L’article 18 du même décret précise quant à lui, que le dossier de candidature qui doit parvenir au Centre trente jours au moins avant la date fixée par ordonnance du Ministre de tutelle pour le déroulement des épreuves du concours comprend :

- une demande personnelle du candidat ;
- un curriculum vitae ;
- une photocopie certifiée conforme du diplôme ;
- un certificat d’aptitude physique délivré par un médecin agréé ;
- une attestation de bonne conduite, vie et mœurs et civisme.

Les candidats qui occupent un emploi public transmettent leur dossier sous couvert du Ministre dont ils relèvent ou de son délégué.

Le Directeur du Centre vérifie si chaque candidat remplit les conditions et arrête définitivement la liste. La liste des candidats admis à concourir est affichée au Centre au moins huit jours avant la date du concours (art.19).

Il est donc malaisé de s’exprimer sur la procédure de recrutement tant qu’il y a coexistence de deux textes qui déterminent le rôle du ministre ayant la Justice dans ses attributions dans le processus de recrutement des magistrats mais avec le concours de structures différentes, le CSM et le CFPJ.

Néanmoins, le constat est que depuis la création du CFPJ en 2003, ce dernier renseigne que seulement deux concours d’entrée à la magistrature ont été organisés, en 2014 et en 2015. Mais comme une hirondelle ne fait pas le printemps, deux concours ne constituent pas une assiette statistique

suffisamment large pour affirmer que le mode de recrutement se fait sur concours.

Le recrutement sans concours que la majeure partie des magistrats ont connu a été la proie de critiques. Le recrutement, disaient ces critiques, était entaché de manque de transparence, de népotisme, de clientélisme ou d'actes de corruption.

Le népotisme et le clientélisme ont engendré une situation de fait où à une certaine époque, on a accusé le corps de la magistrature d'être mono ethnique. L'Accord d'Arusha a corrigé cette situation en mettant en place des mécanismes d'inclusion que le Sénat a l'obligation de contrôler les rouages.

C'est dans cet esprit que l'art. 213 de la Constitution de 2018 impose que les procédures de recrutement et de nomination dans le corps judiciaire obéissent impérativement au souci de promouvoir l'équilibre ethnique, régional et l'équilibre de genre. La magistrature comprend au plus 60% de hutu et au plus 40% de tutsi. Il est assuré un minimum de 30% de femmes.

Concernant ces actes de corruption, une haute personnalité dénonçait publiquement pour la première fois, la corruption dans les services judiciaires y compris lors du recrutement dans la magistrature. En effet, en décembre 2010, à l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), le 1^{er} Vice-président de la République d'alors, devant un parterre fait de hauts magistrats de la Cour Suprême, du Parquet général de la République, de la Cour d'appel, de la Cour anti-corruption, de l'Inspection générale de la Justice et des Avocats de l'Etat, avertissait les magistrats du Burundi en leur rappelant que l'indépendance de la magistrature passe par la lutte contre la corruption et le trafic d'influence⁸.

En outre, les recrutements sans critères objectifs peuvent avoir des conséquences fatales sur la qualité et l'image de la justice. C'est l'exemple

⁸Outre que l'auteur y était, c'est au cours de cette séance que certains chefs de service ont avoué, au grand étonnement de tous, que leurs services étaient assimilés à la douane, la douane de l'époque étant réputée à tort ou à raison comme un service corrompu.

des recrutements opérés vers les années 1996-1997 où pour des raisons d'opportunité politique de faire fonctionner coûte que coûte les tribunaux de résidence qui venaient de passer un long moment fermés pendant la crise, on a assisté à un recrutement de magistrats dont on ne voulait plus à l'enseignement⁹ !

Par contre, la transparence dans le recrutement sur concours a produit pour les deux promotions de 2014 et 2015 des candidats magistrats qui ont positivement marqué leurs formateurs qui les ont connus au cours de la formation initiale tant pour leurs qualités intellectuelles qu'éthiques.

Paragraphe 2. Le stage et la nomination.

La magistrature est une profession fort exigeante qui n'est pas ouverte à des aventuriers. Car comme le déclarait l'ancien Président de la République-Unie de Tanzanie, Julius Kambarage NYERERE lors de la rencontre du 15 mars 1984 avec les juges et les magistrats à Arusha :

*« There are jobs in our society which can be done by undisciplined people and people whose personal integrity can be called into question; being a Judge or Magistrate is not among them. »*¹⁰

En essayant de traduire, il disait : Il y a des métiers dans notre société qui peuvent être faits par des gens indisciplinés et par des gens dont l'intégrité personnelle peut être remise en doute : être un juge ou un magistrat n'est pas de ceux-là (traduction libre).

Le stage c'est pour produire un homme nouveau, spécial : un magistrat.

⁹Des enseignants du primaire se sont fait recruter dans certaines régions où la crise de 1993 avait trop frappé alors que même leur façon de servir à l'enseignement se révélait peu satisfaisante.

¹⁰Daily News, Tanzania 16th march, 1984 cité par Busingye Kabumba in The practicability of the concept of judicial independence in East Africa: successes, challenges and strategies, EAMJA, 2016, [www. Judiciary.go.ug](http://www.Judiciary.go.ug).

Le magistrat, une fois recruté, est nommé magistrat à titre provisoire. Cette période est une période dite de stage et dure au moins deux ans. Pendant cette période, le magistrat s'initie sous la supervision de son chef de juridiction ou de parquet aux pratiques judiciaires et s'initie, au fur et à mesure, aux pratiques de la profession.

A la fin de la période de stage, le chef de juridiction ou de parquet, qui est le maître de stage, dresse un rapport de fin de stage qui peut être concluant ou non concluant.

En effet, lorsque le rapport de fin de stage est concluant, le magistrat à titre provisoire est proposé par le Ministre de la Justice à la nomination, par décret, à titre définitif au Président de la République, en sa qualité de Magistrat Suprême.

Exception est faite cependant en ce qui concerne la nomination des magistrats des tribunaux de résidence. Ceux-ci sont nommés par ordonnance du Ministre de la Justice. En effet, l'article 25 de la loi du 29 février 2000 portant réforme du statut des magistrats prévoit que :

« Pour les magistrats des tribunaux de base, le Ministre de la Justice peut par délégation de pouvoir procéder à leur nomination après avis conforme du Conseil Supérieur de la Magistrature ».

Si le rapport de stage n'est pas concluant, le magistrat stagiaire est invité à reprendre le stage pour une durée qui ne peut dépasser une année. Si le stage n'est pas toujours probant, le magistrat est renvoyé pour échec de stage. Comme on peut le présumer, la période de stage est une période très importante pour la carrière du magistrat car c'est une période d'apprentissage judiciaire et de probation sur le plan déontologique.

La question qui se pose est de savoir si pendant cette période le magistrat stagiaire reçoit les bonnes connaissances et les bonnes pratiques telles qu'il pourrait l'escompter. C'est oui et c'est non. Certains ont la chance de se trouver dans un service judiciaire où l'environnement interne et externe est

épanouissant, d'autres n'ont pas cette chance car les conditions ou l'environnement du stage ne sont pas propices.

Parmi ces conditions, la plus regrettable est le déficit d'encadrement durant le stage. Il ne faut pas se voiler la face. Tous les responsables judiciaires ne peuvent pas encadrer leurs stagiaires avec la même efficacité ; ils n'ont pas la même conscience professionnelle, les mêmes talents...Le stage est une phase de la carrière du magistrat tellement importante qu'il faudrait le prendre avec tout le sérieux voulu et confier les postes d'encadrement à ceux qui en ont les compétences. Car selon que le magistrat stagiaire aura été bien ou mal encadré, sa personnalité professionnelle s'en ressentira et il gardera une marque inoubliable de son lieu et son maître de stage.

Paragraphe 3. La notation.

Tous les magistrats de carrière recrutés avant le premier avril de l'année précédant celle pour laquelle la notation est valable sont soumis à la notation.¹¹

Font objet de notation les magistrats qui, à la date de l'ouverture du mouvement de notation se trouvent en position d'activité, de congé ou de détachement. Les magistrats nouvellement recrutés n'ayant pas totalisé 6 mois d'activité effective au cours de l'année de référence et les magistrats mis en disponibilité pour convenances personnelles avant de totaliser 6 mois de service effectif durant l'année dont notation, ne sont pas notés¹².

L'article 34 de la loi portant statut des magistrats dispose, en outre, que :

« La notation porte sur les mérites du magistrat et sur son aptitude à exercer des fonctions supérieures, sous réserve de réussite de l'épreuve éventuellement prévue pour l'accession au grade de promotion... »

¹¹ Article 1 décret portant mesures d'application du statut des magistrats en matière de notation

¹² Art. 6 du décret précité.

En dehors des cas prévus aux articles 20 à 25 du décret portant mesures d'application du statut des magistrats en matière de notation, le magistrat qui n'a pas fait l'objet d'un bulletin de notation perd, pour l'année suivante, toute possibilité d'avancement de grade et de traitement, sauf s'il a introduit un recours auprès du Conseil Supérieur de la Magistrature dans le délai d'un mois, à compter de la date fixée pour la clôture du mouvement de notation.

En cas de recours, le Conseil se prononce sur les conséquences de l'absence de notation sur l'évolution de la carrière administrative et pécuniaire du magistrat.¹³

De ce qui précède, il se remarque que la notation a un impact certain sur la carrière du magistrat. C'est elle qui favorise l'avancement ou le piétinement de la carrière. L'article 104 du statut des magistrats corrobore l'affirmation :

« Tout Magistrat ayant obtenu une fois la notation "MÉDIOCRE" ou deux fois successives la notation "INSUFFISANT" doit être invité par son supérieur hiérarchique à comparaître devant le Conseil Supérieur de la Magistrature, qui se prononce sur le maintien ou l'exclusion du Magistrat. »

Les réalités de terrain montrent cependant que la notation est parfois complaisante car le notateur ne scrute pas objectivement les mérites du magistrat. Les statistiques du Ministère de la Justice de 2011 Troisième trimestre montrent que le rendement moyen des magistrats du siège avec une cible de 6 dossiers par magistrat et par mois n'était que de 2,9 quand le rendement moyen des magistrats des parquets et parquets généraux avec comme cible 15 dossiers par mois et par magistrat était de 7,414. La tendance est restée la même toute l'année 2011 sauf pour le T.G.I. Mwaro.

Au regard de ces statistiques, quelle note recevraient la plupart des magistrats si l'on sait que le rendement est la composante la plus objective de l'appréciation du mérite du magistrat ? L'article 12 du Décret portant mesures d'application du statut des magistrats en matière de notation

¹³ Art. 26 ibidem

¹⁴ Le Service Statistique du Ministère de la Justice Burundaise, Tableau de bord 2011, troisième trimestre.

stipule, en effet, que « la note "Bon" est celle qui convient si le magistrat exerce sa fonction d'une manière simplement satisfaisante ; si son activité et son rendement sont suffisants; si ses travaux - sans être à l'abri de toute critique - sont bien exécutés ; si le magistrat est entreprenant, même si ses initiatives ne sont pas toujours couronnées de succès, si ses connaissances professionnelles sont suffisantes ».

La notation étant également une cause d'augmentation du traitement du magistrat par le biais des annales, certains notateurs ne veulent pas des fois apparaître comme des « affameurs » de leurs collègues en leur attribuant une note inférieure à « Très bon » oubliant que si la notation requiert beaucoup d'honnêteté et d'objectivité, elle requiert également du courage¹⁵.

Paragraphe 4. Les avancements et les promotions.

Le magistrat en exercice peut bénéficier de l'avancement de grade et de traitement. En principe, à chaque grade correspond un traitement.

L'avancement de grade s'effectue normalement après trois ans sauf la personne notée « Elite » qui bénéficie d'un avancement de grade en deux ans. Le magistrat de grade 2 doit passer six ans dans ce grade et avoir été coté « Très bon » quatre fois au moins. L'avancement de traitement, quant à lui, intervient sauf imprévu ou cas fortuit, annuellement.

La promotion doit s'entendre comme un facteur de motivation et de dynamisation qui vient récompenser la qualité du travail fourni par le salarié (ici le magistrat) et en donnant à celui-ci la possibilité d'accéder à un poste plus élevé, à plus de responsabilités¹⁶.

La promotion des magistrats n'est pas à l'abri des critiques : des décisions de nomination et de promotion ont fait que, des fois, certains magistrats se retrouvaient à des postes pour lesquels ils n'avaient ni le grade ni

¹⁵ Art. 5, décret portant mesures d'application du statut des magistrats en matière de notation

¹⁶ Saratou SEROKPERA, Analyse du système de promotion des agents de la Caisse nationale de sécurité sociale, Mémoire online, 2009.

l'ancienneté¹⁷. Ceci peut paraître anodin parce que ce sont de cas marginaux. Cependant, les responsabilités d'un chef de service judiciaire, ce sacerdoce, ne sont pas loin de celles d'un médecin et on sait combien de soins on met à choisir son médecin.

La promotion devrait être fondée sur des facteurs objectifs notamment la compétence, l'intégrité et l'expérience du magistrat.

Paragraphe 5. Les sanctions disciplinaires dans la carrière.

Le magistrat n'est pas un homme ordinaire mais non plus ce n'est pas un surhomme. Il lui arrive d'enfreindre les lois, de blesser grièvement les règles déontologiques. Tout manquement d'un magistrat à ses obligations professionnelles constitue une faute disciplinaire. L'article 3 du décret n° 100/119 du 25 août 2000 portant mesures d'application du statut des Magistrats en matière disciplinaire précise les différentes facettes de la faute disciplinaire :

« Tout acte posé par un magistrat constitue une faute disciplinaire s'il équivaut à avoir délibérément omis d'exécuter ou à avoir délibérément mal exécuté une obligation imposée ou s'il est contraire à une disposition d'un texte légal ou réglementaire ou s'il porte préjudice à la Justice ou tend à la discréditer ».

La lecture du statut des magistrats montre trois organes qui ont un pouvoir disciplinaire sur les magistrats. Nous pouvons citer le supérieur hiérarchique du magistrat en cause, le Ministre de la justice et le Président de la République¹⁸.

Le supérieur hiérarchique direct du magistrat fautif peut lui infliger la sanction de blâme et celle de retenue de la moitié du traitement, le Ministre

¹⁷ Dans le décret n° 100/62 du 4 mars 2006 portant nomination de certains magistrats du Ministère public on notera la nomination de quelques procureurs stagiaires mais également d'un procureur général stagiaire près une Cour d'appel.

¹⁸ Art.91 Statut des magistrats

peut quant à lui, prononcer la suspension de fonction pour une durée de deux mois et le Président de la République la révocation.

Le Ministre de la Justice dispose même d'un pouvoir de révocation sur les magistrats des tribunaux de résidence¹⁹. Mais cette situation est tempérée par l'existence d'un Conseil Supérieur de la Magistrature (CSM) et d'un Conseil Supérieur des Parquets (CSP) qui sont des organes importants ayant parmi leurs missions celles de statuer sur les recours en matière de notation, de mesures disciplinaires et sur toute réclamation concernant la carrière introduits par les magistrats et de statuer aussi sur les plaintes des particuliers ou de l'Ombudsman concernant le comportement professionnel des magistrats.

Section 2. L'interruption de fonction.

Le magistrat peut se trouver en position d'interruption de fonction soit qu'il est en formation soit qu'il est frappé d'une maladie ou d'une infirmité. C'est une période de non activité durant laquelle le magistrat, tout en conservant sa qualité de magistrat ne preste pas de services.

Le magistrat en formation bénéficie de tous les droits et avantages reconnus à celui en activité tel le traitement, les allocations et les indemnités définis par le statut. C'est une position privilégiée et dont la gestion n'est pas difficile sauf qu'il s'est trouvé une période où certains magistrats n'ont pas aussitôt réintégré leurs postes et ont passé de longs mois en congé d'expectative.

La position d'interruption de fonction pour cause de maladie ou d'infirmité est une partie de la carrière du magistrat que le statut gère de façon décevante. Dans cette position, le magistrat perçoit un traitement réduit égal à la moitié du traitement d'activité durant une période qui varie selon l'ancienneté.

« Le magistrat reconnu temporairement inapte par une commission médicale est placé en position d'interruption de fonctions avec effet à la date d'expiration de la durée maximale de six mois de congé médical. Dans cette

¹⁹ Art. 91 alinéa 3, Statut des magistrats

position, un traitement réduit égal à la moitié du traitement d'activité lui est accordé durant une période maximale de un an, dix-huit mois ou deux ans ou plus de dix ans de carrière selon qu'il compte moins de cinq ans, de cinq à dix ans ou plus de dix ans de carrière... ».²⁰

La situation de maladie ou d'infirmité est regrettable. C'est le moment où le magistrat a le plus besoin de soutien, d'attention et d'accompagnement. Mais voilà que son traitement, déjà de misère, est taillé en deux. Imaginons un instant la vie d'un magistrat du tribunal de grande instance ou de la cour d'appel qui touche respectivement un traitement de base de 62. 618 BIF et de 110.793 BIF et qui ne touchent plus que 30 ou 55 000 BIF !

Si le magistrat est reconnu définitivement inapte, quelle est sa situation statutaire ? Est-il mis à la retraite ? Le statut en son article 107 semble muet car il introduit une différence de traitement entre le magistrat qui cesse définitivement ses services pour une cause autre que le décès, la démission d'office ou la révocation et le magistrat reconnu définitivement inapte.

Section 3. Le détachement.

L'article 86 de la loi portant réforme du statut des magistrats dispose :

« Dans l'intérêt du service public, le magistrat de carrière peut être détaché par décret pour occuper un mandat politique ou public, ou un emploi auprès d'une administration, d'un organisme national ou international.

Il est en ce cas soumis aux règles de la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement ».

Généralement, étant détaché dans l'intérêt du service public, cela sous-entend que le service de destination a une soif de profiter des compétences du magistrat.

²⁰Article 68 du statut des magistrats.

Quoique l'on puisse penser du détachement par rapport au principe de l'inamovibilité, le magistrat en détachement est tranquilisé quant à sa carrière :

« Le Magistrat en position de détachement garde le même traitement et les mêmes avantages qu'un Magistrat en activité. Le détachement ne peut en aucun cas entraîner une diminution du traitement de l'intéressé. Il continue également à bénéficier dans son corps d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite »²¹.

Certains détachements sont, en outre, opérés en dehors de tout cadre légal puisque il y a des magistrats qui sont détachés par ordonnance. C'est le cas de plusieurs magistrats détachés auprès de l'administration centrale du Ministère de la Justice. Il y a certes, une anomalie juridique puisqu'un magistrat ne devrait être détaché que par décret. Mais certains pourront rétorquer que les concernés ne s'en plaignent pas !

²¹ Art. 86 Statut des magistrats.

Chapitre 3. Obstacles à l'amélioration de la carrière des magistrats.

Dans son Rapport sur le rétablissement de l'Etat de droit et l'administration de la justice pendant la période de transition dans les sociétés en proie à un conflit ou sortant d'un conflit, le Secrétaire Général de l'ONU écrivait :

« Au cœur de tout système fondé sur la primauté du droit, il y a un appareil judiciaire fort, indépendant et doté des pouvoirs, des ressources financières, du matériel et des compétences qui lui sont nécessaires pour protéger les droits de l'homme dans le cadre de l'administration de la justice. »²²

L'indépendance, les compétences et les ressources allouées à la justice, tels sont les piliers d'une bonne administration de la justice. Au centre de l'appareil judiciaire se trouve un homme, le magistrat, dont la carrière est souvent sujette à l'idée que se font les gestionnaires de la politique de justice au haut niveau. Car comme l'écrivait le Professeur émérite Jean Denis Bredin :

« Pourquoi la justice rendue par des hommes et des femmes, non par des héros ou des saints, serait-elle indépendante, quand les institutions ne le souhaitent pas, quand le pouvoir politique ne le veut pas davantage ou ne le veut qu'au gré d'opportunités, quand l'indépendance gêne la carrière d'un juge au lieu de la servir »²³ ?

Dans ce chapitre, nous allons aborder les obstacles juridiques et fonctionnels à l'amélioration de la carrière du magistrat burundais.

Section 1. Les obstacles juridiques à l'amélioration de la carrière des Magistrats burundais.

La carrière des magistrats burundais se heurte à une série d'obstacles juridiques qui handicapent son amélioration optimale. Ces obstacles sont en rapport avec la dépendance du magistrat burundais sous certains

²²Rapport au Conseil de sécurité (s/2004/616), para. 35)

²³Le Monde du 20 novembre 1987, cité par Aimé-Parfait NIYONKURU, l'indépendance du pouvoir judiciaire burundais vis-à-vis de l'exécutif p.5

aspects, des textes législatifs et réglementaires qui n'assurent pas pleinement la séparation des pouvoirs, l'immovibilité du magistrat ainsi qu'avec le serment presté par ce dernier.

Paragraphe 1. L'indépendance du magistrat burundais²⁴.

La Déclaration Universelle des Droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1948 stipule que dans la détermination de ses droits et obligations et de toute charge criminelle contre lui, chacun a le droit d'être jugé par « un tribunal indépendant et impartial »²⁵.

L'article 214 de la Constitution de la République du Burundi dispose :

« Le pouvoir judiciaire est impartial et indépendant du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif. Dans l'exercice de ses fonctions, le juge n'est soumis qu'à la Constitution et à la loi ».

En dépit de ces dispositions constitutionnelles qui garantissent l'indépendance de la magistrature, celle-ci est quelques fois perçue dans l'opinion publique comme étant partielle, porteuse de préjugés ethniques et cliente du pouvoir politique. Les magistrats eux-mêmes se plaignent du manque d'indépendance²⁶. C'est dans cette optique que les magistrats ont déclenché une grève le 1er septembre 2003 pour réclamer entre autres l'indépendance de la magistrature du pouvoir exécutif, l'égalité et la séparation des pouvoirs. Le corps des magistrats gardera sans doute en mémoire ce combat qu'il mena contre l'Exécutif pendant 59 jours et à la fin duquel il ne récolta que des déboires.

L'indépendance du magistrat est pourtant indispensable à l'exercice d'une justice impartiale. Elle est indivisible. Elle ne constitue pas une prérogative

²⁴ PAGE, Etude diagnostique du système juridique et judiciaire du Burundi, Rapport final, avril 2009, p. 99

²⁵ Article 10 DUDH

²⁶ Rapport des travaux de négociation entre la commission ministérielle et le SYMABU sur le carnet des revendications du 22 mars 2010, Bujumbura le 10 /03/2011.

ou un privilège accordé dans l'intérêt personnel des juges, mais dans celui de l'Etat de droit et de toute personne en quête de justice.

A l'inverse, l'absence d'un pouvoir judiciaire indépendant est mère de partialité, de discrédit, d'arbitraire, d'impunité, d'instabilité sociale ou politique, etc.

Paragraphe 2. De la séparation des pouvoirs.

La Constitution de la République du Burundi quoique proclamant la séparation des pouvoirs n'a pas indiqué de mécanismes clairs et solides traduisant dans la pratique ce principe. La Constitution aurait pu se faire compléter par une loi organique régissant la magistrature en tant que service public mais telle n'a pas été la volonté du constituant. Ce n'est pas le cas pour le statut des magistrats, qui est porté, à juste titre, par une loi ordinaire. Cela n'est pas normal pour un corps aux responsabilités immenses que personne ne peut nier.

Pourtant, les grands corps de l'Etat comme la Force de défense nationale, le Police nationale, le Service national de renseignement, la Cour suprême et les Conseils nationaux prévus par la Constitution, y compris le CSM et le CSP, sont structurés par des lois organiques. De ce fait, le Constituant a placé, sans le remarquer peut-être, la magistrature en dessous de ces grands corps de l'Etat. Comment de surcroît, la loi régissant la Cour suprême (organique) qui régit une portion de la magistrature peut-elle supplanter hiérarchiquement la loi (ordinaire) qui régit l'ensemble des magistrats ? C'est un paradoxe qu'il aurait fallu écarter lors de la révision de la Constitution.

Au cours de ces dernières années, des associations et des organismes internationaux parmi lesquels l'Union Internationale des Magistrats (UIM) ont centré leurs efforts sur l'étude de systèmes visant à assurer l'indépendance de la magistrature, comme le seul instrument qui puisse assurer à tout citoyen le droit à un procès équitable et impartial. C'est ainsi que cette association a élaboré un statut universel du juge qui s'appesantit sur les

garanties d'indépendance du juge et sert d'orientation pour ceux qui veulent promouvoir l'indépendance de la justice.

Selon le Statut universel du juge élaboré par l'UIM, l'indépendance du juge doit être consacrée dans la Constitution ou au niveau juridique le plus élevé possible.

Le statut du juge doit, en outre, être garanti par une loi spécifique, lui assurant une indépendance réelle et effective à l'égard des autres pouvoirs de l'Etat.

Le statut des magistrats est certes, porté par une loi spécifique, mais dire qu'elle assure une indépendance réelle et effective au magistrat relève d'une présomption qui n'est pas nécessairement irréfutable.

De fait, chaque jour montre des cas de remise en question de l'autorité de la chose jugée par des administratifs, des tentatives de couler le statut des magistrats dans celui de la fonction publique dans les réformes en cours de l'Administration publique et de les fonctionnariser. Tous ces faits militent pour un nouveau statut plus rassurant.

Paragraphe 3. L'inamovibilité du magistrat.

Les standards internationaux comme le Statut universel ci - haut évoqué ou les Principes fondamentaux relatifs à l'indépendance de la magistrature confirmés par l'Assemblée générale des Nations Unies dans ses résolutions 40/32 du 29 novembre 1985 et 40/146 du 13 décembre 1985 considèrent que :

« Les juges, qu'ils soient nommés ou élus, sont inamovibles tant qu'ils n'ont pas atteint l'âge obligatoire de la retraite ou la fin de leur mandat.

Un juge ne peut recevoir une affectation nouvelle ou même une promotion, sans son consentement.

Un juge ne peut être déplacé, suspendu, ou démis de ses fonctions que dans les cas prévus par la loi et dans le respect de procédures disciplinaires, assurant le respect des droits de la défense et le principe du contradictoire.

Aucun changement concernant l'âge de la retraite ne peut avoir d'effet rétroactif ».

Le principe de l'inamovibilité est reconnu dans le statut des magistrats à l'article 21 mais n'est pas clairement défini. En vertu de cette disposition : *« Les magistrats du siège sont nommés à vie. Leur carrière active prend fin le jour où ils atteignent l'âge de soixante-cinq ans ».*

Dans le même ordre d'idée, mais cette fois-ci s'agissant des magistrats tout court et non du seul magistrat du siège, l'article 217 de la Constitution burundaise de 2018 précise :

« Un magistrat ne peut être révoqué que pour faute professionnelle ou incompétence, et uniquement sur proposition du Conseil Supérieur de la Magistrature ».

Et l'article 22 du Statut des magistrats de renchérit :

« Le magistrat du siège peut être déplacé pour exercer des fonctions de même grade au moins auprès d'une juridiction de même rang au moins ».

Cependant, l'histoire de la magistrature burundaise montre que non seulement cette garantie n'a pas été toujours respectée mais encore qu'à elle seule, elle ne suffit pas pour garantir l'indépendance du juge.

En effet, dans les années 1971, 1988, 1994, de nombreuses révocations et mutations ont été opérées, pour ne pas dire infligées, à des magistrats qui avaient rendu des décisions « déplaisantes » dans des affaires dites « sensibles. »²⁷ Certains se rappelleront pendant encore longtemps, dans ce qui a ressemblé à une purge, de l'affectation humiliante, en 2006, de

²⁷ Révocation du PGR dans l'affaire NTUNGUMBURANYE Jérôme en 1971, du PCS dans l'affaire NYABOYA Isidore en 1988 et de 5 membres de la Cour Constitutionnelle en 1994.

Présidents des TGI et de procureurs, pour la plupart expérimentés, dans des structures judiciaires pour occuper des postes à grade de recrutement²⁸.

Le Conseil Supérieur de la magistrature de 2006-2009 les réhabilitera suite à leurs recours et ils seront réaffectés au niveau des Cours d'appel (Décision n°46/514 du 24 février 2008).

L'amovibilité du magistrat burundais est devenue comme une hantise.

En effet, un magistrat perdrait de la sérénité nécessaire à l'exercice de ses fonctions, s'il devait continuellement redouter une mutation non sollicitée. Sous la Monarchie de Juillet, le Procureur général Dupin avait parfaitement résumé la situation devant la Chambre des députés : « *Un juge qui craint pour sa place ne rend plus la justice* »²⁹

Heureusement, aujourd'hui, l'état des lieux fait voir que ce genre de situation tend à se montrer comme ne relevant que de l'histoire.

L'inamovibilité est donc un élément de stabilité et un facteur de quiétude pour le magistrat. Elle continue toujours à être un droit revendiqué par les magistrats. Ce droit transparaît en première position à travers les cahiers des doléances présentées par le Syndicat des Magistrats du Burundi lors des négociations avec le Gouvernement en mars 2011.

Paragraphe 4. Le serment du magistrat.

Beaucoup de gens n'y attachent pas toute l'attention requise mais le serment est un acte d'engagement qui caractérise un homme d'honneur.

L'article 12 de la loi n° 1/001 du 29 février 2000 portant Réforme du statut des Magistrats énonce :

²⁸ -Ordonnance ministérielle n°550/262 du 17/03/2006

²⁹ Jean Pluen, ouvrage cité, p. 29

« Avant d'entrer en fonction, le magistrat doit prêter, en séance solennelle le serment suivant : "je jure obéissance aux lois et fidélité aux institutions de la République". »

L'article 111 du COCJ du 17 mars 2005 quant à lui dispose :

« Avant d'entrer en fonction, tout magistrat doit prêter le serment suivant : " Je jure de respecter la Constitution et les lois de la République, de me comporter avec probité, dignité, loyauté et d'être respectueux des droits de toutes les parties et du secret professionnel".».

L'engagement du magistrat est, on le voit, gouverné par deux textes à philosophie différente. D'emblée, la plupart de magistrats ont prêté serment sous l'emprise du statut les régissant et il n'est pas sûr que la seconde version du serment soit connue de tous.

Il serait souhaitable que dans la future réforme du statut des magistrats, le serment du magistrat soit revu dans sa formulation pour le rendre uniforme, en y introduisant des notions qui font appel à sa conscience, à son indépendance et à la référence à la loi, sinon intégrer carrément le serment formulé dans le COCJ.

Paragraphe 5. Les Conseils supérieurs de la magistrature et des Parquets, des organes protecteurs à renforcer.

Les CSM et CSP sont les assistants du Président de la République, garants de l'indépendance du pouvoir judiciaire et en même temps qu'ils en sont les organes disciplinaires. Ce sont des organes censés être indépendants, destinés à s'interposer, le cas échéant, entre le magistrat et le Gouvernement pour des décisions importantes de sa carrière, celles concernant notamment son avancement en grade et sa discipline. Ainsi donc, qu'il s'agisse de la nomination, de l'avancement dans la carrière, de la promotion à quelque poste de responsabilité, de la révocation, de recours contre la notation ou les sanctions disciplinaires ,etc., tout doit passer entre les mains de ces organes qu'il faut renforcer par l'élection et le choix des

membres ayant qualité de comprendre la portée des missions de ces organes et qui agissent en toute indépendance .

Au moment où nous rédigeons la présente étude, les lois sur les conseils supérieurs de la magistrature ou des parquets viennent d'être promulguées. On ne peut commenter davantage sur leurs fonctionnements respectifs tant qu'ils ne sont pas encore fonctionnels.

Mais sans conclure, peu importe la composition ou la provenance des membres de ces organes si prestigieux et si importants pour la carrière des magistrats, les Conseils supérieurs de la magistrature et des parquets rempliront leurs missions s'il y a une volonté politique réelle de renforcer ces organes, une volonté d'implanter une culture juridique dans le cœur de nos concitoyens. Sans cette volonté politique, il y aura toujours lieu de ne pas faire fonctionner ces structures, allant même jusqu'à oublier leur existence. C'est ce qui est arrivé au CSM installé en 2006 qui n'a tenu aucune session la dernière année de son mandat.

Section 2. Les obstacles fonctionnels.

Les obstacles fonctionnels que nous allons aborder dans cette section s'intéresseront aux aspects en rapport avec la fidélisation, les compétences, ainsi que l'indépendance de la magistrature.

Paragraphe 1. Une fidélisation de la magistrature à combler.

Les règles déontologiques demandent au magistrat de rendre une justice impartiale, sans considération de personnes, d'intérêts, d'appartenance sociale, ethnique, politique ou régionale.

La noblesse de la mission confiée au magistrat contraste de manière choquante avec la rémunération dont il bénéficie. Un magistrat hors catégorie de 30 ans de carrière perçoit un faible traitement de base de 409.624 BIF. Les grilles salariales et indemnitaires des magistrats devraient être revues à la hausse de façon à les mettre à l'abri des besoins et des pressions visant à influencer sur leur sens du devoir, d'indépendance et

d'impartialité. La rémunération des magistrats devrait être à la hauteur de la dignité de leur profession et des responsabilités³⁰.

Il est vrai que depuis 2006, des efforts ont été consentis pour améliorer la condition du magistrat mais, sans exagération, c'était comme une goutte d'eau dans la mer. Comme c'est mentionné ci- haut, le barème salarial du magistrat reste bas au regard des charges qui pèsent sur lui et de l'image qu'il doit toujours refléter et entretenir.

Même au sein des structures judiciaires, des disparités salariales sont observables. Il y a des juridictions au personnel mieux payé qu'à la Cour Suprême ! Ceci est d'autant vrai que la magistrature est souvent désertée par les meilleurs de ses éléments qui se font engager dans des services plus rémunérateurs.

Si dans l'enseignement on parle de déperditions scolaires pour les abandons, il ne serait pas erroné de parler de déperditions judiciaires au sein de la magistrature burundaise. En effet depuis une vingtaine d'années, de nombreux et brillants magistrats ont quitté le navire justice pour d'autres destinations comme les banques, les assurances, etc. Tout récemment, les meilleurs magistrats entrés sur concours au CFPJ ont rejoint l'Office burundais des recettes pour embrasser une nouvelle carrière plus prometteuse malgré l'acte d'engagement qu'ils avaient signé de servir à la magistrature pendant au moins cinq ans. Sans exagérer outre mesure, certains magistrats burundais, même en fonction, sont de probables chercheurs d'autres emplois plus rémunérateurs ! S'il n'en était pas ainsi, pourquoi les a-t-on laissés partir sans qu'on leur demande des comptes en rapport avec leur acte d'engagement.

Cette situation place les magistrats dans un état de vulnérabilité permanente vis -à -vis des justiciables et peut ouvrir la voie à la corruption pour les plus faibles et à tous les vices que l'on peut imaginer.

³⁰ OAG, Analyse de l'indépendance de la magistrature au Burundi : Droits et réalités, juin 2011, p.124

Pour l'intérêt de la Justice, il faut penser à fidéliser les magistrats en leur accordant certains avantages qui favorisent leur stabilité dans la carrière.

Paragraphe 2. Des compétences qui se recherchent.

Dans sa fable « *L'âne portant des reliques* », Jean de la Fontaine se moque des magistrats ignorants qui ne doivent leur considération qu'à la toge qu'ils portent au lieu du droit qu'ils disent. Si l'on veut donc que cette robe abrite un magistrat respecté par les justiciables et tout à fait libre dans son jugement, il faut que ce magistrat ait une bonne connaissance des matières qu'il devra traiter³¹. Un magistrat bien formé est un magistrat plus indépendant, un magistrat qui ne connaît pas le droit est un véritable danger pour lui-même et pour la société.

Or, les magistrats burundais proviennent de plusieurs horizons académiques et ont suivi des cursus variés. La réalité est que tous les magistrats ne sont pas nécessairement juristes malgré ce que l'on pourrait croire. De même, on change de statut facilement. On peut se trouver tenant la plume d'audience aujourd'hui et se retrouver magistrat, le lendemain.

Les lignes qui suivent corroborent notre affirmation de formation disparate et qu'il existe des magistrats non juristes quoique certains puissent en penser autrement étant entendu que le terme « juriste » a été défini dans son acception générale.

a) L'Administration Centrale

Elle est servie par des cadres et magistrats détachés. A l'exception des cadres du cabinet du Ministère qui ont un diplôme universitaire dans d'autres disciplines, les magistrats et cadres de l'Administration centrale sont des juristes.

³¹Giacomo Oberto, L'indépendance de la magistrature dans l'expérience de l'Union Internationale des magistrats, Rapport pour le Colloque international sur le thème « l'indépendance de la magistrature au Maroc à la lumière des normes internationales et des expériences régionales », Rabat, les 2-4 février 2006

b) Les juridictions supérieures

Lors de l'élaboration du document de politique sectorielle du Ministère de la Justice, pour la période 2006-2010, les juridictions supérieures et le Ministère Public comptaient 381 magistrats dont :

- 264 ont un diplôme de niveau licence en droit au moins ;
- 85 ont un niveau de formation des humanités générales ou techniques ;
- 23 ont un niveau de candidature en droit ;
- 9 autres ont un niveau allant d'un an d'études post-primaires à 5 ans post primaires.

c) Les Tribunaux de Résidence

Au moment de l'élaboration du document de politique sectorielle pour la période 2006-2010, les Tribunaux de Résidence comptaient 803 juges. Ils ont une formation disparate allant de 2 ans post-primaires aux humanités générales ; 685 ont un niveau des humanités générales.

Parmi eux, la plupart ont suivi en plus une formation juridique accélérée de 6 mois ou ont terminé une école technique juridique de niveau A2.³²

Dans une retraite tenue à Kayanza en février 2019 à l'endroit des chefs de services, le Ministre de la Justice déplorait la mauvaise instruction des dossiers par les magistrats. Ce n'est pas nécessairement une volonté délibérée de ne pas les instruire correctement mais on ne peut donner que ce que l'on a. La même observation a été faite pour ce qui est de l'obligation constitutionnelle de motiver les jugements. Ceux-ci sont quelques fois peu motivés. Si juger est un art, celui-ci doit être soutenu par de solides connaissances juridiques. C'est une sorte d'indépendance nouvelle dite

³²RCN justice et démocratie, ateliers «justice dans la société burundaise» destinés aux juges des tribunaux de résidence et de grande instance, Bujumbura, novembre 2007

l'indépendance contre l'ignorance. Des mises à niveau des connaissances doivent être soutenues.

La généralisation du recrutement de candidats magistrats de carrière porteurs d'un diplôme de bachelier en droit au moins au niveau du Tribunal de résidence viendrait couvrir le déficit de compétence.

Paragraphe 3. Absence d'indépendance fonctionnelle.

Les cours et tribunaux dépendent entièrement du Ministère de la Justice duquel ils obtiennent les ressources matérielles et financières nécessaires à leur fonctionnement. Les magistrats souhaiteraient que le pouvoir judiciaire obtienne une autonomie de gestion des moyens financiers lui alloués dans le budget.

Il faut d'abord reconnaître que le budget alloué à ce Ministère est très maigre³³. Même avec ce budget, une grande quotité n'est pas orientée comme on pourrait le penser vers le fonctionnement des services judiciaires mais vers les services pénitentiaires.

Un autre problème est la centralisation de la gestion des moyens accordés au Ministère. Des chefs de juridiction et de parquet font des navettes incessantes au Ministère pour s'approvisionner en matériel ce qui leur prend beaucoup de leur temps alors qu'ils pourraient se consacrer à temps plein aux devoirs de leurs charges.

En fin, la Cour Suprême serait mieux indiquée, dans une logique d'indépendance, à gérer de façon autonome son propre budget et à assurer, sur un plan plus large, toute la logistique des cours et tribunaux du pays.

Comme décrit ci-haut, la carrière des magistrats burundais est semée d'embûches, les unes plus surmontables que d'autres. Des propositions

³³En 2017 sur 1 326,8 milliards BIF le Ministère de la Justice n'a eu que 17,9 milliards BIF soit 1,3 % Source : Loi des finances de 2017 tiré d'OAG, analyse du budget de l'Etat exercice 2017, la part allouée au Ministère de la justice, octobre 2017

d'amélioration de la carrière du magistrat peuvent être faites mais elles ne peuvent aboutir sans une réelle volonté politique de faire reluire la magistrature. L'appartenance de notre pays à des ensembles régionaux où la magistrature jouit d'une considération royale peut être le fil conducteur de l'amélioration de la carrière des magistrats burundais.

Chapitre 4. Propositions et stratégies concrètes pour améliorer la carrière des magistrats burundais.

L'état des lieux, les défis, les obstacles juridiques et fonctionnels touchant la carrière des magistrats au Burundi tels que décrits dans les chapitres précédents suscitent une grande interrogation : puisqu'ils se révèlent encore nombreux, quelles stratégies faudrait-il prendre ou proposer pour relever ces défis et franchir ces obstacles ?

En effet, l'amélioration de la carrière des magistrats, acteurs incontournables et privilégiés de la politique de protection des droits fondamentaux des citoyens, conditionne grandement l'émergence d'un véritable Etat de droit.

Ainsi, les quelques stratégies prioritaires suivantes devraient être envisagées et mises en œuvre dans le court terme pour favoriser le raffermissement d'un Etat où règnent la stabilité et la cohésion sociales, la démocratie et le bon fonctionnement de toutes les structures étatiques en général et de la Justice en particulier.

Il s'agit de la réhabilitation du Pouvoir Judiciaire, de la réforme du statut des magistrats et de la déontologie dans la carrière des magistrats.

Section 1. La réhabilitation du Pouvoir Judiciaire³⁴.

La réhabilitation du Pouvoir judiciaire consiste au préalable en la confirmation de son indépendance vue sous l'angle institutionnel et personnel.

Paragraphe 1. L'indépendance institutionnelle.

La séparation des pouvoirs est inscrite dans notre Constitution comme déjà évoqué ci-haut. Nonobstant cette affirmation, il s'avère que le pouvoir judiciaire a souvent recours à d'autres structures étatiques pour remplir ses missions alors qu'il pourrait s'organiser lui-même s'il y avait des mécanismes

³⁴ Le terme réhabilitation peut gêner certains esprits. Il est emprunté au Rapport final de l'Etude diagnostique du système juridique et judiciaire du Burundi déjà citée, p.127

légaux pour ce faire. Sur un autre plan, les pouvoirs exécutif et législatif interviennent dans la nomination ou l'affectation des magistrats, dans la détermination de leur rémunération et de leurs conditions de service ou dans l'administration des juridictions.

L'indépendance institutionnelle serait donc une réalité plus vivante si dans la Constitution on pouvait affirmer qu'en plus du principe général de séparation des pouvoirs, l'affectation des magistrats, leur rémunération et leurs conditions de service ainsi que l'administration des juridictions seraient dévolues au Président de la Cour Suprême et aux Conseils supérieurs de la Magistrature et des parquets.

Cette recommandation ne dérive pas du rêve car dans les pays de la Communauté Est Africaine, les mécanismes de la séparation des pouvoirs sont inscrits dans les Constitutions. Ici, nous pouvons dire qu'il ne s'agit plus d'une question de choix politique mais d'un devoir d'harmonisation de nos législations pour refléter une image d'un Etat de droit dans le respect du Traité établissant la Communauté.

Paragraphe 2. L'indépendance personnelle.

L'indépendance personnelle est soutenue par trois préalables :

A. La sécurité du mandat ou de la carrière.

Dans notre Constitution, il n'est pas fait mention des garanties de carrière du magistrat ni dans une quelconque loi organique. Dans les pays de l'EAC, les chefs du pouvoir judiciaire ont un mandat déterminé par les Constitutions nationales.

Pour qui voudrait des preuves, l'article 167(2) de la Constitution kényane de 2010 fixe le mandat du Président de la Cour Suprême à un maximum de dix ans. L'article 156 de la Constitution rwandaise de 2015- un pays aux mêmes réalités socio-économique fixe le mandat des chefs de juridictions à cinq ans renouvelable une fois seulement.

Les mêmes dispositions constitutionnelles déterminent les conditions de cessation des fonctions des juges qui ne peuvent relever que de la méconduite ou de l'incompétence avérées.

Au lieu de mettre ces garanties dans une loi ordinaire comme le statut des magistrats, il faudrait que notre Constitution endosse les garanties de carrière des magistrats.

B. Une rémunération et des conditions de service décentes.

La Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, réunie en sa 19^{ème} Session Ordinaire, du 26 mars au 4 avril 1996, à Ouagadougou, Burkina Faso avait exhorté les Etats parties à assurer aux magistrats des conditions de vie et de travail dignes leur permettant de sauvegarder leur indépendance et leur épanouissement³⁵.

Comme la Commission, nous sommes d'avis que l'aisance matérielle peut éloigner le magistrat des soucis du quotidien si bien qu'il se consacre à l'accomplissement de sa charge dans la sérénité et dans un contexte épanouissant.

Pour ce faire, des efforts d'octroi d'une rémunération digne des hommes du troisième pouvoir sont à entreprendre. La rémunération des magistrats devrait donc être à la hauteur de la dignité de leur profession et des responsabilités qu'ils assument. Concomitamment, les pouvoirs publics devraient sensibiliser le citoyen burundais, petit et grand, pour lui faire comprendre et accepter l'idée de ne pas fonctionnariser la magistrature sous le sophisme que le fonctionnaire et le magistrat fréquentent « le même marché ».

C. Une immunité relative du magistrat.

L'immunité signifie ici que sans préjudice de toute procédure disciplinaire ou de tout droit de faire appel ou droit à une indemnisation de l'Etat,

1. ³⁵Résolution sur le Respect et le Renforcement de l'Indépendance de la Magistrature

conformément au droit national, les juges ne peuvent faire personnellement l'objet d'une action civile en raison d'abus ou d'omissions dans l'exercice de leurs fonctions judiciaires³⁶.

Il est bien vrai que les cas de responsabilisation des magistrats sont encore rares mais en dehors de toute protection légale, des aventuriers pourraient être tentés de traîner les magistrats devant les juridictions. Cette immunité devrait donc transparaître dans le statut des magistrats.

La nouvelle Loi organique n° 1/21 du 3 août 2019 régissant la Cour Suprême a fait une innovation significative dans ce domaine. En effet, l'article 16 de cette Loi organique dispose que « Les Juges à la Cour Suprême et les magistrats de Parquet Général de la République ne peuvent être recherchés, arrêtés, détenus, poursuivis ou jugés pour les opinions qu'ils expriment, les actes qu'ils posent ou l'interprétation qu'ils font de la loi dans l'exercice de leur fonction.

Sauf en cas de flagrance, un juge à la Cour Suprême ou un magistrat du Parquet Général de la République ne peut être recherché, arrêté, détenu, poursuivi ou jugé qu'avec l'autorisation du Président de la Cour après que l'intéressé ait été préalablement entendu par une commission ad hoc mise en place par le Président de la Cour Suprême ou par le Procureur Général de la République selon le cas ».

Mais cette disposition devrait être généralisée pour tous les magistrats durant leur carrière.

Paragraphe 3. La représentation du Pouvoir judiciaire.

Le Pouvoir Judiciaire est généralement rangé en troisième position après les Pouvoirs exécutif et législatif. Comme préconisé par Montesquieu dans son ouvrage « L'esprit des lois », on peut estimer qu'il ne s'agit que d'un ordre de classement car les pouvoirs séparés devraient être placés sur un même pied d'égalité et agir en complémentarité et en collaborant très étroitement

³⁶Principes Fondamentaux relatifs à l'Indépendance de la Magistrature.

,et cela dans l'intérêt supérieur du citoyen toujours en quête de protection de ses droits et libertés fondamentaux , sans quoi la réalité de l'existence de ce pouvoir ne serait perçue que comme une pure fiction.

L'article premier de la loi organique n°1/21 du 3 août 2019 régissant la Cour Suprême dispose, en effet, que « La Cour Suprême est la plus haute juridiction ordinaire de la République du Burundi. Elle incarne le Pouvoir judiciaire. A ce titre, elle constitue la référence pour la place du Pouvoir Judiciaire au sein des institutions de la République». Sans équivoque, la Cour Suprême, haute juridiction ordinaire, constitue le repère, la base même d'appréciation de la place du Pouvoir judiciaire au sein des institutions.

Ainsi, le Président de la Cour Suprême incarnerait sur le plan protocolaire le Pouvoir judiciaire et occuperait la quatrième place après le Président de la République ,les Présidents de l'Assemblée Nationale et du Sénat qui représentent respectivement le Pouvoir exécutif et le Pouvoir législatif. Le Président de la Cour Suprême aurait alors comme les autres responsables des pouvoirs exécutif et législatif, un rang protocolaire bien visible, reconnu par le protocole d'Etat.

Les autres avantages afférents à ce rang, suivraient, à savoir : des bureaux reflétant l'institution judiciaire, une résidence officielle gardée par l'unité spéciale chargée de la sécurité des institutions, une intendance, des frais de voyages officiels, etc. La reconnaissance réelle du Pouvoir Judiciaire au rang de pouvoir devrait également avoir des répercussions sur le rang protocolaire des Magistrats dans les cérémonies officielles.

Le rang protocolaire aurait également des répercussions sur le statut pécuniaire des Magistrats et sur leurs responsabilités.

Section 2. La réforme du statut des Magistrats.

Les recommandations portent sur le recrutement, la nomination, le déroulement de la carrière ou la cessation de fonction, et appellent à la réforme du Statut des magistrats.

Paragraphe 1. Le recrutement.

Même s'il n'y a pas de statistiques établies, les magistrats qui ont été recrutés sur concours en 2014 et en 2015 ont bonne presse dans leurs milieux de travail sur les questions de compétence. Il faudrait réinstaurer ce mode de recrutement pour plus de transparence et de sauvegarde du prestige de la magistrature où entre qui veut et qui peut.

Le recrutement sur concours ayant été suspendu de fait, on peut se poser la question de savoir si ce n'est pas une perte en ressources humaines de voir les magistrats qui terminent leurs carrières d'une façon ou d'une autre, pas remplacés ?

Sur ce, la réforme consisterait à impliquer davantage les Conseils Supérieurs de la magistrature et des Parquets dans l'élaboration de la procédure de recrutement portant notamment sur la participation au Jury de sélection des candidatures, la définition des matières du concours, les conditions d'admissibilité, la définition des critères objectifs pour permettre de sélectionner des candidats capables de servir dignement la magistrature.

Paragraphe 2. La nomination.

La nomination de tous les magistrats est faite par le Président de la République sauf les magistrats des tribunaux de résidence qui sont nommés par le Ministre de la Justice³⁷. Il serait rassurant et plus légal que la nomination de tous les magistrats soit faite par acte du Président de la République sur décision du Conseil supérieur de la magistrature ou des parquets selon les cas.

Paragraphe 3. Le déroulement de la carrière.

La gestion de la carrière du magistrat devrait quitter la sphère de l'exécutif pour être confiée aux plus hauts responsables judiciaires appuyés par les Conseils supérieurs respectifs.

³⁷ Article 25, Statut des magistrats.

Concrètement, la notation des juges devraient être faite au dernier degré par le Président de la Cour suprême et par le Procureur général de la République pour les magistrats du Ministère public.

Le principe de l'inamovibilité devrait être solennellement affirmé dans la Constitution comme c'est le cas pour tous les pays membres de la Communauté Est africaine³⁸. Les chefs de juridictions et des parquets devraient avoir un mandat fixe renouvelable, le cas échéant, après évaluation d'un organe qui serait le Bureau de la Cour suprême ou du Parquet Général de la République. C'est cet organe qui proposerait aux Conseils supérieurs de la magistrature ou des parquets de relever de leurs fonctions les responsables judiciaires défaillants et de promouvoir les plus méritants.

De même, il serait judicieux d'établir des critères objectifs tenant à la compétence et à l'expérience pour pouvoir prétendre occuper telle position au sein de la magistrature (exemple : 5 ans à la magistrature pour devenir président du Tribunal de résidence, 10 ans pour le Tribunal de grande instance etc.). Est-ce rendre un service utile à un magistrat stagiaire que de lui confier des responsabilités d'encadrement comme nous en avons donné un exemple ci- haut ?

En d'autres termes, les cours et tribunaux, de même que les parquets et parquets généraux, devraient être servis et dirigés par des magistrats ayant atteint au moins le grade statutaire correspondant au niveau de juridiction ou de parquet concerné. Ce même critère devrait être mis en considération dans le choix des magistrats à détacher auprès de l'Administration centrale du Ministère de la Justice et des Administrations personnalisées relevant de ce dernier.

Paragraphe 4. Le détachement et la cessation de fonction.

Le détachement étant opéré dans l'intérêt du service, il faudrait également le concevoir dans l'intérêt du magistrat.

³⁸ Article 144 de la Constitution ougandaise, 168 de la constitution kenyane.

C'est pourquoi le statut précise qu'un magistrat ne peut être détaché que par décret. La pratique de confier par ordonnance au magistrat des fonctions non judiciaires même à l'administration centrale du Ministère de la Justice est une violation de l'article 86 du Statut des magistrats.

En cas de cessation des fonctions sans déshonneur, il faudrait généraliser l'éméritat dans l'esprit de l'article 113 de la loi portant statut des magistrats. En pareilles circonstances, le magistrat devrait être autorisé à porter le titre de sa dernière fonction.

Quant à elle, l'interruption de fonction pour cause de maladie devrait également être adoucie par des mesures d'accompagnement d'ordre pécuniaire comme lui consentir quelques indemnités et primes en sus de son salaire de base.

Section 3. La déontologie dans la carrière du magistrat.

On le sait déjà, la déontologie vise un idéal de comportement pour des femmes et des hommes agissant dans un cadre professionnel qui pose des contraintes et connaît des règles de fonctionnement propres, avec des conséquences en termes d'attitudes face aux situations de travail, au public et aux objectifs à atteindre.

Ainsi pour tout détenteur d'une charge publique, celui –ci doit montrer qu'il a le sens de l'intérêt général et qu'il en illustre les principes par son comportement personnel et professionnel.

Dans un Etat de droit, une véritable et bonne organisation de l'administration de la justice repose sur l'œuvre de magistrats dignes de ce nom, fortement attachés aux principes de leur déontologie professionnelle et même extra-professionnelle.

Parmi ces principes, certains sont liés aux obligations tandis que d'autres le sont aux interdictions.

Pour ce qui concerne le magistrat, celui-ci devra toujours se préoccuper, durant toute sa carrière, de l'obligation d'avoir une conduite exemplaire parce qu'il incarne l'institution judiciaire. Il ne devra jamais oublier qu'il est avant tout au service de la nation, ce qui entraîne pour lui une série d'obligations dont les principales sont l'impartialité, la neutralité, le secret professionnel, la dignité, l'intégrité, l'indépendance, etc.

De même, à côté de ce que le magistrat est obligé de faire, une série d'interdictions³⁹ lui sont opposées notamment celles de :

- ne jamais se livrer ou participer à des activités en opposition avec les lois, les institutions et les pouvoirs établis, ou portant atteinte à la sécurité, à l'intégrité ou à la souveraineté de la République ;
- ne jamais révéler des faits dont il aurait eu connaissance en raison de sa fonction et qui auraient un caractère secret de par leur nature ou de par la prescription des supérieurs hiérarchiques.
- Le secret professionnel continuant d'être exigé même après la cessation de la fonction ;
- ne pas adhérer aux partis politiques ainsi qu'aux mouvements affiliés à ceux-ci.

Ainsi, le magistrat n'est donc pas comparable à un fonctionnaire de l'Etat agissant sous les ordres et la direction de l'autorité hiérarchique administrative quelconque. Dans son comportement quotidien, la déontologie lui interdit de rendre son jugement par obédience, par obéissance, sous la pression ou la menace quelconque. Ceci est un défi majeur auquel il est confronté dans l'exercice de ses fonctions car il doit éviter de tomber dans le piège de décisions sujettes à une partialité inspirée par ces différents facteurs.

Comme dans toute profession, le magistrat court beaucoup de dangers qui le rendent très vulnérable. Il est donc invité à recourir au rempart de la déontologie et de l'éthique pour résister à ces risques. Parmi ceux-ci, il convient de citer les plus importants à savoir :

³⁹ Article 16, Statut des magistrats

- la corruption, la promesse de dons, la concussion ;
- le trafic d'influence, le favoritisme ;
- les arrestations et les emprisonnements arbitraires, les abus de toute sorte ;
- le détournement des deniers et des biens publics ;
- la politisation ou tout simplement l'interpénétration des sphères politiques ou les ingérences politiques dans le secteur de l'institution Judiciaire.

La déontologie et l'éthique du magistrat doivent être perçues par le magistrat lui-même moins comme une source de contraintes et de sanctions potentielles que comme une assurance contre les risques inhérents à sa fonction. Mais les règles déontologiques ne suffisent pas toujours à prévenir les manquements les plus graves.

C'est pourquoi le guide déontologique éprouve aujourd'hui un besoin de refonte liée surtout à l'évolution des conditions de travail des magistrats ainsi qu'aux nouvelles attitudes des usagers publics face à la profession. Il mérite une élévation en Code.

Chaque magistrat est donc invité, durant sa carrière, à se faire une autocritique quant à la manière dont il doit servir pour satisfaire les usagers du service public de la Justice qu'il représente surtout en rapport avec la lutte contre la corruption, phénomène qui, aujourd'hui est très dénoncé par l'opinion dans différents forum.

D'une manière générale, pourrait être proposée comme stratégie à prendre, dans la formation initiale et continue, l'introduction dans le cursus d'un enseignement de déontologie qui constituerait le premier moyen de sensibilisation des magistrats stagiaires aux questions de déontologie.

Toutefois les meilleures formations ne sauraient suppléer au quotidien le rôle de l'encadrement par la hiérarchie. Chaque responsable hiérarchique doit s'interroger périodiquement sur les risques existants ou susceptibles de naître dans son propre service en raison des missions exercées.

La responsabilité de l'encadrement suppose également que la hiérarchie demeure attentive à la situation des personnels sous ses ordres. L'encadrement permet, en effet, de détecter les difficultés matérielles et les autres situations susceptibles de rendre vulnérable le magistrat.

Tous les magistrats de carrière sont donc invités à bien intérioriser les dispositions du Code déontologique et en faire un code de conduite permanent afin de refléter l'image de dignité et d'honneur qu'exige la mission de rendre justice. Incidemment, ils auront protégé leurs carrières.

A défaut du respect de toutes ces règles, des sanctions disciplinaires prévues devraient être prises dans toute leur rigueur et sans complaisance aucune.

Conclusion générale.

Il résulte des développements des chapitres composant la présente étude que la carrière des magistrats burundais constitue une des préoccupations majeures des pouvoirs publics mais aussi et surtout des intéressés eux-mêmes.

En effet, à travers le chapitre 1^{er}, il est un constat évident que la carrière des magistrats burundais s'épanouit dans un cadre légal bien précis soutenu par une reconnaissance et une réaffirmation des grands principes sacro-saints comme la séparation des pouvoirs, l'indépendance de la magistrature, l'impartialité et la neutralité du magistrat, l'égalité des citoyens devant la loi, etc....lesquels principes sont inscrits tant dans les instruments juridiques nationaux que régionaux et internationaux.

Il appartient donc au magistrat de redorer sa carrière dont l'état des lieux développé au chapitre 2 démontre qu'elle lui est garantie par un cadre légal bien clair.

Les obstacles à l'amélioration de la carrière des magistrats relevés à travers le chapitre 3 s'avèrent quant à eux surmontables pourvu que les propositions et stratégies concrètes pour cette amélioration développées au dernier chapitre soient mises en œuvre.

Ainsi, les qualités fondamentales exigées du magistrat de carrière à travers ses obligations, ses interdictions, ses incompatibilités et son régime disciplinaire demandent qu'en contrepartie, il ait toutes les garanties et toutes les prérogatives nécessaires à la protection de sa profession.

Les textes de niveau le plus élevé à savoir la Constitution et le statut des magistrats doivent mettre en place les mécanismes devant servir de garanties de protection de la carrière du magistrat.

Ces mécanismes doivent affirmer sans balbutier l'inamovibilité du juge dans tous ses contours c'est-à-dire dans son acception comme défini dans cette étude ; c'est-à-dire que le magistrat de carrière ne peut être relevé de ses

fonctions contre son gré sauf dans les cas où il fait l'objet de la peine disciplinaire de révocation ou si son état physique ou mental est atteint d'une infirmité ou d'une maladie grave ne lui permettant pas d'assurer les charges de sa fonction. Il ne peut, en outre, être déplacé ou muté pour exercer des fonctions de grade inférieur auprès d'une juridiction de rang inférieur.

De même, les dispositions relatives à la notation, à l'avancement de grade, au droit de recours en cas de sanction disciplinaire concourent à la protection de la carrière du magistrat. Ces dispositions doivent être repensées dans une démarche beaucoup plus protectrice.

Mais, il ne suffit pas que la loi fondamentale et autres instruments juridiques nationaux et internationaux reconnaissent et consacrent les principes d'indépendance de la Justice et de séparation des pouvoirs. Encore faudrait-il que le magistrat de carrière puisse disposer de tous les moyens lui permettant de réaliser tous les impératifs déontologiques inhérents à l'administration d'une bonne justice. Pour ce faire, il faut les deux conditions supplémentaires ci-après.

La première est la sécurité financière et matérielle qui devra être assurée au magistrat, à l'instar des membres des deux autres pouvoirs, pour le protéger de toute tentation de nature à compromettre son honnêteté et son intégrité.

La seconde est que le magistrat doit être à l'abri de toute forme d'ingérence ou d'immixtion de quelque nature que ce soit pouvant porter atteinte à son indépendance et même à sa carrière. Il doit bénéficier de toutes les mesures utiles pour que l'indépendance de la justice qu'il rend soit effective et réelle.

Bref, la justice burundaise a besoin d'être soutenue et renforcée car elle manque toujours de beaucoup de choses et ses acteurs principaux mis à son service vivent dans une relative précarité.

Toutefois, dans cette quête d'indépendance, le magistrat ne doit pas tout attendre des pouvoirs publics. Ceux-ci peuvent lui accorder tous les appuis possibles mais si le magistrat n'est pas lui-même armé dans sa personnalité

comme dans son savoir, il finira par pécher inexorablement contre son serment et partant, échouera sa carrière.

L'amélioration de la carrière du magistrat burundais nécessitera un éveil de la volonté politique pour entamer les réformes législatives et réglementaires qui s'imposent. Cela supposera l'amendement de la Constitution, des lois régissant l'organisation judiciaire dans son ensemble, le statut des magistrats, le CSM et le CSP.

Plus que jamais, une volonté politique doit renaître pour relever les nombreux défis de changement dans le secteur de la justice en vue de lui permettre de jouer pleinement et efficacement son rôle au plan national mais aussi de faire face aux engagements régionaux et internationaux auxquels le pays a souscrit en matière de respect des standards internationaux de justice impartiale et équitable, de droits de l'homme et de libertés fondamentales. Cet impératif politique ne relève pas de l'illusion, ce qui a pu se faire dans les pays de la Communauté Est Africaine doit également être réalisé dans notre pays. Il en va même du respect du Traité établissant cette Communauté.

Bibliographie.

A. Instruments internationaux.

1. Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.
2. Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques.
3. Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.
4. Principes Fondamentaux relatifs à l'Indépendance de la Magistrature.
5. Statut universel du juge mis à jour à Santiago au Chili, le 14/11/2017.

B. Constitutions étrangères.

1. Constitution de la République ougandaise
2. Constitution de la République kenyane
3. Constitution de la République rwandaise

C. Instruments nationaux.

1. L'Accord d'Arusha pour la Paix et la Réconciliation au Burundi, 28 août 2000.
2. La Constitution du 7 juin 2018.
3. Loi n°1/001 du 29 février 2000 portant réforme du statut des magistrats, B.O.B. n°2/2000.
4. Loi organique n°1/13 du 12 juin 2019 portant organisation et fonctionnement du Conseil Supérieur de la Magistrature.
5. Loi organique n°1/12 du 12 juin 2019 portant missions, organisation et fonctionnement du Conseil Supérieur des Parquets.
6. Loi n°1/07 du 25 février 2005 régissant la Cour Suprême, B.O.B. n°3 quater/2005.
7. Loi n°1/008 du 17 mars 2005 portant Code de l'organisation et de la compétence judiciaires du Burundi, B.O.B. n°3 quater/2005.
8. Décret-loi n°1/23 du 1er avril 1970 portant statut des magistrats, B.O.B. n°2/1970.

9. Décret n° 100/120 du 25 août 2000 portant mesure d'application du statut des magistrats en matière de notation.
10. Décret n° 100/119 du 25 août 2000 portant mesures d'application du statut des magistrats en matière disciplinaire.

D. Autres documents.

1. Politique sectorielle du Ministère de la Justice du Burundi 2016-2020.
2. Saratou SEROKPERA, Analyse du système de promotion des agents de la Caisse nationale de sécurité sociale, Mémoire online, 2009.
3. Olivier Pluen, l'inamovibilité des magistrats : un modèle ? Thèse de doctorat, 2011, Université Panthéon- Assas, Ecole doctorale de droit public, science administrative et science politique.
4. Aimé-Parfait NIYONKURU, l'indépendance du pouvoir judiciaire burundais vis-à-vis de l'exécutif.
5. 5.RCN justice et démocratie, ateliers «justice dans la société burundaise" destinés aux juges des tribunaux de résidence et de grande instance, Bujumbura, novembre 2007
6. OAG, Analyse de l'indépendance de la magistrature au Burundi : Droits et réalités, Bujumbura, juin 2011.
7. PAGE, Etude diagnostique du système juridique et judiciaire du Burundi, Rapport final, avril 2009.
8. OAG, Analyse critique du fonctionnement des Juridictions Supérieures du Burundi, décembre 2007.
9. OAG, analyse du budget de l'Etat exercice 2017, la part allouée au Ministère de la justice, octobre 2017.

10. Rapport des travaux de négociation entre la commission ministérielle et le SYMABU sur le carnet des revendications du 22 mars 2010, Bujumbura, le 10 /03/2011.