

: CHAPITRE 12 :

Principes et normes de CRS pour la gestion de la sécurité

: NOTES :

Principes et normes de CRS pour la gestion de la sécurité

Principes de la programmation d'assistance humanitaire de CRS

Tous les employés de CRS basés ou voyageant à l'étranger, surtout dans des zones de conflit, doivent comprendre les valeurs, les principes et les cadres légaux sur lesquels sont basés le mandat de CRS et ses directives opérationnelles. Comme cela a été dit dans les chapitres 1 et 2, ces valeurs, principes et cadres légaux (comme les codes de conduite et les mécanismes de coordination de la communauté internationale) sont le fondement des décisions de gestion de la sécurité de CRS. Il est également important que les organisations partenaires, l'Église, les autorités locales et la population environnante, connaissent les valeurs et les principes opérationnels de CRS. Cette transparence permet à tous les acteurs présents dans l'environnement opérationnel de comprendre clairement les motifs de CRS. Ce chapitre essaie de résumer les principaux principes directeurs et les cadres qui orientent les décisions opérationnelles de CRS dans les situations de conflit comme dans les situations hors conflit.

Le prisme de justice et les principes humanitaires de CRS

L'environnement d'opérations dans une urgence humanitaire complexe représente des défis complexes pour les organisations d'aide humanitaire. La communauté humanitaire reconnaît que l'assistance dans des urgences humanitaires complexes a un potentiel extraordinaire de sauver des vies à un moment particulier, mais peut aussi être manipulée par les belligérants et devenir un élément négatif de la dynamique d'un conflit. La communauté humanitaire dans son ensemble examine activement le rôle de l'assistance dans les situations de conflit. Une ressource importante qui guide cette explication est « Do No Harm : How Aid Can Support Peace – or War » (*Ne pas faire de tort : comment l'assistance peut aider à la paix – ou à la guerre*) de Mary B. Anderson.

Ces dernières années, la communauté humanitaire a démarré un processus d'examen de ce que la Loi humanitaire internationale signifie pour les ONG. Une étape importante est la promotion du respect de la Loi humanitaire internationale grâce à une augmentation de la coopération des agences des Nations Unies et des ONG pour définir des principes et des protocoles humanitaires pour l'assistance dans les urgences complexes.

Parmi les exemples de travail dans ce domaine, on peut citer l'élaboration de principes et protocoles conjoints des ONG humanitaires dans des pays comme la Sierra Leone, le Libéria et le Soudan. De plus, le Mouvement de la Croix Rouge et les ONG ont publié le *Red Cross Movement and NGO Code of Conduct* (Code de conduite du Mouvement de la Croix Rouge et des ONG) qui explique l'application de la Loi humanitaire internationale dans le travail d'assistance. CRS (en tant que CRS et en tant que membre de la Fédération Caritas Internationalis) est signataire du *Code de conduite du Mouvement de la Croix Rouge et des ONG*. On trouvera dans le Chapitre 13, Annexes, le texte complet de ce document.

CRS a aussi élaboré ses propres principes en 1992, les *Harper's Ferry Guidelines for Humanitarian Aid in Conflict Situations* (Les directives Harper's Ferry pour l'assistance humanitaire dans les situations de conflit). Globalement, les divers codes, principes et directives concernant le travail de CRS dans des

situations de conflit se renforcent les uns les autres. On trouvera dans le chapitre 13, Annexes, le texte complet des directives.

CHECK-LIST : Communication cohérente des employés de CRS

Dans le cadre du processus de mise en route, on fera à tous les employés de CRS une présentation complète des divers documents de principes, stratégies, encycliques et codes de conduite sur lesquels est basée notre approche de travail humanitaire et, plus spécifiquement, la gestion de la sécurité.

- Mandat de CRS et messages clés.
 - Fournir une assistance sur la base d'analyses impartiales des besoins.
 - CRS est une organisation non gouvernementale indépendante, libre de toute influence politique, aussi bien aux États-Unis que dans le pays hôte.
 - CRS est ouvert et transparent et insiste sur la responsabilité dans les programmes.
- Principes directeurs et principaux messages de CRS
 - Dignité de la personne humaine
 - Bien commun
 - Subsidiarité
 - Nature sociale
 - Droits et responsabilités
 - Solidarité
- Principes humanitaires centraux qui sous-tendent tout le travail d'assistance dans les urgences humanitaires complexes et messages clés.
 - Pas d'esprit partisan
 - Impartialité
 - Indépendance
 - Transparence
 - Responsabilité

Cette section insiste sur les différents cadres que les bailleurs de fonds, les agences des Nations Unies et la communauté des ONG appliquent et veulent que les autres agences mettent en œuvre pour assurer la sûreté et la sécurité des employés et de leur famille. L'OFDA (Overseas Foreign Disaster Assistance, *Assistance lors des catastrophes à l'étranger*) exige que tous les documents de projets respectent les directives de sécurité d'Interaction.

DIRECTIVES DE SÉCURITÉ³¹

L'objectif d'un plan de sécurité est de permettre aux employés d'agir de façon efficace et d'atténuer les effets des problèmes de sécurité d'une manière appropriée à l'agence. Un plan de sécurité de terrain est basé sur la stratégie de sécurité d'une agence particulière, qui reflète l'approche globale de la sécurité

³¹ Ces directives apparaissent aussi dans les directives de l'OFDA d'octobre 1998 pour les documents de projets des ONG.

basée sur la mission de l'agence, son mandat, ses principes, ses politiques et ses programmes, ainsi que sur sa compréhension du contexte.

Le processus de planification est aussi important que le plan lui-même. Une personne doit être désignée comme responsable pour diriger l'élaboration du plan, ainsi que la revue et la mise à jour périodiques du plan. Les employés qui devront mettre le plan en œuvre doivent être impliqués dans son élaboration. Cette implication permet d'avoir une mise en œuvre plus complète en permettant que le plan soit réaliste dans ses hypothèses sur les menaces dans la situation, et en aidant les employés à avoir la volonté et la capacité de le mettre en œuvre. Les employés comprennent ainsi tous les aspects du plan et s'approprient le plan, ce qui augmente leur désir de promouvoir l'adhésion au plan.

Composantes d'un plan de sécurité

- **Introduction**

- Objectif du plan
- Identification des personnes responsables de la sécurité et devant diriger l'élaboration, la revue et la mise à jour du plan.
- Utilisateurs prévus du plan (quels employés, lieux, etc. sont couverts).
- Emplacement du plan de référence et liste de distribution

- **Contexte**

- Mission de l'agence, mandat (selon les cas), principes et politiques en lien avec la sécurité.
- Résumé de la situation (politique, économique, historique, militaire, etc.).
- Évaluation des menaces (indiquer les types de menaces auxquelles l'ONG risque le plus d'être confrontée).

- **Consignes de sécurité**

Donner les grandes lignes des consignes de sécurité pour les opérations et les routines quotidiennes ainsi que les réponses individuelles aux incidents. Pour toutes les consignes, inclure 1) que faire/ne pas faire ; 2) comment le faire, selon les cas ; 3) avec qui ; 4) quand cela doit être fait, fréquence et ordre ; 5) où cela doit être fait. Les domaines suggérés sont :

- Choix et gestion des sites (bureaux, résidences, etc.).
- Déplacement et transport (véhicules, convois, etc.).
- Télécommunications (utilisation normale et durant les urgences).
- Actions après l'incident (signalement, analyse, etc.).

- **Plans d'urgence**

Donner les grandes lignes de la procédure pour des incidents réclamant une réponse complexe, impliquant plusieurs personnes. Inclure les mêmes informations que pour les consignes de sécurité. Inclure la ligne de communication et la voie hiérarchique. Préciser les options alternatives.

- Évacuation.
- Évacuation médicale.
- Décès d'un employé.

- Autres risques élevés, événements prévisibles.
- **Informations à l'appui**
 - Système de chef d'équipe avec les coordonnées et les instructions pour les emplacements.
 - Agences coopérantes, personnes contact et coordonnées (numéros de téléphone, fréquences radio, etc.).
 - Coordonnées des fonctionnaires du gouvernement, de l'aéroport, de l'hôpital, etc.
 - Carte avec les points de rassemblement, itinéraires, frontières.
 - Inventaire des réserves d'urgence.
 - Formulaire de signalement d'incidents.

Check-list

- ✓ Tous les nouveaux employés doivent être informés de la situation et des menaces, recevoir une copie du plan et toute formation nécessaire pour le mettre en œuvre.
- ✓ Le plan doit être testé et mis à jour à intervalles réguliers et à chaque fois qu'il y a un changement dans la situation ou dans les menaces auxquelles est confronté CRS.

Normes minimales de sécurité opérationnelle d'InterAction (MOSS)

Les membres d'InterAction reconnaissent qu'être responsable vis-à-vis des personnes qu'elles servent et travailler dans un esprit de collaboration et de partenariat sont les meilleures manières de renforcer sa gestion de la sûreté et de la sécurité dans la communauté des ONG. Les normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS) d'InterAction insistent sur le fait que la sécurité est un équilibre de bonnes pratiques entre l'organisation et ses employés.

- **Politique organisationnelle et plans de sécurité** : Les membres d'InterAction auront des politiques répondant aux principales questions de sécurité et des plans formels, à la fois au niveau du terrain et au niveau du siège, pour répondre à ces questions.
- **Ressources pour aborder la sécurité** : Les membres d'InterAction mettront à disposition les ressources appropriées pour respecter ces normes minimales de sécurité opérationnelle.
- **Gestion des ressources humaines** : Les membres d'InterAction mettront en œuvre des politiques d'embauche et des procédures de personnel raisonnables pour préparer les employés à faire face aux problèmes de sécurité au poste où ils sont en mission, les appuyer durant leur services et répondre aux problèmes après la mission.
- **Responsabilité** : Les membres d'InterAction incorporeront la responsabilité de la sécurité dans leurs systèmes de gestion, à la fois au niveau du terrain et au niveau du siège.
- **Sens de la communauté** : Les membres d'InterAction travailleront de manière collaborative avec d'autres membres de la communauté de l'humanitaire et du développement pour faire progresser leurs intérêts communs de sécurité.

La sécurité des employés nationaux : Mesures essentielles 2002

Au printemps 2001, InterAction a fait faire une recherche sur les pratiques et les politiques de ses membres sur la sécurité de leurs employés nationaux. Sur la base du rapport qui en a résulté, le Groupe de travail d'InterAction sur la sécurité a demandé aux chercheurs de préparer les mesures essentielles que les agences peuvent prendre pour améliorer la sécurité de leur personnel national. (On trouvera dans le Chapitre 13, Annexes, le texte complet de ce document.)

- Impliquer d'avantage le personnel national dans la formulation, la revue et la mise en œuvre des politiques et des plans de sécurité.
- Identifier les menaces pour les employés nationaux puis réduire leur vulnérabilité à ces menaces.
- Expliquer clairement quels sont les procédures de sécurité et les avantages sociaux correspondants, surtout pour ce qui est des options d'évacuation et de réinstallation.
- Intégrer la sécurité du personnel national dans les procédures de préparation, de formation et de gestion des ressources humaines.

On trouvera dans le Chapitre 13, Annexes, le texte complet de ce document.

SAUVER DES VIES ENSEMBLE

Sauver des vies ensemble (Saving Lives Together) est un cadre des Nations Unies pour améliorer les arrangements de sécurité entre les OIG, les ONG et les Nations Unies, sur le terrain afin de continuer à augmenter la collaboration entre le système des Nations Unies et ses partenaires humanitaires pour améliorer l'environnement opérationnel sécuritaire pour toutes les organisations impliquées dans l'action humanitaire. (On trouvera dans le Chapitre 13, Annexes, le texte complet de ce document.)

Cette approche explique comment l'équipe de gestion de la sécurité de l'ONU collabore avec les communautés d'ONG et d'OIG par des protocoles, des forums, la mobilisation de ressources supplémentaires, la facilitation de télécommunications inter-agences sur la sécurité et l'urgence, la consultation dans la formation à la sécurité, l'identification de normes minimales de sécurité et la recherche d'une adhésion à des règles de bases humanitaires communes.

On trouvera dans le Chapitre 13, Annexes, le texte complet de ce document.

(Notes de fin)

ⁱ Les acteurs militaires comprennent les forces armées officielles, ainsi que les groupes armés ne dépendant pas de l'état, les milices privées, les compagnies privées de sécurité et les mercenaires. Les forces armées officielles comprennent les forces d'un état ou d'une organisation régionale ou intergouvernementale qui sont sujettes à une hiérarchie de commandement. Cela comprend des acteurs comme l'armée locale ou nationale, les forces multinationales, les troupes de maintien de la paix de l'ONU, les observateurs militaires internationaux, les forces étrangères d'occupation, les troupes régionales.

ⁱⁱ Stoddard, Abby, Adele Harmer et Katherine Haver (2006) Providing Aid in Insecure Environments : Trends in Policy and Operations. Overseas Development Institute, Londres.