

# **Principes de sûreté et de sécurité du personnel**

**pour**

**l'Alliance ACT**

**5 février 2011**

Les *Principes de sûreté et de sécurité pour l'Alliance ACT* ont été approuvés le 5 février 2011 dans leur version originale par le Comité directeur d'ACT en tant que document d'orientation politique pour les membres d'ACT. Ce document remplace les *Principes de sûreté et de sécurité d'ACT*, qui avaient été adoptés par le Comité d'urgence d'ACT International en décembre 2007.

## Résumé

**Principe n° 1:** Donner une orientation, une direction et la capacité nécessaire pour faire en sorte que les questions relatives à la sûreté et à la sécurité du personnel soient traitées de manière adéquate.

**Principe n° 2:** Adopter une approche systématique permettant d'identifier les risques pour la sûreté et la sécurité et élaborer des mesures adéquates de prévention et de contrôle.

**Principe n° 3:** Renforcer les capacités des agents afin de leur donner les moyens d'être personnellement responsables de leur propre sécurité.

**Principe n° 4:** Veiller à ce que le personnel connaisse et comprenne les politiques en matière de sécurité du membre d'ACT ou de l'Alliance ACT, ainsi que les directives en la matière.

**Principe n° 5:** Assurer un soutien psychologique aux agents d'ACT soumis à un stress violent ou prolongé dans l'exercice de leur travail, ainsi qu'aux agents ayant demandé un soutien psychologique supplémentaire.

## 1. Introduction

L'Alliance ACT considère la sûreté et la sécurité du personnel comme une préoccupation majeure dans le cadre de son travail humanitaire, de développement et de défense de causes. Ces dix dernières années, la forte hausse des agressions ciblant particulièrement des travailleurs humanitaires fait qu'il est impératif que les membres d'ACT disposent des moyens nécessaires pour veiller à la sûreté et la sécurité du personnel (employés ou bénévoles) travaillant dans les programmes, et celles des ressources. L'une des priorités d'ACT est de pouvoir travailler dans un esprit de respect, de collaboration et de partenariat mutuels avec les autorités locales, les organisations locales et les communautés, en établissant la confiance et en se faisant accepter, ce qui constitue l'essence même de la sécurité des membres d'ACT dans leurs activités.

La stratégie de l'acceptation comme modalité de la sécurité nécessite que les membres de l'Alliance ACT accordent une priorité absolue à toutes les informations et évaluations relatives à la sécurité qui arrivent en continu de la part des partenaires locaux, des communautés locales et des sources d'information sur le

terrain. Par le biais des Forums nationaux et régionaux d'ACT, les membres d'ACT s'efforcent de promouvoir une culture de soutien mutuel entre et parmi les membres d'ACT en matière de sûreté et de sécurité.

Il est essentiel de rendre des comptes aux personnes avec lesquelles ACT travaille et de se conformer au Code de conduite et aux politiques clés d'ACT afin d'adopter des méthodes de travail toujours plus responsables. C'est pourquoi les travailleurs humanitaires ou de développement sont tenus d'adhérer aux principes suivants (le cas échéant):

- Code de conduite d'ACT pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, de la fraude et de la corruption, et de l'abus de pouvoir;
- Code de bonne pratique d'ACT;
- Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les Organisations non gouvernementales lors des opérations de secours en cas de catastrophe;
- Charte humanitaire et normes minimales pour les interventions en cas de catastrophe (SPHERE);
- Principes de partenariat<sup>1</sup>

En outre, ACT encourage ses membres à intégrer des principes et des critères de transparence dans leurs normes organisationnelles, notamment les critères de l'Humanitarian Accountability Partnership (HAP),<sup>2</sup> qui portent sur l'ensemble du travail humanitaire et de développement, et auxquels ACT adhère au moyen d'un système de certification.

En tant que membre du Comité directeur pour les interventions humanitaires (SCHR), ACT recommande que ses membres travaillant dans des pays en situation de conflit ou sortant d'un conflit lisent et adoptent les principes du *SCHR Position Paper on Humanitarian-Military Relations January 2010*<sup>3</sup>, qui établissent le rôle et la relation des organisations d'aide avec l'armée, y compris en ce qui concerne le recours aux escortes militaires, etc.

ACT se préoccupe également de la sûreté et de la sécurité des personnes avec lesquelles elle travaille. Leurs intérêts sont explicitement traités dans la *Politique de protection humanitaire* d'ACT de 2010.<sup>4</sup>

## 2. Objectif et portée

Les *Principes de sûreté et de sécurité du personnel pour l'Alliance ACT* définissent les principes clés de l'approche de l'Alliance ACT en matière de sûreté et de sécurité. Ces principes encouragent la direction de chacun des membres de l'Alliance, ainsi que le Secrétariat d'ACT, à assumer leurs responsabilités et à rendre des comptes pour veiller à la sûreté et la sécurité de leurs agents. Le présent document encourage par ailleurs chaque agent travaillant pour ACT à être personnellement responsable de sa propre sûreté et sa propre sécurité.

---

<sup>1</sup> On trouvera toutes les politiques d'ACT à l'adresse <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines>

<sup>2</sup> <http://www.hapinternational.org/projects/standard/benchmarks.aspx>

<sup>3</sup> Voir: <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/ghp-principles-of-partnership/153-SCHRPositionPaperonHumanitarianMilitaryRelationsJanuary2010.pdf/view>

<sup>4</sup> Voir:

[http://www.google.fr/url?sa=t&source=web&cd=2&ved=0CCUQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.actalliance.org%2Fresources%2Fpolicies-and-guidelines%2Fmembership%2FACT-Founding-document-FR.pdf&rct=j&q=site%3Aactalliance.org%20politique%20de%20protection%20humanitaire&ei=EeXHTdXIFJG0hAfo8tX4Aw&usq=AFQjCNHN4Gdt\\_OphZBn93BLzHxJFoY3Pfq&sig2=B8-qGwqxTxJgXuWp3OS8Rg&cad=rja](http://www.google.fr/url?sa=t&source=web&cd=2&ved=0CCUQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.actalliance.org%2Fresources%2Fpolicies-and-guidelines%2Fmembership%2FACT-Founding-document-FR.pdf&rct=j&q=site%3Aactalliance.org%20politique%20de%20protection%20humanitaire&ei=EeXHTdXIFJG0hAfo8tX4Aw&usq=AFQjCNHN4Gdt_OphZBn93BLzHxJFoY3Pfq&sig2=B8-qGwqxTxJgXuWp3OS8Rg&cad=rja)

Ces principes s'appliquent à tous les « agents » – nationaux et internationaux – d'ACT, y compris les consultants et les bénévoles au bénéfice d'un contrat d'un membre d'ACT travaillant dans un programme de développement ou d'action humanitaire sur le terrain. Le terme « agent » sera utilisé dans le présent document pour désigner toute personne répondant à la définition ci-dessus.

Les membres d'ACT sont encouragés à porter une attention accrue à la sûreté et la sécurité de leur personnel dans leurs organisations partenaires et sont invités, dans cette optique, à se référer aux politiques et orientations d'ACT.

Les *Principes de sûreté et de sécurité du personnel pour l'Alliance ACT* s'efforcent d'établir les bases sur lesquelles les Forums et organisations d'ACT pourront mettre en place leurs propres approches institutionnelles vis-à-vis de la sûreté et de la sécurité de leurs agents, nationaux et internationaux. A travers ces principes, les membres d'ACT expriment leur attachement non seulement à une gestion consciencieuse des programmes, mais aussi au bien-être des travailleurs humanitaires, qui mettent bien souvent leur sécurité en péril pour répondre aux besoins d'autrui. Le présent document a pour complément les *Directives en matière de sûreté et de sécurité du personnel d'ACT*, qui donnent aux membres d'ACT des orientations plus détaillées sur tous les aspects de la sûreté et de la sécurité. Il est cependant important d'adapter au contexte local toutes les directives et orientations données.

### 3. Définitions

ACT établit une différence entre les termes « sûreté » et « sécurité », comme suit:

- La *sûreté* fait référence à la capacité d'une personne à prendre des mesures préventives contre des événements fortuits.
- La *sécurité* désigne les mesures mises en place pour protéger le personnel des actes de violence.

### 4. Principes de sûreté et de sécurité d'ACT

ACT a adopté les cinq principes suivants pour lui permettre d'orienter l'approche de l'Alliance ACT en matière de sûreté et de sécurité.

**Principe n° 1:** Donner une orientation, une direction et la capacité nécessaire pour faire en sorte que les questions relatives à la sûreté et à la sécurité du personnel soient traitées de manière adéquate.

La direction supérieure de chaque organisation d'ACT (membre ou Secrétariat) a pour responsabilité de veiller à ce que les agents bénéficient d'un environnement sûr, et de promouvoir au sein de l'organisation une culture par laquelle le personnel est sensibilisé à la sûreté et la sécurité et comprend ces principes.

Ainsi, les membres d'ACT et le Secrétariat d'ACT doivent s'efforcer de se conformer aux éléments suivants:

- établir une politique et des procédures concernant les principales préoccupations en matière de sécurité et de sûreté. Une telle démarche permet de démontrer que les organisations d'ACT s'acquittent de leur obligation de vigilance. Les politiques et procédures doivent prendre en compte

le besoin de sécurité et les menaces spécifiques qui peuvent être liées au sexe, à l'âge et à la diversité et doivent veiller à ce que ces besoins et vulnérabilités spécifiques soient pris en considération lors des choix des mesures et procédures en matière de sûreté et de sécurité;

- élaborer un Plan de gestion des crises clair, prévoyant des protocoles stricts pour gérer les situations de crise, notamment des axes hiérarchiques et une division du travail clairement établis pour les situations de crise. Il est essentiel de procéder à des formations régulières de gestion des crises au sein de l'organisation pour appuyer la mise en œuvre du plan;
- indiquer clairement, dans le Plan de gestion des crises, qui est responsable de la gestion de l'incident. Une formation spécialisée doit être dispensée aux personnes chargées de gérer les incidents sur les réactions à adopter face à divers scénarios de crise. Sinon, des procédures doivent être mises en place pour recourir à des experts externes chargés de parer aux principales menaces à la sécurité;
- définir des axes hiérarchiques et des mécanismes de prise de décision clairs concernant les problématiques liées à la sûreté et la sécurité, afin de garantir une réaction efficace en cas d'urgence, que l'on ait choisi l'option de l'expertise interne ou externe. Il faut ainsi veiller à:
  - fournir une liste de mesures à prendre en cas d'urgence, mentionnant clairement l'ordre de priorité;
  - désigner les personnes qui auront pour responsabilité de prendre les mesures mentionnées, en s'assurant que ces personnes sont compétentes pour assumer leur rôle;
  - définir les axes de communication essentiels à la coordination des tâches nécessaires pour parer à une urgence;
  - spécifier quels sont le personnel, l'équipement et les documents nécessaires pour mettre en œuvre les mesures à prendre en cas d'urgence;
  - prévoir des rôles clairs pour les agents, qu'ils soient sur le terrain ou non;
- organiser de façon régulière et officielle des discussions où seront expliqués les plans et procédures en matière de sécurité aux agents administratifs, ainsi qu'aux agents nationaux et expatriés travaillant pour les programmes sur le terrain;
- prévoir des plans de sécurité aux niveaux des pays et des subdivisions nationales, régulièrement mis à jour en fonction de l'évaluation des risques. Tous les plans par pays doivent comprendre des procédures pour veiller à la sûreté des agents nationaux en cas d'évacuation du personnel expatrié;
- veiller à ce que l'organisation dispose des capacités humaines et financières nécessaires pour mettre en œuvre de façon adéquate les politiques et procédures, ou pour s'adjoindre un soutien externe si nécessaire;
- veiller à ce que les agents soient formés pour parer à toute éventualité en matière de sûreté et de sécurité à leur poste, leur fournir un appui pendant qu'ils assument leurs fonctions et être en mesure de traiter, après la mission, les éventuelles séquelles liées à un problème de sécurité;
- veiller à ce que tous les agents déployés suivent une séance d'information concernant leur lieu d'affectation et donnent leur compte-rendu à leur retour afin d'améliorer les procédures de sécurité;

- donner l'exemple en mettant personnellement en pratique les principes de sûreté et de sécurité, en particulier dans le cadre professionnel.

**Principe n° 2:** Adopter une approche systématique permettant d'identifier les risques pour la sûreté et la sécurité et élaborer des mesures adéquates de prévention et de contrôle.

Une évaluation globale des risques, des menaces et des vulnérabilités doit être au cœur de toute gestion de la sécurité d'ACT. Cela concerne le travail de développement, humanitaire et de défense des causes au niveau des programmes nationaux, ainsi qu'au niveau du siège des membres d'ACT. L'Alliance préconise une approche conjuguée des Forums d'ACT pour la réalisation d'évaluations des risques, menaces et vulnérabilités. En évaluant le risque et en prenant des mesures adéquates, une organisation montre son attachement à la protection de ses agents en réduisant la possibilité que ces risques surviennent. Les membres d'ACT doivent demander conseil en matière de sûreté et de sécurité au niveau local auprès des organisations partenaires avec lesquels ils travaillent, et en tenir compte.

ACT a conscience du fait que le *risque* ne peut être complètement supprimé. Il peut toutefois être atténué, essentiellement de deux manières: a) en réduisant la *menace*; et b) en réduisant la *vulnérabilité* d'une personne à la menace.

C'est pourquoi les organisations d'ACT doivent s'efforcer au minimum d'adhérer aux points suivants:

- veiller à ce que les décisions concernant les programmes soient prises en tenant compte des éléments de sûreté et de sécurité à tous les niveaux, que ce soit à l'étape de l'identification, de l'élaboration, de la planification ou de la mise en œuvre, ou aux phases de suivi et d'évaluation;
- compte tenu que les agents sont exposés à un risque élevé d'accidents de la circulation et que 60% des incidents de sécurité se produisent lors des déplacements du personnel des ONG, veiller aux points suivants:
  - des procédures strictes en matière de déplacements et de véhicules sont en place; tous les véhicules d'ACT sont équipés de ceintures de sécurité en bon état que les agents devront obligatoirement porter; les véhicules d'ACT sont en bon état et régulièrement entretenus; et les chauffeurs sont bien formés et conduisent prudemment;
  - des procédures spécifiques de sécurité sont prévues pour l'utilisation de bateaux, notamment concernant le port de gilets de sauvetage à tout moment;
  - le port du casque est obligatoire pour les déplacements à moto;
- entreprendre une évaluation globale des risques, menaces et vulnérabilités avant de:
  - lancer un programme de développement ou d'action humanitaire dans un pays ou une région;
  - se rendre dans une zone opérationnelle potentiellement dangereuse ou dans une zone considérée comme instable;
  - commencer des activités à un nouvel endroit dans un pays;
  - formuler une prise de position publique;

- reconnaître que, parfois, les agents travaillant sur le terrain développent un certain degré de complaisance à l'égard du danger, suite à une exposition prolongée à celui-ci. Il faut alors veiller à ce que les évaluations du risque en matière de santé et de sûreté soient régulièrement mises à jour dans chaque antenne locale. Au minimum:
  - veiller à ce que les agents sachent que, dans de nombreux cas, les menaces sanitaires (par exemple, le paludisme ou le VIH) représentent le principal risque pour la vie et que les agents doivent prendre les précautions adéquates;
  - s'efforcer de réduire les risques de violence sexuelle et sexiste, étant donné que le risque le plus immédiat et dangereux auquel les femmes sont exposées est la violence sexuelle;
  - s'assurer que des mesures de prévention et d'intervention en cas d'incendie soient établies, car les incendies constituent un risque considérable pour la santé et la sûreté, en particulier dans les pays où les corps de sapeur-pompiers sont inexistantes, où les constructions ne sont pas faites pour minimiser les dangers liés aux incendies et où peu de gens sont formés pour réagir à un incendie;
  - dans les pays sujets aux séismes, organiser des exercices de prévention aux tremblements de terre à l'intention des agents, afin de les préparer à une évacuation rapide et sûre des lieux de travail et d'habitation.
- mettre au point un plan complet et réaliste de réduction des risques et de mesures de contrôle;
- prévoir une équipe mixte de gestion des crises pour le cas où une menace grave se présenterait, constituée d'agents sur le terrain et d'agents administratifs, car leur perception du niveau de risque ne sera pas la même.

**Principe n° 3:** Renforcer les capacités des agents afin de leur donner les moyens d'être personnellement responsables de leur propre sécurité.

ACT admet que la sûreté et la sécurité relèvent de la responsabilité de chacun. ACT reconnaît en outre qu'il est de la responsabilité de la direction de veiller à ce que les agents nationaux et internationaux disposent d'une formation adéquate en matière de sûreté et de sécurité afin de les préparer au mieux à affronter des situations de danger.

Ainsi, on fera en sorte que la direction et les agents d'ACT:

- aient la possibilité de suivre une formation officielle sur la sécurité personnelle et les premiers soins;
- ne soient pas déployés dans des zones dangereuses sans avoir suivi une formation officielle sur la sécurité et sans avoir été informés sur les enjeux sécuritaires particuliers de la zone de déploiement;
- disposent d'un matériel de communication opérationnel ou aient accès à celui-ci au cours de leur mission;

- désignent un agent de liaison chargé de la sécurité au sein de chaque organisation d'ACT en veillant à ce que ces agents aient suivi une formation spécialisée supplémentaire sur diverses questions touchant à la sûreté et la sécurité;
- veillent à ce que les agents chargés officiellement de la sécurité et de la santé soient en contact régulier en ce qui concerne les questions de sûreté et de sécurité;
- comprennent clairement les responsabilités et les obligations de tous les agents et définissent les limites d'un niveau acceptable de risque.

**Principe n° 4:** Veiller à ce que le personnel connaisse et comprenne les politiques en matière de sécurité du membre d'ACT ou de l'Alliance ACT, ainsi que les directives en la matière.

Les *Directives d'ACT en matière de sûreté et de sécurité du personnel* (autrefois désignées sous le nom de Guide de la sécurité d'ACT) ont été élaborées par le Groupe de travail sur la sécurité d'ACT afin de fournir des directives en matière de sécurité et de sûreté aux membres de l'Alliance ACT. De nombreux membres d'ACT disposent en parallèle de procédures de gestion des crises à l'intention du personnel de leur propre organisation.

Ainsi, tous les agents d'ACT doivent:

- savoir « ce qu'il faut faire » et, le cas échéant, « ce qu'il ne faut pas faire » lorsqu'ils sont confrontés aux menaces sécuritaires les plus courantes dans un environnement donné;
- savoir comment faire état d'un incident ou d'incidents potentiels.

**Principe n° 5:** Assurer un soutien psychologique aux agents d'ACT soumis à un stress violent ou prolongé dans l'exercice de leur travail, ainsi qu'aux agents ayant demandé un soutien psychologique supplémentaire.

Le stress constitue un risque pour la santé, ainsi que pour la sécurité. La direction et le personnel doivent s'efforcer de prévenir le stress et être attentifs aux signes de stress au sein de leur équipe. Le stress touche des personnes différentes, issues de cultures différentes et de différentes manières. Des agents peuvent être soumis au stress pour diverses raisons, par exemple: perte d'un proche, surmenage ou grande pression dans le travail, exigences professionnelles conflictuelles, superviseurs multiples, etc. Le stress traumatique peut survenir lorsqu'un agent est exposé à des événements suscitant des émotions fortes ou des « incidents critiques ». Il peut susciter une réaction très violente, comme un sentiment de peur et/ou d'impuissance, ce qui peut causer une surchauffe des mécanismes d'adaptation. Il s'agit d'une réaction normale à une situation anormale. Cela ne signifie pas nécessairement que la personne a développé un trouble mental. Néanmoins, dans de rares cas, il peut arriver qu'une situation conduise au développement d'un trouble de stress post-traumatique.

Ainsi, afin de prévenir, diagnostiquer, traiter et gérer le stress, la direction et le personnel d'ACT doivent:



- être en mesure d'offrir à tout instant à l'ensemble du personnel un accompagnement physique, émotionnel et spirituel;
- connaître les dangers d'un stress excessif ou prolongé et savoir déceler les signes de stress parmi les collègues dont ils sont responsables;
- veiller à ce que les agents travaillent dans des conditions satisfaisantes, qu'ils prennent les congés annuels qui leurs sont dus en temps utile, qu'on leur fixe des projets et des horaires de travail réalistes et qu'ils soient conscients de bénéficier du soutien inconditionnel et des encouragements de leur directeur/directrice dans le cadre de leur environnement professionnel. Il est essentiel de développer un esprit d'équipe positif pour réduire le stress;
- veiller à ce qu'un bilan soit mené à l'issue des missions, si possible par une personne qualifiée, et que des améliorations soient apportées le cas échéant sur la base des informations obtenues;
- veiller à ce que les agents qui ont subi ou vu des incidents traumatisants bénéficient du soutien professionnel d'un spécialiste;
- couvrir, dans la mesure du possible, le coût de la prise en charge psychologique pour les agents soumis au stress pour des raisons professionnelles, lorsque cela se justifie.
- En cas d'accident, de dommages corporels, de maladie ou de décès d'un agent ou de tout autre événement grave dont il serait victime, et si cet agent n'est pas en mesure de prévenir ses proches, dans la plupart des cas, l'employeur a au moins un devoir éthique de les en informer, de préférence en personne. Il s'agit de toute évidence d'une démarche délicate et il est important que les organisations disposent d'une procédure claire en la matière.