



Politique institutionnelle

La politique de sécurité d'Humanité & Inclusion

Direction des Opérations
2012 – Mise à jour 2018

PII05





Politique Institutionnelle

La politique de sécurité d'Humanité & Inclusion

1.	REMARQUES PRÉLIMINAIRES	3
2.	PRINCIPES	4
2	3. MISE EN APPLICATION	8
	4. SUIVI	9
	5. ÉVALUATION	9

1.

Remarques préliminaires

Ce document détermine la politique de sécurité qui a été adoptée par Humanité & Inclusion (HI) pour la mise en œuvre de ses missions, partout où son intervention peut s'avérer nécessaire.

Les pays, et les zones d'intervention de l'association, peuvent présenter une diversité de **menaces spécifiques**. Entre autres : conflits armés, environnements politiquement ou économiquement instables, faible application des lois et criminalité élevée, extrémismes religieux, catastrophes naturelles, épidémies, mauvais état des routes et conduite dangereuse.

Les instances législatives et exécutives de HI, ainsi que tout membre du personnel intervenant dans les opérations terrain de l'organisation, reconnaissent avoir conscience de l'existence de tels risques.

La sécurité des équipes sur le terrain est donc une **priorité** pour HI qui déploie des efforts permanents et investit des ressources afin de réduire leur exposition aux risques.

La **protection effective** des populations touchées par une crise constitue également l'une des préoccupations majeures de l'organisation. Dans cette perspective, et autant que possible, HI s'efforce de :

- Assurer aux populations l'accès à une assistance impartiale et non discriminatoire ;
- Éviter d'exposer les personnes à des risques supplémentaires en raison de son action ;
- Protéger les personnes contre les dommages physiques et psychologiques causés par la violence et la coercition ;
- Aider les personnes à faire valoir leurs droits et à surmonter les conséquences des abus subis.

Afin d'améliorer ses programmes ainsi que l'accès aux populations, HI établit un **dialogue avec tous les acteurs pertinents** dans la zone d'intervention, tout en s'assurant que ces relations ne compromettent pas l'indépendance et l'impartialité de l'organisation. Les modalités de communication sont adaptées en fonction des acteurs et tiennent compte des éléments de contexte.

D'une façon générale, il est pertinent de rappeler que la responsabilité de protection incombe en premier lieu aux États, lesquels ont des obligations légales de protéger toute personne présente sur leur territoire, conformément aux standards spécifiés dans le droit national, le Droit International Humanitaire (DIH), et le droit des réfugiés.

Par conséquent, cette politique ne modifie en rien la responsabilité des autorités locales, d'une part de protéger les populations présentes dans les territoires qu'elles contrôlent, d'autre

part d'assurer la sécurité du personnel et des organisations qui assistent ces populations.

Cette politique ne modifie pas non plus la responsabilité des gouvernements des pays d'origine vis-à-vis de leurs ressortissants lorsque ceux-ci sont confrontés à des problèmes de sécurité durant leur mission.

2. Principes

2.1

L'**objectif du management de la sécurité** au sein de HI est de permettre la mise en œuvre de ses programmes tout en minimisant les risques pour son personnel, ses partenaires et ses bénéficiaires.

2.2

Plutôt que le refus du risque, l'approche de HI dans le domaine de la sécurité, est basée sur la **gestion des risques**. L'organisation s'applique à établir en permanence une bonne compréhension de son environnement de travail et s'assure que les procédures de gestion de la sécurité sont effectivement en

place. L'objectif est de diminuer les risques encourus, et de fournir les éléments d'appréciation permettant de décider si les risques résiduels sont acceptables et gérables.

2.3

Plutôt que la dissuasion, HI favorise les approches d'« **acceptation** » et de « **protection** » dans son approche de la gestion de la sécurité.

2.3.1

L'« **acceptation** » consiste à réduire les menaces en obtenant un large consentement à la présence et aux actions de HI dans ses zones d'intervention. Du fait que l'organisation met en œuvre ses actions principalement au niveau communautaire et au sein des services – c'est-à-dire, aux côtés des populations, des groupes de personnes et des individus ayant besoin d'une assistance – susciter une compréhension et une acceptation mutuelles revêt une importance primordiale. Dans cette perspective, le personnel de HI se doit de respecter les lois en vigueur dans les zones d'intervention ainsi que les coutumes locales. Tout membre du personnel doit aussi promouvoir la compréhension de la mission et des principes d'intervention¹ de HI et doit se conformer aux standards éthiques de l'organisation.

1. Voir : *Champs d'Action et Principes d'intervention* de HI.

2.3.2

L'approche d'« acceptation » de HI doit être complétée par une approche de « **protection** ». Cette dernière est axée sur la réduction de la vulnérabilité du personnel moyennant une vigilance particulière au respect des procédures opérationnelles, ainsi que le recours à des dispositifs de protection ² lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

2.3.3

Lorsque la combinaison des deux approches mentionnées précédemment est considérée comme insuffisante, l'organisation évaluera le recours à une approche de « **dissuasion** » ³. Quoi qu'il en soit, recourir à des moyens de dissuasion est une décision d'ultime recours, qui ne peut être prise ou imposée à l'organisation par quiconque hormis la Direction de HI. Pour ce type de mesures, les mécanismes de prise de décision interne prennent en compte le mandat et les principes d'intervention de l'organisation, ainsi que la pertinence de maintenir ses activités dans un environnement sérieusement détérioré.

2.3.4

Dans tous les cas et dans le respect des principes humanitaires, HI interdit le port d'armes à tout son personnel.

2.4

Les décisions opérationnelles prises par HI **tiennent compte des risques liés à la sécurité durant toutes les phases de l'intervention**, depuis la phase de conception jusqu'à celle du désengagement.

2.5

HI définit le **seuil de risque acceptable** dans chaque pays d'intervention sur la base d'une **analyse actualisée du risque résiduel** ⁴, fournie par la ligne managériale des programmes. Cette analyse des risques alimente la recherche continue d'un équilibre entre les principes de solidarité et de responsabilité ; à savoir, un équilibre entre les bénéfices pour la population bénéficiaire de l'aide, et l'obligation pour

2. Les dispositifs de protection peuvent être, entre autres, des équipements de communication, des véhicules fiables, décision tactique d'utiliser ou non le logo, protection des locaux, etc.

3. Une approche de dissuasion consiste à contenir ou dissuader la menace en utilisant une « contre-menace » dans le but de diminuer le risque. Par exemple : suspension ou retrait des activités, utilisation d'escortes armées ou de gardiens.

4. L'analyse du risque résiduel est faite de façon systématique. Le risque résiduel identifié est issu de la triple analyse des menaces dans la zone d'intervention (probabilité et impact), des vulnérabilités de HI, et de l'impact des mesures d'acceptation et de protection pour réduire les risques.

HI de réduire, autant que possible, les risques identifiables pour son personnel, ses bénéficiaires et ses partenaires.

Pour définir le niveau de risque acceptable, HI prend en compte, a minima, les éléments suivants :

- La possibilité de mener les actions envisagées,
- Les mesures pouvant être prises pour réduire la vulnérabilité de l'organisation, c'est-à-dire réduire la possibilité qu'un incident survienne, ainsi que son impact éventuel,
- La capacité à faire face à la survenue d'un incident, et ses conséquences sur la poursuite des activités,
- L'aptitude des partenaires opérationnels de l'organisation à faire face aux risques.

2.6

Lorsque les conditions de sécurité se détériorent notablement, la ligne managériale doit réévaluer le risque et s'assurer que le personnel est conscient de son augmentation.

2.7

Lorsque les mesures mises en place pour réduire les risques s'avèrent inadéquates et le risque résiduel jugé inacceptable, HI se retirera de la zone de travail, voire du pays si nécessaire.

2.8

HI fournit aux équipes des **outils et procédures pour la gestion de la sécurité**. Les standards de l'organisation doivent être en mesure de couvrir aussi bien la gestion quotidienne de la sécurité que la gestion de crises exceptionnelles.

2.9

Chaque programme de HI dispose de **procédures de sécurité régulièrement mises à jour, y compris de mesures de contingence clairement définies** (celles-ci seront communiquées en discernant les niveaux de responsabilité dans leur mise en œuvre).

La ligne managériale, tant au siège que sur le terrain, doit s'assurer que le personnel comprend et est prêt à accepter le niveau de risque auquel il peut être exposé.

L'analyse des risques prendra aussi en considération différents degrés de vulnérabilité et d'exposition au risque du personnel selon certains critères individuels (entre autres le genre, la nationalité, etc.) et dans le respect absolu des règles de confidentialité.

2.10

Dans certaines zones, l'organisation peut décider de limiter, en dehors des heures de travail et proportionnellement au risque, le droit à la vie privée et à la liberté de mouvements de son personnel international comme de son personnel national délocalisé.

2.11

Une bonne gestion de la sécurité demande une implication et une discipline de la part de chacun.

Par conséquent, chaque membre du personnel a la responsabilité de :

- **Prendre soin** de sa propre sécurité, c'est-à-dire être conscient des risques existants sans la moindre complaisance et éviter de se confronter à des risques inutiles.
- **Contribuer** à sa propre sécurité en respectant toutes les politiques et procédures en vigueur.
- **Participer** activement au développement et au maintien des règles de sécurité, ainsi que garantir le respect de ces règles par le personnel sous sa responsabilité.
- **Partager** avec son supérieur hiérarchique toutes les informations, observations et perceptions qui peuvent concerner la sécurité.
- **Signaler** toute action ou comportement compromettant

la sécurité de l'équipe, ainsi que la survenue de tout incident.

- **Adopter** un comportement respectueux envers la population locale, en agissant avec modestie et discrétion à tout moment.

2.12

Malgré l'approche de sécurité déployée par HI, **quiconque se sentant en danger peut décider de se retirer d'un endroit instable** et d'arrêter de travailler dans un pays ou une zone qu'il/elle considère trop dangereux. La personne devra en informer le plus rapidement possible son supérieur hiérarchique, afin d'éviter de potentielles conséquences néfastes pour la sécurité d'autres personnes, et afin d'organiser l'évacuation dans les conditions les plus sûres.

2.13

Les partenaires de HI ont la responsabilité de fixer leurs propres standards de gestion de la sécurité, dans le respect scrupuleux du principe d'autodétermination. HI doit toutefois s'assurer que leurs dirigeants comprennent et assument leur rôle et leur responsabilité en matière de gestion de la sécurité. À cette fin, ces éléments doivent être précisés dans l'accord de partenariat signé par toutes les parties prenantes.

3.

Mise en application

Ce document a été approuvé par le Conseil d'Administration Fédéral le 23 Juin 2012⁵ et sa mise en application est donc immédiate. Il fait partie intégrante des documents de référence clés de l'organisation.

Cette politique s'adresse :

- À tout **personnel international en mission** tout au long de la durée de son contrat et à tout moment (y compris pendant les week-ends et les congés) dans le pays de mission.
- À tout **personnel national**, durant les heures de travail.
- À tout **personnel national délocalisé**, tout au long de la durée de son contrat et à tout moment (incluant les week-ends et les congés, et toute autre période en dehors des heures de travail) jusqu'au moment où la personne est de retour à la base où elle a été engagée.
- À **tout personnel du réseau HI** (Fédération, Associations nationales et Institut HI pour l'action humanitaire), **bénévole, membre de Conseil d'Administration ou d'Assemblée Générale** en visite d'ordre professionnel dans un pays d'intervention de l'organisation,

et ceci dès leur entrée dans le pays.

- À **tout consultant** contractualisé par HI, tel que défini dans les clauses spécifiques du contrat.

Lors de la signature de leur contrat, tous les membres du personnel de HI ainsi que les consultants sont informés de cette politique et des obligations qui en découlent.

Lorsqu'ils intègrent HI, **les personnels du réseau HI, les personnels et les consultants internationaux, ainsi que les personnels nationaux délocalisés** reconnaissent et acceptent que le niveau d'exposition au risque dans les zones d'intervention de HI peut être plus élevé que celui de leur lieu d'origine.

Le non-respect des standards de HI en matière de sécurité peut augmenter l'exposition au risque des personnels, conduire à la détérioration des biens et nuire à l'image de l'organisation.

En conséquence, agir en non-conformité avec cette politique, y compris ne pas signaler des violations de la politique et des règles qui en découlent, pourra entraîner une mesure disciplinaire allant jusqu'au licenciement ou la fin de contrat.

5. Les modifications apportées à cette version de 2018 portent essentiellement sur l'identité visuelle de HI.

4. Suivi

Pour chaque pays d'intervention, le Directeur de Programme (ou Chef de Mission) et sa chaîne hiérarchique au siège font un suivi permanent de la mise en œuvre de cette politique, ainsi que des pratiques en matière de sécurité.

Ils sont appuyés par le service Sécurité, qui pose les cadres en termes de gestion de la sécurité, fournit les outils qui découlent de cette politique, et formule des recommandations à la chaîne managériale.



Cette politique est complétée d'un guide méthodologique et d'une boîte à outils.

L'ensemble de ces éléments est disponible à partir de notre plateforme interne [HInside](#).

5. Évaluation

Dans le but de garantir sa pertinence, cette politique pourra être modifiée sur la base des leçons tirées de l'expérience.

Contact pour les questions relatives à la mise en œuvre de cette politique :

security@hi.org



La politique de sécurité d'Humanité & Inclusion

Ce document présente la politique d'Humanité & Inclusion en matière de sécurité pour l'ensemble de ses pays et contextes d'intervention.

Humanité & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 78378
69371 Lyon CEDEX 08
France

publications@hi.org

