



Politique Institutionnelle

Faire face au risque : la politique de sécurité de Handicap International

Direction Générale Fédérale
2012



Politique Institutionnelle

Faire face au risque : la politique de sécurité de Handicap International

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

1.

Remarques préliminaires

Ce document détermine la politique de sécurité qui a été adoptée par Handicap International 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 Handicap International, 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 Handicap International 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, Handicap International 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, Handicap International 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.

2.

Principes

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.

2.1

L'**objectif du management de la sécurité** au sein de Handicap International 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 Handicap International 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, Handicap International 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 Handicap International 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 Handicap International 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 Handicap International et doit se conformer aux standards éthiques de l'organisation.

2.3.2

L'approche d'« acceptation » de Handicap International 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 protection² 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. Quoiqu'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 Handicap International. 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, Handicap International interdit le port d'armes à tout son personnel.

2.4

Les décisions opérationnelles prises par Handicap International 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.

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

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.

2.5

Handicap International 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 bénéficiaires pour la population bénéficiaire de l'aide, et l'obligation pour Handicap International de réduire, autant que possible, les risques identifiables pour son personnel, ses bénéficiaires et ses partenaires.

Pour définir le niveau de risque acceptable, Handicap International 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.

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.

2.6

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, Handicap International se retirera de la zone de travail, voire du pays si nécessaire.

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 Handicap International, et de l'impact des mesures d'acceptation et de protection pour réduire les risques.

2.8

Handicap International 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 Handicap International 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).

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.

3.

Mise en application

2.12

Malgré l'approche de sécurité déployée par Handicap International, **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 Handicap International ont la responsabilité de fixer leurs propres standards de gestion de la sécurité, dans le respect scrupuleux du principe d'autodétermination. Handicap International 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.

Ce document a été approuvé par le Conseil d'Administration Fédéral le 23 Juin 2012 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 d'un siège de Handicap International (Fédération ou association nationale), 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 Handicap International, tel que défini dans les clauses spécifiques du contrat.

4.

Suivi

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

Lorsqu'ils intègrent Handicap International, **les personnels des sièges, 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 Handicap International peut être plus élevé que celui de leur lieu d'origine.

Le non-respect des standards de Handicap International 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.

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 un 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.

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 : securitypolicy@handicap-international.org



Dans la même collection

- **PI** : Mission, champ d'action, principes d'intervention, charte et identité visuelle
- **PI 01** : Politique de protection de l'enfance (2007)
- **PI 02** : Politique Genre (2007)
- **PI 03** : Protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels (2011)
- **PI 04** : Politique et mécanisme de prévention et de lutte contre la corruption (2012)



Photographie :

© Handicap International



Faire face au risque : la politique de sécurité de Handicap International

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

RÉSEAU HANDICAP INTERNATIONAL

FÉDÉRATION

14, avenue Berthelot
69361 Lyon Cedex 07
France
contact@handicap-international.org

ALLEMAGNE

Ganghofer Str. 19
80339 München
kontakt@handicap-international.de

BELGIQUE

67, rue de Spa
1000 Bruxelles
info@handicap.be

CANADA

1819, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 401
Montréal (Québec) H3H 2P5
info@handicap-international.ca

ÉTATS-UNIS

6930 Carroll Avenue - Suite 240
Takoma Park, MD 20912
info@handicap-international.us

FRANCE

16, rue Étienne Rognon
69363 Lyon Cedex 07
info@handicap-international.fr

LUXEMBOURG

140, rue Adolphe-Fischer
1521 Luxembourg
contact@handicap-international.lu

ROYAUME-UNI

27 Broadwall
London SE1 9PL
info@hi-uk.org

SUISSE

Avenue de la Paix 11
1202 Genève
contact@handicap-international.ch

www.handicap-international.org