Collecte, Documentation et Communication d'Informations sur LA SÉCURITÉ PRIVÉE

UN GUIDE PRATIQUE POUR LA SOCIÉTÉ CIVILE

AVEC UNE MISE EN CONTEXTE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO (RDC)

DCAF Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève

ICoCA International Code of Conduct Association

January 2021

À propos de l'ICoCA

L'Association du Code de conduite international (ICoCA) est une initiative multipartite créée en 2013 pour garantir le respect des droits humains et du droit humanitaire par les prestataires de services de sécurité privée. L'Association agit en tant que mécanisme de gouvernance et de contrôle du Code de conduite international pour les entreprises de sécurité privées (le "Code"). Le Code énonce les responsabilités des entreprises de sécurité privée en vertu des droits humains et du droit international humanitaire, afin de garantir la provision responsable de services de sécurité privée, en particulier dans les environnements complexes.

A propos du DCAF

Depuis 2000, le DCAF - Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité - a facilité, piloté et élaboré des politiques et assuré la programmation de la réforme du secteur de la sécurité (RSS) dans le monde entier. Le DCAF aide les États partenaires à élaborer des lois, des institutions, des politiques et des pratiques visant à améliorer la gouvernance de leur secteur de la sécurité grâce à des réformes inclusives et participatives fondées sur les normes et les bonnes pratiques internationales. Le DCAF permet également de renforcer les capacités des acteurs étatiques, de la société civile et du secteur privé en leur donnant accès à des informations et à une expertise indépendante sur la gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité (RSS/GSS).

Le DCAF soutient les institutions multilatérales et les initiatives internationales qui encouragent une conduite responsable des entreprises, telles que le Code de conduite international pour les entreprises de sécurité privées, le Document de Montreux, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, et les travaux de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises. Le Centre relie ces initiatives entre elles pour assurer la cohérence et maximiser l'impact et soutient la mise en œuvre nationale des normes et des bonnes pratiques.

Soutenu par

Foreign, Commonwealth & Development Office

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

COLLECTE, DOCUMENTATION ET COMMUNICATION D'INFORMATIONS sur la SÉCURITÉ PRIVÉE

UN GUIDE PRATIQUE POUR LA SOCIÉTÉ CIVILE

afin de soutenir la mise en œuvre du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées

INTRODUCTION

CHAPITRE 1 — La société civile et la gouvernance de la sécurité privée

1. Qu'est-ce que la sécurité privée?
2. Le rôle de la société civile dans la bonne gouvernance de la sécurité privée

CHAPITRE 2 — Collecter des informations sur la sécurité privée

1. Distinguer la sécurité privée d'autres acteurs
2. Identifier des normes applicables
3. Sélectionner les sources d'informations

CHAPITRE 3 — Documenter et communiquer des informations sur la sécurité privée

1. Documentation
   - Éléments clés à prendre en compte avant de documenter et de communiquer des informations
   * Liste récapitulative pour documenter la sécurité privée
2. Communication d'informations
   - Informations pertinentes pour la société civile
   - Mécanismes de communication d'informations sur la sécurité privée

CONCLUSION

REMERCIEMENTS

Cet outil a été développé par l'Association internationale du code de conduite (ICoCA) et le DCAF - Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité. L'ICoCA et le DCAF tiennent à remercier sincèrement leurs organisations partenaires de la société civile d'Amérique latine et d'Afrique pour leur contribution au développement de la méthodologie de l'outil et de l'outil lui-même. Une reconnaissance particulière va à l'Observatoire d'Etudes et d'Appui à la Responsabilité Sociale et Environnementale (OEARSE), partenaire de l'ICoCA et du DCAF, pour avoir coordonné la recherche de 13 organisations de la société civile en RDC et pour ses contributions tout au long du projet. Un grand merci également aux organisations de la société civile susmentionnées en RDC pour leur contribution, leur recherche et leur retour d'information constant afin de rendre l'outil aussi pratique que possible.

Enfin, l'ICoCA et le DCAF tiennent à exprimer leur sincère gratitude au Foreign, Commonwealth & Development Office britannique ainsi qu'à la Division Paix et droits de l'Homme du Département fédéral suisse des Affaires étrangères pour avoir rendu ce projet possible.

ACRONYMS

OSC	Organisation de la société civile
DCAF	Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève
RDC	République démocratique du Congo
FARDC	Forces armées de la République démocratique du Congo
ICoCA	Association du Code de conduite international
Le Code	Code de conduite international des entreprises de sécurité privées
ISO	Organisation internationale de normalisation
ISWAP	État islamique dans la province de l'Afrique de l'Ouest
MSF	Médecins sans Frontières
ONG	Organisation non gouvernementale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
HCDH	Haut Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme
PNC	Police Nationale Congolaise
ESP	Entreprise de sécurité privée
UNGPs	Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme
PVs	Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

Introduction

OBJECTIF DE CE GUIDE

Le secteur de la sécurité privée a connu une croissance exponentielle dans de nombreux pays au cours du dernier quart de siècle. Il s'agit parfois d'une activité plus importante que la police, les forces militaires et les services pénitentiaires réunis. Malgré son poids dans les domaines de la sécurité, de l'économie et du social de nombreux pays, les informations et données manquent quant à la taille et au nombre d'entreprises de sécurité privées et de leurs employés ainsi que sur la nature exacte de leurs opérations et activités.

Dans de nombreux cas, les cadres juridiques nationaux et les politiques ne règlementent pas efficacement cette industrie et le niveau de surveillance est insuffisant. Ceci entraine un risque de violations des droits humains, tels que des actes d'harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus, et d'usage excessif de la force.

La société civile joue un rôle fondamental dans la promotion d'une meilleure compréhension de la sécurité privée en s'assurant que les violations soient signalées et que les lois nationales et les politiques applicables prennent en compte toutes les problématiques pertinentes.

Cet outil fournit des conseils pour les organisations de la société civile (OSC) afin de collecter, documenter et rapporter sur la sécurité privée. Cet outil se base sur le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (le Code). Ce code énonce pour les entreprises de sécurité privées, les principes importants fondés sur les droits humains et le droit international humanitaire, y compris l'interdiction de la torture et du trafic d'êtres humains, et les règles sur le recours à la force. Ce Code constitue une référence utile afin d'assurer une bonne gouvernance de la sécurité privée et, par conséquent, éviter et s'attaquer aux violations des droits humains commises par les entreprises de sécurité privées. Le Code est régi par l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoCA), une initiative multipartite fondée en 2013 rassemblant des gouvernements, des organisations de la société civile et des entreprises de sécurité privées.

COMMENT UTILISER CE GUIDE

Ce guide est destiné aux OSC travaillant dans le domaine de la protection des droits humains et qui souhaitent contribuer à la bonne gouvernance de la sécurité privée. Cet outil suppose que les OSC ont accès à des directives sur le monitoring et a comme objectif d'offrir des informations supplémentaires spécialisées en offrant des conseils sur les façons de recueillir, documenter et rapporter sur la sécurité privée en particulier. Cet outil offre une vue d'ensemble sur les normes et les standards internationaux applicables à la sécurité privée. Cet outil comprend également des bonnes pratiques et certains éléments supplémentaires à prendre en compte lorsque la sécurité privée est intégrée dans un travail de promotion et de défense des droits humains.

Bien que ce guide contienne une structure de base applicable à tous les contextes, certaines sections sont faites pour être adaptées selon son lieu d'application car le secteur de la sécurité privée diffère d'un pays à l'autre. Ces sections sont intitulées « MISE EN CONTEXTE EN RDC » et incluent des informations spécifiques au contexte particulier.

LE PREMIER CHAPITRE présente **le rôle de la société civile dans la gouvernance de la sécurité privée** en soulignant la particularité de ce secteur et ses caractéristiques. Il démontre comment les opérations de ce secteur peuvent représenter un risque pour les droits humains et en offre un aperçu sur le rôle que la société civile peut jouer dans la prévention et le suivi des violations de droits humains commises par les entreprises de sécurité privées.

LE SECOND CHAPITRE fournit des conseils sur **les façons de collecter des informations sur la sécurité privée**. Ce chapitre répond tout d'abord à la problématique de la distinction entre la sécurité privée et les autres acteurs opérant dans le secteur de la sécurité, et fournit ensuite une vue d'ensemble sur les normes énoncées dans le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (le Code). Ce Code rassemble les principes fondés sur les droits humains et le droit international humanitaire particulièrement pertinents pour les entreprises de sécurité privées. Finalement, une étape importante avant de collecter des informations est d'identifier les sources d'information et d'établir les forces, faiblesses et risques associés à chaque source.

LE TROISIÈME CHAPITRE fournit des informations sur la façon de **documenter et établir des comptes rendus sur la sécurité privée**. La section **Que documenter?** contient des conseils sur le contenu des informations devant être documentées sur la sécurité privée. Les opportunités pour appliquer le principe de responsabilité dans le cas de violations des droits humains dépendront de l'information documentée. La dernière section traite des meilleures pratiques et différentes avenues envisageables dans la communication d'informations.

Le monitoring des droits humains est une fonction spécialisée nécessitant des connaissances approfondies, un ensemble distinct de compétences techniques et l'application de méthodologies minutieuses. Si vous souhaitez en savoir plus, en particulier sur le monitoring des droits humains, le document suivant pourra vous être utile: Manuel sur le monitoring des droits de l'homme (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, HCDH: *searchlibrary.ohchr.org/record/4835?ln=en* Ce manuel a été développé par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et comprend les expériences et les bonnes pratiques développées par les agents des droits de l'homme du HCDH au cours de deux décennies de travail sur le terrain. Ce manuel comprend des directives sur le travail d'analyse, la protection des témoins, victimes et sources, et le monitoring des droits économiques, sociaux et culturels.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

DCAF et ICoCA souhaitent remercier chaleuresement les organisations qui ont contribué à la mise en contexte de ce guide en République démocratique du Congo (RDC):

Coordination:

- Freddy KASONGO, Observatoire d'Etudes et d'Appui à la Responsabilité
- Sociale et Environnementale (OEARSE)
- Thierry BASIMISE SHABANI, Actions des Jeunes pour le Développement Communautaire (AJDC), Sud Kivu
- Donat KAMBOLA, Initiative de Bonne gouvernance et Droit Humain (IBGDH), Lualaba
- Eric KAJEMBA, Observatoire Gouvernance et Paix (OGP), Sud Kivu
- Dieudonné KASONIA, Cadre de Concertation (CDC) Ituri, Ituri et Haut Uélé
- Honoré KATAMBA, Securitas, Kinshasa
- Freddy KITOKO, Plateforme de Concertation Investissement Durable (IDAK), Lualaba
- Gérard MASHUSHA, Cadre de Concertation pour la Réforme des Services de la Sécurité et de la Justice (CCRSSJ), Nord Kivu
- Donat MPIANA BEN-BELLAH, Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains (ACIDH), Haut Katanga
- Jean-Marie MUANDA, Action pour les Droits, l'Environnement et la Vie (ADEV), Kongo
- Central Alexis MUHIMA, Observatoire de la Société Civile pour les Minerais de Paix, Nord
- Kivu Dieudonne TSHIMPIDIMBUA MUJANAYI, CRONGD, Kasaï Oriental
- Kafumba ZAWADI, Dynamique des femmes dans les mines (Dyfem), Tshopo
- Adalbert SHABANI, Maniema Libertés (MALI), Maniema

Bien que cet outil se concentre sur le monitoring et la communication d'informations, celui-ci peut également être utile pour améliorer la prise de conscience d'autres organisations de la société civile, communautés, agents de sécurité privés, clients d'entreprises de sécurité privées ou organismes gouvernementaux quant à l'importance d'une bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée.

1 La société civile et la gouvernance de la sécurité privée

1.1 QU'EST-CE QUE LA SÉCURITÉ PRIVÉE?

Au cours des 20 dernières années, un nombre croissant d'entreprises de sécurité privées (ESP) ont fait leur apparition au niveau mondial. Le rôle des ESP est particulièrement visible lorsque le niveau de services de sécurité offert par l'Etat est insuffisant ou lorsque des catastrophes naturelles ou des actes de violences armées engendre la nécessité de renforcer les mesures de sécurité.

$244 MILLIARDS

Valeur du marché annuel du secteur de la sécurité privée

20+ MILLIONS

Nombre de personnes travaillant dans la sécurité privée dans le monde

50%

de la population mondiale vit dans des pays où le nombre de personnes travaillant dans la sécurité privée dépasse celui des agents de la police publique

QUELS TYPES DE SERVICES OFFRENT LES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉES ?

Les entreprises de sécurité privées offrent une large gamme de services. Ceci comprend des activités classiques telles que la protection d'aéroports ou de banques, la mise à disposition de gardes du corps, la formation d'agents pour la police ou d'autres entreprises, l'évaluation et la gestion des risques de sécurité d'une grande entreprise, la sécurité de navires marchands. Les autres services offerts par les ESP ne sont pas aussi visibles, par exemple, des services de renseignement, de surveillance, d'analyse de risques ou de cyber sécurité.

The industry of inequality: why the world is obsessed with private security, by Claire Provost, 2017. In *The Guardian*, www.theguardian.com/inequality/2017/may/12/industry-of-inequality-why-world-is-obsessed-with-private-security, accessed 10 February 2021.

QUELS SONT LES TYPES DE CLIENTS DES ESP ?

Les entreprises de sécurité privées possèdent un grand nombre de clients. Une catégorie de clients inclut les Etats pour lesquels les entreprises de sécurité privées offrent des formations destinées aux forces de sécurité de l'Etat, protègent des infrastructures essentielles ou des ambassades, fournissent des services de sécurité mobiles pour des délégations gouvernementales, etc. Une autre catégorie de clients inclut les sociétés (multinationales) telles que l'industrie extractive ou les entreprises agricoles, maritimes, banques ou aéroports. Les organisations non-gouvernementales ou internationales telles que les Nations Unies font également de plus en plus appel aux entreprises de sécurité privées.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Définition en République démocratique du Congo

Est considérée comme société de gardiennage au sens du présent arrêté, toute personne morale commerçante de droit congolais, exerçant une activité consistant à fournir à des tiers, de manière permanente ou occasionnelle, sans se substituer aux forces de l'ordre, des services de:

1. Surveillance et protection des biens mobiliers ou immobiliers;
2. Protection des personnes;
3. Surveillance et protection des transports de valeurs;
4. Gestion des centraux d'alarme et de toute autre technologie de surveillance;
5. Accompagnement des véhicules exceptionnels en vue de la sécurité routière.

Article 1, arrêté Ministériel N° 25/CAB/MINISNTERSECDAC/037/2014/ DU 27 juin 2014 modifiant et complétant l'arrêté Ministériel N°98/008 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage en République Démocratique du Congo.

Les principaux clients des société de gardiennage en RDC sont:

- Les entreprises extractives
- Les banques
- Les commerces
- Les ONG inernationales
- Les ambassades
- Les compagnies d'aviation
- Les bâtiments et services
- Les particuliers

DÉFIS

La nature même du secteur de la sécurité privée et son évolution sont des défis en soi lorsqu'il s'agit d'assurer un suivi et la responsabilisation.

DONNÉES ET INFORMATIONS INSUFFISANTES

MÉLANGE ENTRE LES SECTEURS PUBLICS ET PRIVÉS DE LA SÉCURITÉ

MÉCANISMES DE CONTRÔLE INSUFFISANTS

RELATIONS COMMERCIALES COMPLEXES

DONNÉES ET INFORMATIONS INSUFFISANTES

Le manque de capacités à surveiller le secteur de la sécurité privée, sa nature changeante et diverse, ses pratiques non transparentes et sa croissance exponentielle sont des raisons possibles pour un nombre insuffisant de données officielles sur la sécurité privée dans de nombreux Etats (c'est-à-dire, chiffres, taille du secteur, services offerts, activités, etc.).

Le manque de données donne lieu à un faible niveau de sensibilisation dans de nombreuses sociétés au sujet de la nature des services de sécurité privés, la façon dont ces services sont régulés et comment ceux-ci diffèrent du secteur public. De plus, il n'existe souvent pas de processus de suivi démocratique de la sécurité privée. Ceci rend l'établissement de faits sur les violations des droits humains ou la formulation de stratégies afin d'éviter ces violations difficiles.

Le faible niveau de sensibilisation au sein des circonscriptions nationales des droits humains, la croissance de la privatisation de la sécurité, ainsi que le retrait de la participation de l'Etat dans un certain nombre de domaines font que les violations des droits humains ou d'autres fautes graves ne sont pas signalées.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Kasai Oriental
La plupart des sociétés de gardiennage travaillent dans le secteur informel en dehors de la légalité.

Lualaba
Le manque des données est lié à la sensibilisation insuffisante du public sur les sociétés de gardiennage, à la nature de leur service, à la manière dont elles sont règlementées et sur leur différence de la sécurité publique.

MÉLANGE ENTRE LES SECTEURS PUBLICS ET PRIVÉS DE LA SÉCURITÉ

Dans de nombreux cas, les agents de la sécurité privée semblent effectuer les mêmes services que les agents de la sécurité publique. Ceci peut inclure: établir un bilan des recherches d'individus, mener des enquêtes sur des affaires criminelles et/ou civiles spécifiques, demander les papiers d'identités d'individus, etc. De plus, les services de sécurité publiques et privées travaillent souvent ensemble au sein d'équipes mixtes. Par exemple, les forces de police armées coopèrent avec des équipes de sécurité privées. Ceci se produit particulièrement dans des pays où les entreprises de sécurité privées n'ont pas le droit du port d'arme. Des « équipes d'intervention rapides » sont composées par des agents de sécurité privées et de la police et sont mobilisables en cas d'urgence. Les transports d'entreprise peuvent être accompagnées par la police et des agents de sécurité privés chargés de leur protection. Dans certains pays, les entreprises de sécurité privées offrent des formations aux unités de police. Ces entreprises peuvent également avoir du personnel qui passe du public au privé et inversement. Il s'agit souvent de personnel de sécurité publique souhaitant augmenter leur salaire et qui sont employés pour du travail de sécurité privé en dehors de leurs heures de travail. Par conséquent, les citoyens peuvent avoir des difficultés à faire la distinction entre le type d'acteur qu'ils rencontrent et les compétences de ceux-ci. Il existe des règles différentes pour le secteur public ou privé de la sécurité au sujet du recours à la force, la fouille et l'arrestation de personnes, etc. Les équipes mixtes publiques et privées peuvent également rendre difficile la détermination de la responsabilité également quand une faute grave est commise.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Maniema

Dans les maisons de transfert d'argent, les agents de sécurité privée réglementent les entrées et maintiennent l'ordre à l'intérieur. Ils vérifient si le client a une arme blanche. En cas de résistance ou quand ils sont débordés ils sollicitent directement l'aide du policier en fonction. Le policier répond directement à sa hiérarchie et le privé à sa maison. Le client donne une prime mensuelle au policier et verse officiellement une autre somme d'argent à sa hiérarchie.

Nord Kivu

Le mélange privé/publique entretien une confusion au sein de la population, bien que les uniformes diffèrent. L'opinion non avertie les considère comme une autre branche au sein du corps de défense et de sécurité.

MÉCANISMES DE CONTRÔLE INSUFFISANTS

L'évolution constante de l'industrie de la sécurité privée a accru la nécessité d'une réglementation efficace. De nombreux Etats manquent de cadres juridiques nationaux et de ressources adéquats afin de réguler et superviser l'industrie de la sécurité privée. Par conséquent, ces Etats ont des difficultés à prévenir et traiter des violations des droits humains ou d'autres fautes graves commises par les entreprises ou leur personnel. Souvent, les Etats n'ont pas de lois en place régissant spécifiquement les services de sécurité privés, y compris concernant l'usage des armes à feu, le stockage de munitions, les conditions de travail ou les formations disponibles. Les autorités chargées d'octroyer des licences aux entreprises de sécurité privées se trouvent souvent au sein du Ministère de l'Intérieur et possèdent souvent une expertise et des ressources limitées pour faire un suivi de l'industrie de la sécurité privée.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Kinshasa
Plus de 70 entreprises sont recensées par le ministère de l'Intérieur. Selon les dispositions de l'Arrêté ministériel, ces entreprises doivent envoyer leurs rapports d'activités au courant du mois d'avril de chaque année. Malheureusement, peu d'entreprises se soumettent à cette obligation de la loi.

Au Maniema
La plupart des clients sollicitent les services de ces maisons sans avoir d'informations sur les droits et obligations de la sécurité privée.

Nord Kivu
Les autorisations d'opérer se superposent entre le national et le provincial, chaque niveau ayant ses obligations à remplir. Cela implique des problèmes de coordination.

Ituri
Haut Uélé Il existe un bureau au sein de la division provinciale de l'intérieur une section qui s'occupe de la sécurité privée. Cette division s'occupe seulement de l'enregistrement des sociétés de gardiennage sans un accompagnement direct ou indirect de la part du service.

Kongo Central
L'autorité de régulation éprouve parfois certaines difficultés dans le suivi et la supervision étant donné que certaines entreprises privées utilisent leurs propres employés ou le plus souvent, des journaliers pour assurer la protection de leurs installations.

RELATIONS COMMERCIALES COMPLEXES

L'industrie de la sécurité privée opère à la fois au niveau international et national. Ce secteur est composé à la fois de multinationales opérant sur de multiples sites à travers le monde que de petites entreprises travaillant dans les limites d'une localité. Par exemple, certaines entreprises de sécurité privées emploient plus de 100 000 personnes au service de clients se trouvant dans plusieurs pays. Parfois, ces ESP internationales travaillent par le biais de filiales possédant une entité juridique distincte en raison des impôts, de la législation ou des responsabilités d'ordre juridique mais qui sont contrôlées ou appartiennent à la société mère. Ces ESP internationales s'appuient souvent sur des sous-traitants ou des ESP locales afin de fournir les services requis. Les ESP locales peuvent parfois uniquement opérer dans une zone spécifique ou peuvent avoir des bureaux dans tout le pays. Une solution optimale pour les clients internationaux pourrait être de combiner des ESP internationales et locales. En principe, ceci a l'avantage d'assurer le respect des normes internationales combinée d'une intégration locale. Néanmoins, ce type de configuration rend la mise en place d'un mécanisme de responsabilité difficile car il existe souvent un manque de transparence dans les relations entre les entreprises de sécurité privées et leurs sous-traitants. Un problème épineux pour les sociétés civiles est de mettre en place un mécanisme de responsabilité lorsque les sièges principaux des entreprises de sécurité privées sont à l'étranger ou lorsqu'une entreprise sous-traite ses services à une autre entreprise.

EXEMPLE

Une entreprise en Grande-Bretagne recrute une entreprise de sécurité privée internationale afin de protéger ses employés en Tanzanie. En raison de la législation locale qui autorise uniquement les entreprises ayant une majorité de ressortissants tanzaniens à opérer dans le pays, l'entreprise internationale sous-traite ce contrat auprès d'une entreprise locale en Tanzanie. Cependant, l'entreprise locale n'est pas bien formée et fait un usage excessif de la force envers un membre de la communauté et le blesse. Qui est responsable de cet acte ? Quelle est la responsabilité de l'entreprise internationale?

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Maniema
Il existe des maisons qui travaillent en sous traitance avec des maisons internationales. En cas de problème , c'est la maison qui travaille en sous traitance qui assume la responsabilité.

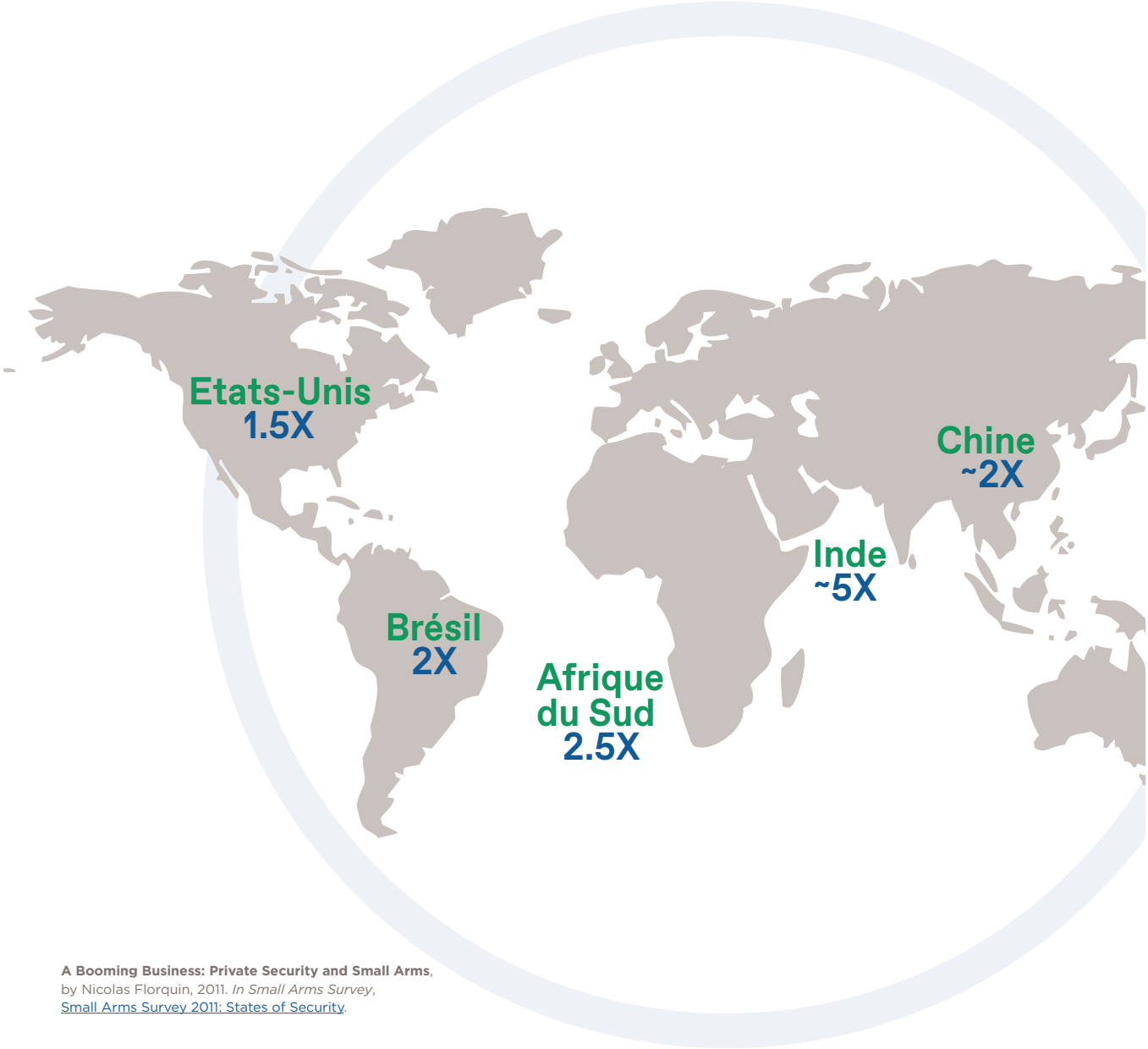
Kinshasa
Certaines entreprises sont du droit congolais et d'autres sont des entreprises étrangères dont les sièges sont basés à l'étranger. Pour assurer la sécurité de leurs personnels, et de leurs biens, certaines entreprises étrangères, les ambassades, les banques, les ONG internationales font recourt aux entreprises de sécurité privée étrangères. Bien que ces entreprises soient gérées par un personnel souvent étranger, les agents sont de nationalité congolaise. Par ailleurs, l'arrêté ministériel ne détermine pas de manière claire les conditions dans lesquelles ces sociétés étrangères doivent opérer.

Nord Kivu
Trois sociétés parmi celles que nous avons contacté (LATLONG, G4S, KK Security) sont des exemples des structures complexes car étant sucursales des grandes entreprises internationales de sécurité privée.

Kongo Central
Les entreprises de sécurité privée opérant dans la Province du Kongo Central ont leurs sièges à Kinshasa. Leurs succursales en province dépendent directement de leurs sièges principaux basés à Kinshasa.

RATIO POLICE/ SÉCURITÉ PRIVÉE

X | Nombre de fois que la securité privée est plus nombreuse que les agents de police



A Booming Business: Private Security and Small Arms, by Nicolas Florquin, 2011. *In Small Arms Survey*, Small Arms Survey 2011: States of Security.

The industry of inequality: why the world is obsessed with private security, by Claire Provost, 2017. In The Guardian, www.theguardian.com/inequality/2017/may/12/industry-of-inequality-why-world-is-obsessed-with-private-security, accessed 10 February 2021.

LA SÉCURITÉ PRIVÉE ET LES DROITS HUMAINS

En raison des défis et de la complexité du secteur de la sécurité privée détaillés ci-dessus, cette industrie constitue un risque spécifique pour la protection des droits humains.

> "En raison des types de services offerts par les entreprises de sécurité privées, ces entreprises sont tout simplement en mesure de violer les droits humains de multiples façons. Par exemple, les membres des ESP peuvent porter des armes ce qui peut avoir un impact sur le droit à la vie ou ils peuvent être impliqués dans la détention d'individus ce qui peut avoir un impact sur le droit à la liberté ainsi que sur le droit de ne pas être soumis à la torture ou à un traitement inhumain ou dégradant. Les ESP peuvent également avoir un impact négatif sur les droits humains au travers de leurs clients gouvernementaux ou de leurs relations commerciales. De plus, l'augmentation de la privatisation et de la sous-traitance des services de sécurité par les Etats signifie que le secteur de la sécurité est en train de croitre rapidement et de se diffuser dans de nouvelles sphères d'opération ce qui, à son tour, signifie que le risque de violations des droits humains augmente. La difficulté est qu'il existe un suivi limité des ESP relatif aux droits humains."*

Lorsqu'il existe un suivi limité et des cadres législatifs faibles, il n'est pas toujours clair de déterminer comment les ESP peuvent être tenues responsables lorsque des violations des droits humains sont commises. Etant donné que les droits humains sont principalement applicables aux Etats, leur applicabilité au sein du secteur privé est la source de débats sur la scène internationale depuis de nombreuses années. En raison de cette situation, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté en 2011 les **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.** Ces principes directeurs fournissent les premières normes globales afin de prévenir et gérer le risque d'impacts néfastes liés aux activités commerciales sur les droits humains. Ces principes indiquent clairement que bien que les droits humains incombent à l'Etat, le secteur des entreprises se doit de respecter les droits humains.

* Mcleod Sorcha in Whose responsibility? Reflections on accountability of private security in Southeast Europe, Franziska Klopfer and Nelleke van Amstel (Eds.), DCAF, 2017.

Les Principes directeurs des Nations Unies comprennent **TROIS PRINCIPES** fondateurs soulignant comment les Etats et les entreprises doivent mettre en œuvre ce cadre de référence:

1

OBLIGATION INCOMBANT À L'ÉTAT DE PROTÉGER LES DROITS HUMAINS

Les Etats ont l'obligation de respecter, protéger et remplir leurs obligations judiciaires en matière des droits humains internationaux sous leur juridiction. Ceci inclut le fait que les états sont tenus d'assurer une protection contre les atteintes aux droits humains commis par des tiers, y compris des entreprises.

2

RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS HUMAINS

Les entreprises sont tenues d'agir avec la diligence requise afin de ne pas porter atteinte aux droits d'autres personnes et de remédier à tout impact négatif sur les individus et communautés. Ceci inclut par exemple de mener des évaluations de l'impact sur les droits humains.

3

ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS POUR LES VICTIMES DE VIOLATIONS COMMISES PAR DES ENTREPRISES

Accès à des voies de recours pour les victimes de violations commises par des entreprises: l'Etat et les entreprises sont tous deux tenus de fournir un accès à des voies de recours. Dans le cadre de leurs responsabilités de protéger les individus sous leur juridiction contre des violations des droits humains commises par des entreprises, les Etats doivent s'assurer que lorsque de telles violations ont lieu sous leur juridiction, les personnes affectées ont accès à des recours par des voies judiciaires, administratives et législatives.

Lorsqu'une entreprise de sécurité privée a porté atteinte aux droits humains d'un individu, celui-ci doit être informé du mécanisme fourni par l'Etat afin d'avoir accès à des voies de recours pour la violation subie. La responsabilité de l'entreprise inclut de prévenir et remédier à toute infraction aux droits liée à son action, par exemple par le biais d'un mécanisme de traitement de plaintes ou un mécanisme développé en collaboration avec les communautés. La mise en place de mécanismes de traitement de plaintes est essentiel pour le maintien du devoir de protection de l'Etat et la responsabilité des entreprises de respecter. Les Principes directeurs des Nations Unies dictent que de tels mécanismes doivent être légitimes, accessibles, prévisibles, compatibles avec les droits, équitables et transparents.

EXEMPLES DE L'IMPACT SUR LES DROITS HUMAINS

Le droit á la vie	Un agent de sécurité d'une propriété tire et tue un jeune homme en train de cueillir des mangues d'un arbre. Bien que l'agent déclare qu'il croyait que le jeune homme tentait d'entrer dans la propriété, la force doit seulement être utilisée en cas de légitime défense et dans les cas de menace pour la vie d'autrui.
Liberté de mouvement et détention illégale	Un agent de sécurité interdit à une personne d'accéder à sa propre maison.
Droit de vivre sans subir de torture ou d'autres traitements cruels, inhumains ou dégradants	Une entreprise de sécurité détient une personne appréhendée pendant deux jours sans lui offrir de nourriture ou de l'eau.
Droit à des voies de recours efficaces	Un agent de sécurité protégeant un quartier résidentiel fait feu sur des voleurs présumés. Une balle perdue touche un garçon de trois ans le laissant paralysé. Ses parents se plaignent auprès de l'entreprise mais ne reçoivent aucune réponse.
Droit à la santé	Une entreprise de sécurité ne fournit ni vêtements de protection ni équipement pour éviter que ses personnels soient infectés par la COVID-19.
Droit à la vie privée	Une entreprise de sécurité lit et surveille tous les échanges de ses employés.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Droits humains impactés	Exemple
Interdiction de la torture et droit à la vie	Au Kasaï Oriental, plusieurs cas existent où les clandestins sont tués blessé et détenus arbitrairement par la sécurité privée ou publique. Au Haut Katanga, il existe de nombreux cas de morsures de chiens sur les creuseurs clandestins. Ces chiens sont relâchés par les maîtres-chiens agents de sécurité privée commis à la garde.
Droit à la liberté de mouvement	**Au Kongo Central** en 2015 sur base d'un soupçon de vol des ESP ont arrêté et torturé trois paysans. En 2019, des jeunes ont été mis en détention arbitrairement par des ESP durant 6 mois en prison. **Sud Kivu:** Un agent de sécurité a retenu un visiteur accusé de vol pendant 9 heures. **Au Nord Kivu** à l'heure fixée par leur hiérachie les gardiens interdisent le passage des enfants au travers de clôtures. Ceux-ci passent une partie de la nuit en détresse.
Droit à la propriété privée	**A Ituri - Haut Uélé**: vol organisé au bureau d'une ONG gardée par un service de gardiennage. Vol d'une moto des fichiers d'observations des élections de 2018 sans que la porte du bureau et du portail ne soient forcés.

1.2 LE RÔLE DE LA SOCIÉTÉ CIVILE DANS LA BONNE GOUVERNANCE DE LA SÉCURITE PRIVÉE

Les organisations de la société civile (OSC) jouent un rôle clé pour faire face aux défis liés à la sécurité privée et pour atténuer les risques liés aux droits humains. Les OSC peuvent, par exemple, jouer le rôle de partenaire des acteurs étatiques chargés de la surveillance, en remettant en question les informations et travaux d'analyse, en soutenant le principe de responsabilité, en aidant les victimes présumées d'actes commis par les acteurs de la sécurité privée, en travaillant avec la sécurité privée pour le soutien au respect des droits humains par le biais du renforcement des compétences, etc.

Cet outil se concentre sur trois activités interconnectées pouvant être menées séparément ou à la suite l'une de l'autre:

COLLECTE
des informations sur la sécurité privée;

DOCUMENTATION
des informations rassemblées sur la sécurité privée;

Etablissement de
RAPPORTS
sur la sécurité privée à fournir à diverses entités.

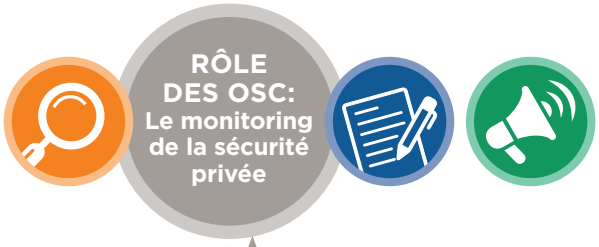
Ces trois activités importantes ne couvrent pas la gamme complète des rôles que les OSC peuvent jouer dans la gouvernance de la sécurité privée. Elles sont néanmoins liées à de nombreuses fonctions que les OSC peuvent exercer. Par exemple, les processus de médiation réussis nécessitent des informations fiables correctement **collectées** et **documentées**. Lorsque les organisations de la société civile font un monitoring des entreprises de sécurité privées, les OSC collectent, **documentent et établissent des rapports** sur la sécurité privée. Il est important de savoir comment **collecter et rapporter** sur la sécurité privée afin de renforcer les compétences des parties prenantes (gouvernements, OSC, ESP, clients, etc.) afin de promouvoir une bonne gouvernance de la sécurité privée.

Exemples

D'ACTIVITÉS DES OSC DANS LA GOUVERNANCE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

1 RÔLE DES OSC

PROMOUVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE



COLLECTER des informations sur la taille, les services, les règlementations, les violations des droits humains et d'autres données pertinentes en développant des analyses contextuelles approfondies.

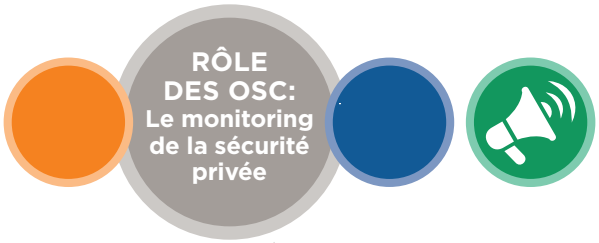
Etablir des **RAPPORTS** sur la prestation, la gestion et le contrôle des services de sécurité et déterminer comment promouvoir efficacement une bonne gouvernance de la sécurité privée sur le long-terme.

Lien pour accéder aux études de référence sur la sécurité privée menées par des OSC:

observatoire-securite-privee.org/en/content/publications

2 RÔLE DES OSC

DANS LA PROMOTION D'UNE BONNE GOUVERNANCE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU NIVEAU NATIONAL



ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION parmi les clients au sujet de leurs responsabilités et de leurs obligations d'employer des prestataires de services de sécurité privées responsables.

ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION au sujet du cadre règlementaire, des normes internationales et du comportement attendu des entreprises de sécurité privées et les défis existants dans les communautés et autres parties prenantes.

ENCOURAGER le dialogue entre les différentes parties prenantes telles que les OSC, ESP et leurs clients et les acteurs gouvernementaux.

PRÔNER ET FAIRE UN PLAIDOYER AU NIVEAU LOCAL ET NATIONAL afin de renforcer la législation de la sécurité privée et s'assurer du devoir de responsabilité de la sécurité privée.

Photo credit: CECIDE

Une OSC en Guinée – CECIDE a développé des vidéos afin de sensibiliser sur le rôle de la sécurité privée en période de la COVID-19 en Guiné.

3 RÔLE DES OSC

SOUTENIR UNE GOUVERNANCE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE À L'ÉCHELLE MONDIALE

PRENDRE PART À DES INITIATIVES dont le but est de renforcer la gouvernance de la sécurité privée à l'échelle nationale, régionale (tel que l'Observatoire de la Gouvernance de la Sécurité Privée www.observatoire-securite-privee.org/en) ou internationale (tel que l'Association du Code de conduite international www.icoca.ch).

4 RÔLE DES OSC

RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES ET PARTAGE D'EXPERTISE

Aider à **RENFORCER LES COMPÉTENCES** des ESP en matière de droits humains.

SOUTENIR LES ESP dans le processus de sélection de leur personnel.

SOUTENIR LES ESP dans leurs évaluations des impacts et risques liés aux droits humains..

SOUTENIR LE RÉGULATEUR en partageant une expertise et/ou en fournissant des informations rassemblées au travers de travaux de monitoring.

L'Association du Code de conduite international - ICoCA:

L'ICoCA est une initiative multipartite créée en 2013 pour garantir le respect des droits humains et du droit humanitaire par les prestataires de services de sécurité privée. L'Association agit en tant que mécanisme de gouvernance et de contrôle du Code de conduite international pour les entreprises de sécurité privées (le "Code").

2 Collecter des informations sur la sécurité privée

2.1 DISTINGUER LA SÉCURITÉ PRIVÉE D'AUTRES ACTEURS

Afin de collecter des informations sur la sécurité privée, la première étape est de distinguer ces acteurs des autres organismes de sécurité. Néanmoins, il peut être difficile de faire cette distinction dans certains contextes.

LES ACTEURS CI-DESSOUS PEUVENT-ILS ÊTRE CONSIDÉRÉS COMME FAISANT PARTIE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE?

- ☐ Entreprises de sécurité privées employées pour protéger les maisons de particuliers.
- ☐ Entreprises de sécurité privées employées pour garder des bâtiments gouvernementaux.
- ☐ Forces de sécurité de l'Etat travaillent en dehors de leurs heures de travail normales à titre personnel.
- ☐ Forces de sécurité de l'Etat payées par une entreprise minière pour assurer la sécurité.
- ☐ Une milice locale et des groupes rebelles sont employés pour protéger des entreprises/organisations.
- ☐ Des coopératives, entreprises, et personnes emploient un individu ou un groupe d'individus pour assurer la sécurité.

Afin de collecter des informations sur les entreprises de sécurité privées, il est important de pouvoir placer ces acteurs dans le paysage sécuritaire et de les distinguer des autres acteurs opérant dans ce même paysage. Ci-dessous sont données des définitions standards des acteurs principaux fournissant des services de sécurité. Ces acteurs peuvent être différents d'un contexte à l'autre.

SÉCURITÉ DE L'ETAT

Les prestataires de services de sécurité publics sont des institutions sécuritaires mises en place par l'Etat et qui fournissent des services de sécurité en tant que bien public. Les prestataires de services de sécurité publics sont autorisés à recourir à la force au nom de l'Etat. Le recours à la force inclut la menace du recours à la force et la restriction de certains droits fondamentaux dans des circonstances spécifiques définies par la loi.

Exemples
Police, Forces armées, Gardes-Frontières, Services de renseignement, Forces de protection des directions ou dirigeants

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Nord Kivu
La sécurité publique est assurée par la police, l'armée et les services de renseignement pour protéger les citoyens et leurs biens. Néanmoins, le contexte volatile de notre province et les conditions précaires dans lesquelles ils vivent les amènent, à commettre des abus sur les citoyens.

Maniema
L'Institut National de conservation de la nature, en sigle ICCN, a des gardes parcs qui ont suivi une formation paramilitaire et qui portent des armes à feu. Les gardes parcs ont la mission de protéger le patrimoine dans les parcs. Ils sont exposés à de sérieux risques car ils affrontent des braconniers armés et des groupes armés. La Société Nationale des chemins de fer emploie des gardes appelés CORSU (corps de surveillance) qui ne portent ni d'armes à feu ni d'armes blanches. Ils portent en revanche une matraque. Leur mission: sécuriser les installations de la société et les résidences des hauts cadres de la société, escorter les trains pour sécuriser les biens et les personnes, contrôler les tickets des passagers; en cas de menaces des bandits armés, la société fait appel à l'armée pour escorter le train et ainsi renforcer la sécurité.

Kinshasa
La Brigade de Garde (Unité de Protection de Haute Personnalité) qui est une unité de la Police Nationale Congolaise offre ses services aux personnes privées moyennant payement d'une taxe.

SÉCURITÉ PRIVÉE

Les prestataires de services de sécurité privés opèrent sur une base commerciale. Leurs objectifs ne sont ni politiques, ni criminels. Leurs activités sont régulées par l'Etat ainsi qu'à l'échelle internationale et ce type d'entreprise possède un statut juridique formel leur permettant d'exercer leur profession légalement. Les gardes de sécurité privés ne sont pas autorisés à faire usage de la force sauf dans des cas de légitime défense ou en défendant d'autres personnes.

Exemples
Entreprises de sécurité privées, entreprises militaires privées, entreprises maritimes privées, gardiens d'entreprise, informels, et formés sur le tas.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Kasaï Oriental
28 sociétés de gardiennages: la sécurité privée est aussi trouvée dans les entreprises industrielles d'exploitation de diamant, telles qu'à la MIBA et la SACIM.

Lualaba
Il existe des individus qui travaillent indépendamment communément appelés sentinelles.

Kongo Central
Les sentinelles sont généralement de personnes agées qui sont commis à la surveillance de domiciles privés ou des boutiques. Ils travaillent presque toujours de nuit. Il faut signaler tout de même que cette catégorie d'agents de sécurité privée tend à disparaitre devant la croissance des sociétés de gardiennage. Un autre groupe est constitué des agents de sécurité privée intégrée au sein de certaines entreprises privées (ex Congo Oil Derivatives, COD à Boma...) ou publiques (SCPT, SNEL...) qui forment elles-mêmes leurs agents de sécurité et ne recourent aucunement aux services de tiers.

Maniema
22 sociétés de gardiennage: certains agents de sécurité privée , au lieu de rester en uniforme quand ils sont en service , se permettent de porter des habits qui ne permettent pas de les identifier correctement . Exemple: un agent d'une maison de gardiennage porte un pantalon de l'uniforme de la maison sur lequel il n' y a pas de logo et au lieu de porter la chemise qui a le logo, il porte le singlet ou un tricot sans logo sous prétexte qu'il fait chaud.

Nord Kivu
Tout accident ou autre évenement imprévu qui peut arriver à un agent d'une ESP sur son trajet entre son domicile et son lieu de travail, si ce dernier n'est pas habillé en uniforme, l'ESP décline toute responsabilité (Frontline security).

SÉCURITÉ HYBRIDE

Les services de sécurité sont offerts aux citoyens et entreprises par une gamme d'acteurs.

Exemples
Groupes communautaires de sécurité autoproclamés, groupes armés non-étatiques, autorités indigènes ou tribales, autorités de facto et agents de sécurité, coopératives

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Nord Kivu
Les plus difficile à distinguer sont les groupes armés non- étatiques qui, parfois, portent les uniformes de l'armée loyaliste. Néanmoins, ils sont souvent repérables par leur tenue vestimentaire hétéroclite.

Sud Kivu
Les moyens et hauts plateaux d'Uvira, Fizi, et Mwenga, sont une zone rouge, caractérisée par des guerres à répétition, conflits coutumiers, de pouvoir, et intercommunautaires. Dans certains de ces territoires, ces groupes armés à tendance communautaire assurent aussi la sécurité de personnes et de leurs biens. Ils portent des armes à feu, et blanches, avec des tenues militaires semblables aux FARDC, et à la police. Les populations différencient les acteurs à travers la zone de localisation si elle est occupée par telle ou telle milice.

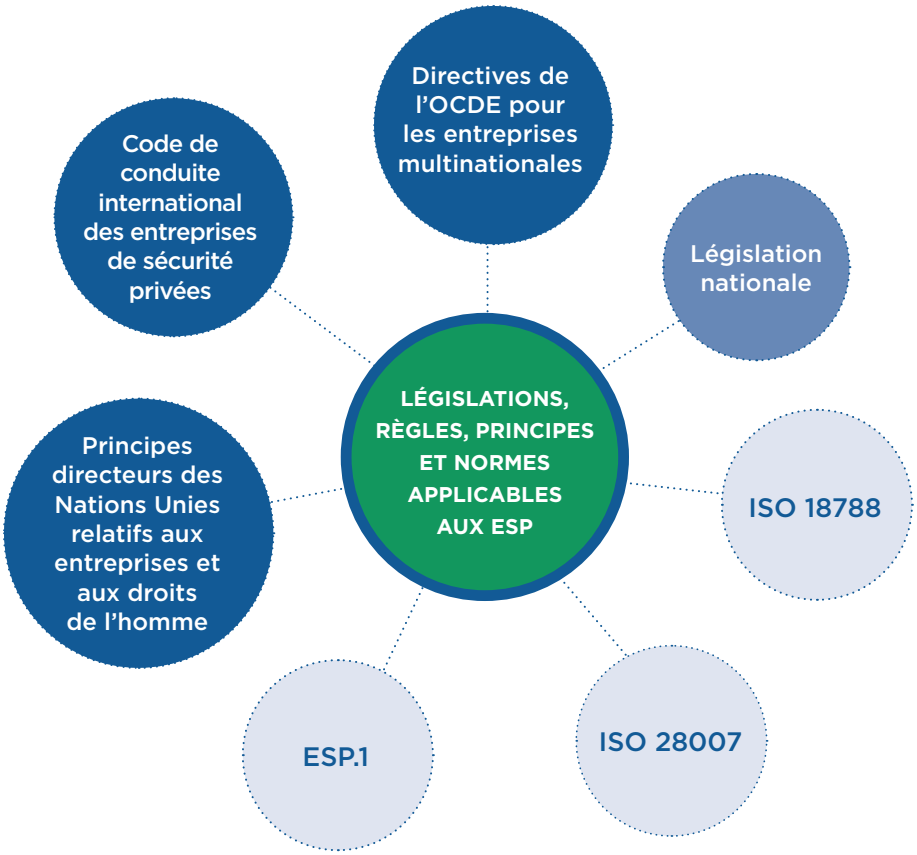
Kongo Central
Un mouvement dénommé Bundu dia Kongo en sigle BDK qui se réclame être un mouvement politico-religieux dont les adeptes sont appelés Makesa. BDK dispose en son sein un segment important constitué d'adeptes surveillants avec une tenue distinctive, une sorte d'agents de sécurité et dont le rôle est de veiller à la protection des membres et des biens de leur église. Ce groupe de Makesa est parfois taxé de milice et BDK est parfois qualifié
de secte.

2.2 IDENTIFIER LES NORMES APPLICABLES

QUELLES SONT LES LOIS, RÈGLES ET PRINCIPES APPLICABLES À LA SÉCURITÉ PRIVÉE?

Il existe une multitude de lois, règles, principes et normes que les entreprises de sécurité privées (ESP) se doivent de respecter. Le devoir de responsabilité de la sécurité privée ainsi que les solutions et réparations en cas de violations présumées dépendront notamment du:

1. Pays dans lequel l'ESP opère (« Etat territorial »)
2. Pays où se situe le siège social de l'ESP (« Etat de résidence »)
3. Pays où a été établi le contrat avec l'ESP (« Etat contractant »)



PRINCIPES INTERNATIONAUX, NORMES ET DIRECTIVES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉES

En outre, au niveau international, il existe toute une série de normes, de principes et de lignes directrices volontaires qui s'appliquent aux entreprises de sécurité privée, notamment le Code de conduite international pour les entreprises de sécurité privées (le "Code"). Ce code comprend des principes reconnus internationalement et qui s'appliquent spécifiquement aux entreprises de sécurité privée.

Il existe également des principes, normes et directives relatifs à la sécurité privée mais qui ne sont pas applicables directement à ces acteurs.

- Le Document de Montreux s'applique aux Etats et traite de la réglementation relative à la sécurité privée.
- Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme traite du secteur de l'extraction et de la façon avec laquelle les industries extractives travaillent avec des clients des domaines de la sécurité publics et privés.

LE CODE DE CONDUITE INTERNATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉES (LE CODE)

Le Code est le seul outil international élaboré avec la participation d'entreprises de sécurité privées et qui s'adresse directement à ces entreprises.

Le contenu du Code a été négocié par les entreprises de sécurité privées (ESP), les gouvernements, les organisations de la société civile et d'autres experts en 2010. L'objectif était de créer un document comprenant les normes minimums existantes applicables aux ESP opérant dans des environnements complexes, et que le Code soit basé sur les droits humains et le droit humanitaire international. Plus de 700 ESP se sont volontairement engagées en 2010 à respecter ce Code.

Aujourd'hui, le statut de signataire n'existe plus et les ESP peuvent volontairement soumettre leur candidature à devenir membre de l'Association du Code de conduite international (ICoCA). L'ICoCA est l'organisme supervisant la mise en œuvre du Code et est basé à Genève en Suisse. L'Association est gouvernée par trois piliers: les entreprises de sécurité privées, les organisations de la société civile et les gouvernements.

Le Code énonce des principes internationaux spécifiques aux ESP opérant dans des environnements complexes. Ces principes sont basés sur les droits humains et le droit humanitaire international.

Le Code contient deux ensembles de principes qui établissent:

1. Comment le personnel de la sécurité privée doit se comporter;
2. Comment les entreprises de sécurité privées doivent être gérées et dirigées.

Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées

CONDUITE DU PERSONNEL

- Recours à la force
- Détention
- Arrestations
- Interdiction de la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
- Exploitation sexuelle et abus ou violence sexiste
- Trafic d'êtres humains
- Esclavage
- Travail des enfants

GESTION ET GOUVERNANCE

- Identification, enregistrement et immatriculation
- Sélection du personnel et enquêtes préalables
- Formation du personnel
- Sélection et vérification des sous-traitants
- Gestion des armes et du matériel de guerre
- Un environnement de travail sain et sûr
- Signaler des incidents
- Mécanismes de traitement de plaintes des entreprises
- Responsabilité civile

CONDUITE DU PERSONNEL

Recours à la force

Un membre de la communauté approche un agent de sécurité privée protégeant un site minier. La personne tient une branche d'arbre et a l'air très en colère. Comment l'agent doit-il réagir ?

Le Code

Le recours à la force par des agents de sécurité privée doit uniquement être employé pour se défendre et pour défendre d'autres personnes et la propriété qu'ils protègent si ceux-ci sont sous une menace imminente.

Un(e) agent(e) doit toujours tenter de désamorcer la situation et d'employer un niveau de force proportionnel à la menace.

Les agents de sécurité doivent respecter les principes suivants:

- Faire usage de la force uniquement lorsque nécessaire;
- Le niveau de force employé doit être proportionnel à la menace;
- Le recours à la force doit être approprié à la situation.

Pour plus d'informations sur le recours à la force consultez le lien suivant www.dcaf.ch/regulating-use-force-private-security-providers-guidance-tool-states.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

En RDC, les agents de sécurité n'ont pas le droit de recourir à la force. Ils sont obligés de faire appel aux services compétents de sécurité qui sont autorisés de recourir à la force. Cependant en cas de légitime défense, en cas de danger imminent la force est utilisée proportionnellement à l'attaque subie pour anticiper un dégât ou danger.

Quant aux agents de l'Administration des Mines habilités à cet effet, en cas de péril imminent, ils prennent immédiatement les mesures nécessaires pour écarter le danger et peuvent, s'il y a lieu, adresser à cet effet toute réquisition utile aux autorités locales et aux exploitants (Art.218 in fine de la Loi n° 18/001 du 09 mars 2018 modifiant et complétant la Loi n° 007/2002 du 11 juillet 2002 portant Code minier).

Au Haut Katanga il est observé que certains agents de sécurité privée utilisent des chiens pour renvoyer des creuseurs clandestins hors des concessions minières.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées dans l'Ituri

Détention

Un agent de sécurité découvre un intrus sur un site minier en train de voler du matériel. L'agent enferme la personne dans un bureau jusqu'à ce que la police arrive et transfère cet individu au poste de police. Etant donné que la mine est dans un lieu éloigné, la police n'arrivera que dans trois ou quatre jours. Qu'est-ce que l'agent est tenu de faire ? L'ESP peut-elle détenir l'individu?

Le Code

Les agents de sécurité privée ont uniquement le droit de détenir un individu si les autorités gouvernementales le leur ont demandé et si les conditions de la détention sont détaillées dans un contrat. Par exemple, les autorités gouvernementales peuvent décider de sous-traiter la protection des prisons, la garde, le transport ou l'interrogatoire des prisonniers à des entreprises de sécurité privées. Mis à part ces situations, la détention d'individus par des agents de sécurité privée est interdite.

Dans les cas où l'Etat a délégué le pouvoir de détenir des individus aux entreprises de sécurité privées, celles-ci sont tenues de former correctement les agents chargés de détenir des individus selon la législation nationale et internationale.

Il est important de noter que les agents doivent traiter les personnes détenues humainement en toutes circonstances.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

EN RDC, la loi de 2014 sur les entreprises de sécurité privées interdit la détention.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de ardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées dans le Haut Katanga

Arrestations

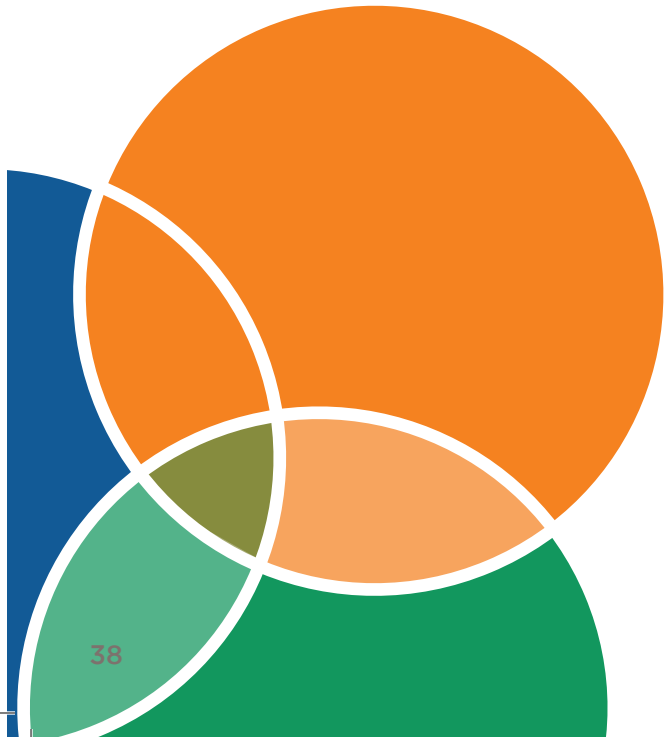
Un individu est pris en train de voler dans une épicerie par un agent de sécurité. L'agent de sécurité peut-il(elle) détenir cet individu ? Qu'est-ce que l'agent est sensé faire?

Le Code

Les agents de sécurité privée ne sont pas autorisés à appréhender et détenir des individus excepté dans le cas de légitime défense ou pour défendre d'autres personnes ou une propriété sous leur protection.

Dans de telles situations, les principes suivants doivent être appliqués:

- Un agent doit traiter l'individu humainement et selon la législation nationale et internationale.
- L'agent doit transférer l'individu dans les meilleurs délais à l'autorité compétente, par exemple à la police.
- L'ESP doivent ensuite signaler cet incident à l'entreprise, ambassade.



MISE EN CONTEXTE EN RDC

L'article 12 de l'arrêté ministériel enjoint aux agents de sécurité privée de respecter la législation en matière d'arrestation. Il leur est interdit de se comporter en agents de sécurité publique. Ils doivent se comporter comme tout citoyen qui est habilité à appréhender, en l'absence de toute autorité judiciaire chargée de poursuivre et de tout officier de police judiciaire, tout présumé auteur d'une infraction flagrante ou réputée flagrante (lire l'Ordonnance-loi 78-001 du 24 Février 1978, relative à la répression des infractions flagrantes) et le conduire immédiatement devant celle de ces autorités qui est la plus proche. Est qualifiée de flagrante, l'infraction qui se commet ou qui vient de se commettre, lorsqu'une personne est poursuivie par la clameur publique, ou lorsqu'elle est trouvée porteuse d'effets, d'armes, d'instruments ou papiers faisant présumer qu'elle est auteur ou complice.

Au Haut-Katanga, appelés à protéger les sites (maisons d'habitations, concessions minières...), des agents de sécurité privée font face généralement à des voleurs et des creuseurs clandestins. Lorsque ces derniers sont appréhendés sur les sites, les agents de sécurité privée alertent leur client et appellent les renforts pour les conduire au siège de l'ESP. Les présumés auteurs des faits répréhensibles sont entendus sur procès-verbal par les officiers de police judiciaires, OPJ de l'ESP (Les ESP comptent en leur sein des officiers des polices judiciaires, OPJ) avant d'être acheminés au parquet. Lorsque les présumés auteurs sont policiers ou militaires, ils sont entendus sur procès-verbal par des policiers qui sont affectés à l'ESP.

Dans le Lualaba, il est reporté que les personnes arrêtées sont très mal traitées par les agents de sécurité privée et de la police. Il sied aussi de signaler que dans certains cas, ils sont torturés: on les ligote et on les met en dessous de chaises du véhicule. Il arrive que les agents de la sécurité les piétinent. Au Nord Kivu, les recherches ont indiqué qu'il y a un manque de déontologie de certains agents, par exemple au niveau des banques il y a un manque de respect de la dignité des personnes. A Kinshasa, un agent d'une société de gardiennage a attendu des heures l'arrivée d'un véhicule d'intervention. Cette situation est due aux manques de moyens logistiques et organisationnels dans certaines entreprises.

Interdiction de la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants

Un agent de sécurité travaille dans une prison. Un prisonnier crie et insulte l'agent. Afin de faire taire le prisonnier, l'agent le bat. Un autre agent observe cette scène. Qu'est-ce que les deux agents sont censés faire?

Le Code

Le personnel de sécurité n'est autorisé en aucunes circonstances à torturer des individus, les punir ou les traiter de quelque façon qui soit dégradante ou inhumaine.

Les agents sont tenus de signaler toute observation ou tout soupçon d'un tel traitement à l'entreprise.

Les entreprises doivent signaler de tels actes à leurs clients et aux autorités compétentes. Les autorités compétentes peuvent appartenir aux catégories suivantes:

- Le pays où l'acte a eu lieu,
- Le pays de la nationalité de la victime,
- Le pays de la nationalité de l'auteur de l'acte.

Pour plus d'informations sur l'interdiction de la torture consultez le lien suivant:

www.ohchr.org/en/hrbodies/cat/pages/catindex.aspx

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Les recherches dans différentes provinces en RDC ont montré que généralement les formations des agents de sécurité privée incluent des instructions strictes à cet égard et qu'ils se comportent comme tels. Cependant, il est signalé des cas de torture, de traitement cruel, inhumain, ou dégradant. Comme pour exemple au Haut-Katanga, un cas dans une concession où un creuseur avait été appréhendé. Il a été torturé par les agents de sécurité commis a la garde à tel point qu'il urinait du sang. Il a aussi été signalé dans d'autres provinces que les agents de sécurité privée eux-mêmes étaient parfois victimes de traitements inhumains, comme pour exemple des cas où on ne sert pas à manger aux gardiens malgré les horaires difficiles ainsi que des injures et traitement humiliant et dégradant des agents de sécurité par les clients.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées au Nord-Kivu

Trafic d'êtres humains, esclavage, travail des enfants

Quatre femmes sont employées par une entreprise de sécurité privée pour faire le ménage sur la base protégée par l'entreprise. Un(e) employé(e) observe que ces femmes travaillent comme prostituées sur la base et que d'autres collègues se livrent au trafic d'êtres humains et à la contrebande d'alcool. Cet(te) employé(e) signale cette situation à ses supérieurs. Quelles problématiques sont soulevées par cette situation ? Quelles sont les mesures à prendre?

Le Code

Il est interdit au personnel de sécurité privée de se livrer ou d'être complice du trafic d'êtres humains, de l'esclavage ou du travail d'enfants.

Le trafic d'êtres humains comprend par exemple l'esclavage ou le recrutement d'une personne pour la forcer à fournir des services sexuels ou à faire un travail non rémunéré dans des conditions inhumaines.

Les agents se doivent de signaler toute observation ou soupçon de tels actes à l'entreprise ou à l'autorité compétente.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Le Code du travail congolais interdit la traite des êtres humains, de l'esclavagisme et l'engagement des enfants de moins de seize ans moyennant l'autorisation expresse du juge pour enfant. (Article 50 de la loi portant protection de l'enfant (majorité professionelle)). Les recherches des organisations de la société civile n'ont pas révélé de tels comportements. Des rapports indiquent que des enfants sont dans le service de gardiennage au niveau des sites miniers artisanaux par exemple dans l'Ituri.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées à Tshopo

Exploitation sexuelle et abus ou violence sexiste

Un agent de sécurité privée et ses cinq collègues (tous des hommes) gardent l'enceinte d'une entreprise. Les gens savent que l'entreprise offre du travail mais qu'il est difficile d'entrer dans l'enceinte afin de rencontrer les bonnes personnes. Une femme approche un garde afin de lui demander de la laisser entrer pour qu'elle puisse parler au responsable. Le garde offre de la laisser entrer à condition d'obtenir une faveur sexuelle en retour. Il organise un lieu de rendez-vous. Quelles problématiques cette situation soulève t'elle ? Quelles sont les mesures à prendre?

Le Code

Il est interdit au personnel de sécurité privée de:

- Se livrer à l'exploitation sexuelle ou à des violences sexistes.
- Bénéficier de l'exploitation sexuelle ou de violences sexistes.

Ce type de comportement inclut, par exemple, le harcèlement sexuel d'un(e) collègue par le biais de la prostitution ou du viol.

Les agents sont tenus de signaler toute observation ou soupçon de tels comportements à l'entreprise.

Lorsque de tels comportements ont lieu, l'entreprise doit offrir son soutien à l'individu victime de l'acte en offrant de l'aide médicale, un soutien psychologique ou toute autre aide dont il(elle) pourrait avoir besoin.

Pour plus d'informations sur la prévention de l'exploitation sexuelles et les abus consultez le lien suivant www.icoca.ch/en/guidance#2

MISE EN CONTEXTE EN RDC

La Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant le Code pénal congolais, incrimine les violences sexuelles et répriment le harcèlement sexuel.

Certaines entreprises n'autorisent pas au personnel féminin de travailler la nuit pour les protéger contre des comportements répréhensibles.

Dans la province Nord Kivu il existe des cas isolés ou les agents de sécurité privée sont victimes d'harcèlement sexuel par les clients moyennant une somme d'argent. Les femmes et filles sont les plus exposées à ce genre d'harcèlement par les clients et leurs chefs de service même si les hommes peuvent aussi être harcelés.

Dans la même province, les agents de sécurité privée ont dénoncé des cas de favoritisme envers certaines de leurs collègues féminines par la hiérarchie. Selon eux, les affectations à de meilleures postes se font sur base de faveurs sexuelles des agents femmes. Ces allégations n'ont pas pu être vérifiées. Le démenti a été catégorique des deux cotés.

Au Kasaï Oriental il y a certes des agents de sécurité qui harcèlent spécialement lorsqu'ils travaillent à distance éloignés de leur famille pendant longtemps, Il existe des cas d'agents de sécurité privée chargés de garder les antennes de communication à l'encontre de filles. Aussi, il y a des cas ou les agents de sécurité privée eux-mêmes sont harcelés par les clients, surtout les femmes. Ces harcèlements sont rarement signalés à la hiérarchie afin de garder un emploi.

Identification, enregistrement et immatriculation

Un agent de sécurité est impliqué dans un accident de la route, en sort indemne et continue de conduire. Les personnes blessées dans l'autre voiture observent une voiture blanche poursuivant sa route et que son conducteur porte un uniforme avec un logo sur son bras. Que peuvent faire les personnes blessées?

Le Code

Tout personnel de sécurité privée doit pouvoir être identifié par son nom et l'entreprise pour laquelle il/elle travaille, par exemple, grâce au logo de l'entreprise sur son uniforme.

Le permis de conduire et les éléments suivants doivent être enregistrés auprès des autorités nationales pertinentes:

- Véhicules;
- Matériaux dangereux tels que munitions, produits chimiques, etc.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Au Sud Kivu, sur 35 ESP qui opèrent dans cette province, 19 sont déclarés clandestines par la division de l'intérieur soit parce qu'elles n'ont pas de permis de fonctionnement, soit elles ne sont pas en ordre avec le fisc, ou encore ont dépassé la période probatoire et d'autres encore se déclare comme un service public suite à leur accointance avec l'élite politique ou militaire. En termes d'identification des agents/entreprises de sécurité privée ou leurs véhicules, ils sont en général reconnaissables. Chaque agent porte une tenue qui mentionne la société pour laquelle il travaille. Il est interdit aux maisons de gardiennage de porter des tenues similaires à la police. Cependant au Sud Kivu, des pratiques existent qui rendent l'identification de l'acteur de sécurité plus difficile. Par exemple, des entreprises chinoises utilisent les éléments des forces armées en tenue civile et encore en fonction comme responsables de la sécurité de l'entreprise.

Concernant les véhicules, ils portent des plaques d'immatriculation délivrées par la Direction générale des impôts. En cas d'accident, il est recommandé de noter le numéro d'immatriculation afin de solliciter l'identité de son propriétaire dans la base de données de la Direction Générale des Impôts. Cependant, il sied de préciser qu'il existe aussi la possibilité de trouver des certificats en circuit parallèle pour un véhicule déjà immatriculé. Ce qui pourrait rendre ardu la traçabilité d'un véhicule.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées dans le Kasaï Oriental

Sélection du personnel et enquêtes préalables

Une entreprise de sécurité privée opère dans une zone où diverses tribus se battent les unes contre les autres. L'entreprise souhaite employer des personnes locales mais le pays dans lequel elle opère n'a pas de système en place afin de vérifier les casiers judiciaires. Comment une entreprise peut-elle s'assurer qu'elle emploie une personne n'ayant pas commis des crimes et qu'elle soit à même d'effectuer le travail?

The Code

Les entreprises de sécurité privées doivent sélectionner leur personnel attentivement. Lorsqu'elles embauchent du personnel, les entreprises doivent vérifier les éléments suivants:

- L'identité du(de la) candidat(e);
- Que le(la) candidat(e) n'a pas moins de 18 ans;
- Les études du(de la) candidat(e);
- L'expérience professionnelle du (de la) candidat(e);
- Que le(la) candidat(e) n'a pas un passé criminel ou un casier judiciaire;
- Que le(la) candidat(e) n'a pas commis de violations des droits humains;
- Que le(la) candidat(e) possède l'aptitude physique pour exécuter les tâches confiées;
- Que le(la) candidat(e) possède l'aptitude mentale pour exécuter les tâches confiées;
- Dans le cas d'expérience militaire, que le(la) candidat(e) n'a pas été exclu(e) pour conduite déshonorante;
- Que le(la) candidat(e) possède les qualifications requises telles que définies par le contrat établi.

Les entreprises doivent demander aux personnes candidatant pour un rôle dans une entreprise de sécurité privée d'autoriser l'accès aux informations concernant leur expérience professionnelle et aux archives gouvernementales.

Les entreprises doivent conserver les passeports ou toute autre forme de documents d'identité de leur personnel pendant un délai raisonnable et le plus court possible.

Lorsqu'une personne est recrutée, l'entreprise est tenue d'évaluer régulièrement ses performances, par exemple, en organisant des tests et des formations.

La discrimination ne sera pas tolérée ! Lorsque les ESP embauchent et évaluent leur personnel, elles ne doivent pas appliquer de discrimination pour des motifs de race, couleur, sexe, religion, origine sociale, statut social, statut indigène, handicap ou orientation sexuelle.

Toutes les politiques et documents liés à l'emploi tel que le Code, et les conditions contractuelles doivent être clairement communiqués au personnel et être disponibles sous forme écrite et dans un langage que le personnel peut comprendre.

Les ESP doivent garder les contrats de travail et les rapports sur le personnel actuel et passé pendant 7 ans.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

L'article 6 de l'arrêté ministériel qui organise le fonctionnement des ESP exige de satisfaire aux conditions de formation professionnelle fixées par le Ministre ayant la sécurité dans ses attributions, sauf en ce qui concerne le personnel administratif; n'avoir pas appartenu aux services de sécurité publique, à une milice ou rébellion pendant les cinq dernières années avant le recrutement; remplir une fiche de renseignements sur le modèle fourni par le Ministre de l'Intérieur avec photo en format passeport. De manière pratique, les candidats doivent déposer: une lettre de demande d'emploi; un curriculum vitae; un extrait du casier judiciaire; une attestation de bonne vie et moeurs; un certificat d'aptitude physique, CARTE de l'ONEM, un démobilisé doit présenter sa carte de démobilisation.

Les services chargés de délivrer les documents requis ne sont pas rigoureux et n'ont pas les moyens (temps et finances) de vérifier les allégations des demandeurs ou leur passé. Ils délivrent des documents, sans enquête préalable, mais qui attestent que les demandeurs sont de bonne moralité et ont des casiers judiciaires vierges.

Les documents exigés au dossier constituent souvent le seul contrôle pour les ESP. Dans certaines sociétés, les candidats sont obligés, pour être retenu, de payer l'équivalent de 10 dollars américains.

Au Nord Kivu, il faut aussi une lettre de témoignage du chef d'avenue de résidence du requérant et une déclaration écrite et notarié du requérant sur son passé et engagement à respecter les instructions de l'entreprise.

Formation du personnel

Une entreprise de sécurité privée a recruté du nouveau personnel afin d'escorter une ONG offrant de l'aide humanitaire à des villages de la région. Les gardes sont armés avec des bâtons. Le pays dans lequel l'entreprise opère n'a pas établi de critères sur la façon de former les gardes. Quelles mesures doit suivre l'entreprise afin de s'assurer que le nouveau personnel est capable d'offrir les services requis de la façon la plus professionnelle possible?

Le Code

Les ESP sont tenues de former leur personnel au début de leur emploi ainsi que régulièrement au cours de leur emploi.

La formation doit inclure les éléments suivants:

- Explication de l'engagement de l'entreprise à respecter les plus hauts standards de conduite et de professionnalisme;
- Explication des principes du Code;
- Evaluation des risques, éviter et réagir à tout dommage au personnel et à la population locale;
- Formation à la survie en milieu hostile;
- Présentation de la législation nationale et internationale applicable à la conduite du personnel;
- Formation sur les règles du recours à la force;
- Explication sur la façon de signaler tout incident dans l'exercice de ses fonctions;
- Formation sur la façon de recourir au mécanisme de traitement de plaintes de l'entreprise;
- Expliquer les mesures disciplinaires dans le cas de violations des procédures de l'entreprise.

L'ESP doit offrir des formations aux personnes portant des armes spécifiques selon le type d'arme portée. Le personnel est uniquement autorisé à porter des armes si l'entreprise a vérifié son habilitation relative au type et modèle d'arme portée, et a fourni des formations spécialisées.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

L'Article 6 de l'Arrêté de 2014 requiert que la société ou le service interne de gardiennage satisfasse aux conditions de formation professionnelle, sauf en ce qui concerne le personnel administratif. Une convention est établie en 2013 entre le Ministère National de l'intérieur et le Centre professionnel de Sécurité. Le Centre est censé appuyer le Ministère dans le cadre de gestion et de contrôle des Services de gardiennage et de Sécurité privées oeuvrant en RDC. La Convention promeut la standardisation de la formation des services de gardiennage et la mise à niveau des agents. Toute société
de gardiennage doit être soumise pour le renouvellement de son agrément à la standardisation et à la mise à niveau de ses agents. La sélection des formateurs est tributaire du contenu de la formation. Ces formations sont assurées par le personnel de services publiques de l'Etat notamment l'Agence Nationale des Renseignement (ANR), la Police Nationale Congolaise (PNC), et aussi par les privés, tels que les sportifs pour le self défense, des formateurs internes, des avocats ou des enseignants d'Universités. La Protection civile, service technique du ministère de l'intérieur organise aussi des formation; celles-ci se portent sur le secourisme et la prévention d'incendies. Dans une société intérrogée, les agents sont formés périodiquement par la Section sécuritaire de la MONUSCO.

En pratique, la majorité des employés des entreprises de sécurité privées sont formés par leurs employeurs et les contenus dépendent d'une société à l'autre selon le besoin du client.

Sélection et vérification des sous-traitants

Un client demande à une entreprise de sécurité privée internationale de mettre en place des mesures de sécurité dans un délai très court. L'entreprise n'a pas assez de personnel pour exécuter le contrat dans le délai imparti. Elle décide de sous-traiter le contrat à une entreprise de sécurité locale. Quelle entreprise de sécurité locale doit-elle sélectionner?

Le Code

Si les entreprises de sécurité privées décident de sous-traiter des services, alors elles doivent attentivement et régulièrement évaluer les sous-traitants et analyser la façon avec laquelle ceux-ci respectent le Code.

L'entreprise de sécurité privée doit vérifier que le sous-traitant assurant les services de sécurité opère en accord avec les principes du Code. Si un sous-traitant n'opère pas selon les normes, alors l'ESP doit prendre des mesures pour y remédier.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

En RDC, la loi n° 17/001 du 08 février 2017 fixe les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé. La sous-traitance n'est autorisée que par les entreprises nationales (article 6). Les entreprises qui sous-traitent doivent également publier leurs revenus comme la liste des entreprises sous-traitantes. Les sous-traitants doivent être formés pour être en mesure de fournir les services requis (article 12). La loi précise également ce que le contrat avec le sous-traitant doit préciser (article 13). Cependant, les recherches ont montré une faible mise en oeuvre de cette loi qui est selon les
organisations de la société civile une opportunité manquée au regard de la gouvernance du secteur de la sécurité privée en RDC.

Au **Haut-Katanga**, l'enquête n'a pas montré que des entreprises internationales font appel à des entreprises nationales pour assurer leur sécurité. Similaire au Sud Kivu les recherches n'ont pas signalé de cas de sous-traitance par des ESP. Ils ont trouvé des ESP de droit étrangers qui opèrent ellesmêmes sur le marché. Au Nord Kivu, les entreprises internationales font appel à des entreprises nationales pour assurer leur contrat dans la province, exemple la MONUSCO a un contrat de gardiennage avec l'ESP DELTA PROTECTION qui donne certains lieux à garder à GRABEN SECURITY en sous traitance. Au Nord Kivu, des cas de sous-traitance s'apparentent à de l'exploitation: l'employeur donne très peu de salaire à l'agent de sécurité.

Gestion des armes et matériel de guerre

Une entreprise de sécurité privée possède un entrepôt près de la place du marché dans un village. L'entreprise stocke diverses munitions, armes et matériel explosif dans cet entrepôt. Tout ce matériel est stocké sans ordre. Le garde de l'entrepôt fume une cigarette. Quels sont les risques encourrus ? Que doit faire l'entreprise?

Le Code

Dans certains pays, les gardes de sécurité privées ont le droit du port d'arme à feu. Ceci est régi par la législation nationale.

Les ESP sont tenues d'obtenir et de maintenir à jour les autorisations pour la possessions et l'usage d'armes, de munitions et d'autres matières dangereuses.

Il est interdit aux entreprises d'être en possession d'armes, munitions ou d'autres matières dangereuses illégales ou de prendre part à des transferts illégaux.

Les entreprises sont tenues de mettre en place des mesures garantissant que:

- Les armes et munitions sont entreposées en sécurité;
- Les armes et munitions sont régulièrement contrôlées;
- Les informations sur les personnes auxquelles et la date à laquelle les armes sont confiées sont enregistrées;
- Les munitions peuvent être identifiées et comptabilisées;
- Les armes et munitions sont détruites ou rendues inopérantes correctement selon un processus vérifiable.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Il est proscrit aux agents de sécurité privée de détenir ou de porter des armes ou tout matériel à usage militaire ou policier (Lire l'article 10 de l'arrêté ministériel portant conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage en République Démocratique du Congo). Ils ne peuvent détenir et porter que des matraques simples et non électriques, des bâtons, des couteaux ou menottes. Cependant, certains gardes se servent d'une brigade canine, des chiens entrainés pour la sécurisation des leurs installations ainsi que les bureaux.

Les armes (matraques) utilisés sont souvent consignées entre les équipes entrantes et les sortants lors de la remise et reprise de sécurité sur le lieu, cela au travers du cahier de consigne de sécurité.

Malgré cette interdiction, à Kinshasa, il sied de signaler qu'une ESP aurait détenu des armes appartenant à un Ex-Gouverneur de la Ville de Kinshasa. Un Amiral aurait obtenu des permis de port individuel pour ces agents auprès du ministère de l'Intérieur.

Par rapport à la détention d'armes par les particuliers, le ministère de l'Intérieur délivre le port d'armes aux particuliers dans des conditions strictes, un Arrêté interministériel n° 25/CAB/VPM /MININTERSECAC/GKM /134/2019 portant fixation des taux des droits et taxes à l'Initiative du ministère de l'intérieur fixe un certain montant à payer pour l'obtention des ports d'armes. 250 dollars américains pour une arme d'autodéfense et 150 à 200 dollars pour une arme de chasse. Les policiers au poste ou en détachement sont obligés de porter leurs armes pendant tout le temps qu'ils sont en service.

Dans l'objectif de lutte contre la prolifération illicite des Armes Légères et Petit Calibre (ALPC) grâce aux soutiens de l'UNMAS, plusieurs armureries mobiles et statiques ont été construites et/ou réhabilitées par la CNC-ALPC avec l'appui des différents partenaires.

Santé et sécurité au travail

Une entreprise de sécurité privée protège un camp de réfugiés près de la frontière. Le climat est chaud. La zone le long de la frontière est connue pour contenir des mines. Que doit faire l'entreprise afin de s'assurer que ses employés travaillent en sureté et demeurent en bonne santé?

Le Code

Les ESP sont tenues de s'assurer que toutes les précautions raisonnables ont été prises afin de protéger leur personnel au cours d'opérations à hauts-risques ou dans des opérations où leur vie est menacée.

Ceci inclut:

- Evaluer les risques de blessures du personnel et de la population locale;
- Fournir des formations adéquates au personnel;
- Fournir des munitions, armes et de l'équipement de protection adéquats;
- Fournir de l'aide médicale;
- Mettre en place d'autres mesures relatives à la santé psychologique, à décourager les actes de violence au travail, les fautes graves, l'abus d'alcool et de drogues, le harcèlement sexuel, et d'autres comportements indécents.

Les entreprises ne doivent pas tolérer le harcèlement et l'abus du personnel.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

A la Division de Travail et Prévoyance Sociale, des problèmes entre ESP et agents sont souvent signalés. Les équipements de protection sont souvent insuffisants dans les mines. Dans le Lualaba, dans quasiment toutes les mines et autres lieux ou les gardes de sécurité privée travaillent, les recherches ont montré qu'ils ne portent pas d'équipements de protection. Certains agents d'ESP font la garde nocturne sans équipements nécessaires (torches, tricots, téléphones). Ils ne sont pas à l'abri de graves dangers d'ordres sécuritaires et sanitaires. Au Haut-Katanga, sur les 15 employés d'ESP interrogés qui sont déployés ou ont été déployés dans les industries extractives, 13 mentionnent avoir travaillé dans des conditions les exposant à multiples dangers sans équipement approprié, notamment sur les sites miniers, où les vols des minerais sont fréquents par des artisanaux qui opèrent avec des armes blanches. De plus, sur ces sites les ESP sont amenées à surveiller des quantités importantes de substances chimiques dangereuses pouvant provoquer des maladies graves.

La sécurité privée a la réputation d'un travail instable car les syndicats sont faibles. Des syndicats existent dans le Maniema mais les agents de sécurité privée n'ont pas toujours le droit d'adhérer au syndicat de leur choix. En cas de vol dans un établissement/lieu sous la surveillance d'une ESP, il a été rapporté que le garde présent au moment du fait est généralement licencié sans preuve de complicité, simplement pour maintenir la crédibilité de la compagnie auprès du client.

Signaler des incidents

Le personnel d'une entreprise de sécurité privée est impliqué dans un accident de la route. Que doit faire le personnel?

Le Code

Les ESP doivent documenter et enquêter sur tout incident impliquant l'usage d'armes, l'usage accru de la force, le dommage d'équipement, les personnes blessées, des attaques, actes criminels, les accidents de la route ou tout incident impliquant d'autres forces de sécurité.

Toute information documentée et faisant l'objet d'une enquête doit contenir les éléments suivants:

- Heure et lieu de l'incident;
- Identité et nationalité des personnes impliquées, y compris leur adresse et autres coordonnées;
- Blessures/dommages occasionnés;
- Les circonstances menant à l'incident; et
- Toute mesure prise par la société signataire en réponse à cet incident.

Les entreprises sont tenues de rédiger un rapport et de le partager avec leurs clients et si nécessaire avec les autorités compétentes..

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées au Maniema

Mécanismes de traitement de plaintes des entreprises

Un agent de sécurité privée entre dans une université avec une arme à feu et pousse un(e) étudiant(e). Un collègue de l'étudiant(e) est témoin de cette scène et souhaite se plaindre auprès de l'entreprise au sujet du comportement agressif de l'agent. Que doit faire le collègue?

Le Code

Toute entreprise doit être en mesure de recevoir des plaintes de la part de ses employés ainsi que du public. Une entreprise doit expliquer le processus à suivre afin que les personnes souhaitant déposer une plainte sachent ce qu'elles doivent faire et comment le processus fonctionne.

Les entreprises doivent au minimum publier des informations sur leur site web indiquant comment partager toute préoccupation ou déposer une plainte. Les informations suivantes doivent figurer:

- Coordonnées de l'entreprise;
- Qui peut déposer une plainte;
- Comment les plaintes doivent être déposées et quelles langues sont acceptées;
- Calendrier indicatif pour le traitement d'une plainte;
- Garantie que l'entreprise protègera les plaignants de toute représailles liée au dépôt d'une plainte de bonne foi.

Ces informations doivent idéalement être disponibles via un lien sur la page principale de leur site web.

Les plaignants doivent aussi avoir différentes options pour communiquer leur plainte. Certaines entreprises ont des champs pour partager des commentaires, des posters ou un numéro de téléphone sur leur voiture afin d'être joignables. Parfois, des entreprises ou leurs clients ont des membres du personnel dont la tâche est d'être en contact avec les anciens de la communauté et d'être à l'écoute de toute préoccupation exprimée par les personnes de la communauté.

Lorsque des entreprises reçoivent des plaintes, celles-ci ont l'obligation d'accuser réception de la plainte, d'examiner la plainte correctement, d'informer le/la plaignant(e) des prochaines étapes et de fournir toutes les informations nécessaires.

Lorsque les plaignants rencontrent les membres du personnel chargés de gérer la plainte, ils doivent être autorisés à amener un ami, collègue ou membre de la famille avec eux comme soutien.

L'entreprise doit également s'assurer que les plaignants soient protégés de tout préjudice supplémentaire.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Les agents de sécurité sont soumis à la juridiction civile. Il n'est pas établi de procédures qui leur sont propres. En l'absence d'un mécanisme de plainte au sein des ESP, lorsque quelqu'un est blessé par un agent de sécurité privée, il a la possibilité de saisir soit la police, soit le parquet soit directement le tribunal.

Des entretiens, il ressort deux types des victimes, les clients et les autres citoyens. Les premiers se réfèrent, lorsque victimes des faits d'un agent, à l'ESP qu'il emploie privilégiant ainsi l'arrangement à l'amiable. Les seconds ne saisissent ni la justice ni l'ESP. Dans la province Haut-Katanga, il sied de préciser, il est recommandé, lorsqu'un agent est impliqué, de se référer à ses supérieurs.

Les recherches ont montré qu'il existe un manque de connaissance sur le service de réception des plaintes en cas d'abus, une ignorance des textes légaux régissant la sécurité privée. L'absence de débat public autant sur le fonctionnement et la responsabilité des entreprises de sécurité privée que des clients (les entreprises extractives) est un défi majeur.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées dans le Kongo Central

Pour plus d'informations sur le mécanisme de traitement de plaintes des entreprises consultez le lien suivant www.icoca.ch/en/guidance#1

Responsabilité financière

L'entreprise n'a pas la possibilité de souscrire une assurance dans le pays dans lequel elle opère. Si l'entreprise cause des dégâts à une propriété ou envers des individus, il se peut qu'elle doive payer une somme importante afin de réparer les dégâts. L'entreprise s'inquiète de ne pas être en mesure de couvrir les coûts de tout dégât potentiel. Elle décide par conséquent de créer son propre fond dans lequel elle verse régulièrement une certaine somme.

Le Code

Les entreprises doivent s'assurer qu'elles ont toujours des moyens financiers suffisants en place afin de couvrir leur responsabilité civile pour tout dégât causé envers une personne ou une propriété.

Il peut s'agir d'un contrat d'assurance, d'engagements envers ses clients, d'une auto-assurance ou de toutes autres mesures alternatives.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Le lancement du guide pratique a bénéficié de la participation du régulateur, le Directeur de la Protection Civile, à Kinshasa en février 2021.

2.3 COLLECTER DES INFORMATIONS SUR LA SÉCURITÉ PRIVÉE

SOURCES D'INFORMATION

Les organisations de la société civile (OSC) de par le monde utilisent diverses sources afin de collecter des informations liées au secteur de la sécurité privée. Nous allons passer en revue chacune de ces sources et proposer des conseils, des bonnes pratiques et examiner de possibles défis.

La victime présumée

Description & Processus	Les victimes présumées contactent les OSC pour obtenir de l'aide et du soutien. Soit l'organisation de la société civile est en mesure de gérer le cas (elle possède l'expérience juridique et l'expertise nécessaire), soit l'OSC réoriente la victime vers les organisations/organismes appropriés. La victime peut potentiellement fournir les détails les plus directs, précis et détaillées des incidents. Lorsque l'OSC cherche à aider les victimes présumées afin d'éviter d'autres dommages ou pour trouver des solutions, les victimes présumées sont la source d'information principale. Néanmoins, il faut évaluer attentivement la crédibilité des propos des victimes.
Risques/ Défis	Il est primordial d'obtenir le consentement éclairé de la victime présumée. Cela signifie qu'à chaque étape la victime comprend exactement quels sont les risques encourus et leurs conséquences et les accepte. Lorsque les OSC travaillent avec les victimes présumées, il est vital que les OSC évaluent les risques pour les victimes et les OSC elles-mêmes en évaluant les risques de représailles, le risque d'ingérence dans une procédure juridique en cours, tout dommage collatéral envers d'autres victimes présumées, etc.
Conseils/ Bonnes Pratiques	• Les OSC établissent des réseaux de partenaires possédant l'expertise appropriée et vers lesquels ils peuvent orienter les victimes afin que celles-ci reçoivent des conseils appropriés. • Les OSC établissent des étapes prédéfinies qu'elles suivent systématiquement selon la gravité du cas sur lequel elles travaillent. • Certaines OSC ont organisé des conférences avec des avocats afin de renforcer la sensibilité aux droits humains.

Les mesures prises par les OSC doivent toujours être guidées par le principe « **l'intérêt de la victime est primordial/est la priorité** ».

Le consentement éclairé de la victime doit être obtenu dans tous les cas.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Maniema
Il est conseillé de toujours déterminer la motivation de sa source afin d'évaluer la crédibilité d'une information.

Kongo Central
Le plus souvent, les abus sont méconnus mais quelques fois viennent à être connus lorsque les victimes sont par exemple mises en détention. Les dénonciations sont presqu'inexistantes car les victimes craignent des représailles.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées dans le

La communauté/ Le grand public

Description & Processus	La communauté est un moyen puissant pour collecter des informations. Etre en lien avec la communauté locale signifie qu'il est possible de dresser un tableau complet des évènements/incidents tout en ayant l'opportunité d'éviter des incidents supplémentaires en mettant en place des systèmes d'alerte précoces. Les OSC communiquent avec les leaders communautaires et organisent des évènements de sensibilisation pour la communauté au sujet de l'impact du secteur de la sécurité privée et de la protection des droits humains. La communauté est donc consciente de ce à quoi elle doit prêter attention et comment faire parvenir des informations aux OSC sur des évènements passés ou actuels/d'incidents et/ou de risques.
Risques/ Défis	Il peut être difficile lorsque les OSC s'appuient sur des informations fournies par la communauté/le grand public de différencier des informations fiables des commérages, règlements de comptes, etc. Dans certains cas, les applications mobiles mises en place afin de recevoir des informations sur des incidents ont généré un grand nombre de dénonciations non fiables menant à la fermeture de ces applications.
Conseils/ Bonnes Pratiques	Certaines OSC travaillent avec des animateurs des communautés afin de collecter des informations. Ces animateurs ont des motos pour pouvoir se déplacer sur de longues distances afin de collecter des informations spécifiques. La plupart des OSC soulignent l'importance d'avoir quelqu'un sur le terrain et d'être en contact régulier avec la communauté afin d'instaurer la confiance et renforcer la coopération.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Haut Katanga
Des organisations utilisent certains membres des communautés pour obtenir des informations et ou des cas des violations ou d'abus des droits humains dans et autour des concessions minières. A titre d'exemple, l'Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains, ACIDH organise les communautés vivant autour des compagnies extractives. A la suite d'une formation à leur bénéfice sur la collecte des informations, des photos et vidéos à utiliser comment preuve en justice, des téléphones pour la collecte.

Nord Kivu
Les moyens de communication modernes offrent une opportunité pour les échanges, il faut mettre en place une stratégie qui réduit les déplacements et des outils d'évaluation qui permettent de séparer les ragots des faits recherchés.

Ituri et Haut Uélé
La communauté ou le public communique à travers un numéro vert de collecte des incidents ou au travers d'émissions de radio. Ces sources permettent d'accéder aux informations dans l'anonymat et rapidement.

Atelier multi-partite (autorité provinciale,société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées au Sud-Kivu

Autorité de réglementation

Description & Processus	Les bases de données officielles, rapports et registres sont des sources fiables d'information dans beaucoup de cas. Certaines OSC s'appuient sur l'autorité de règlementation pour obtenir des informations, notamment en faisant des demandes d'informations, car dans beaucoup de pays, les Etats exigent que les entreprises de sécurité privées soient enregistrées et opèrent avec un permis. Certaines autorités publient des rapports annuels à la disposition du public comprenant une analyse des tendances de l'industrie de la sécurité privée ainsi que des informations sur les inspections de contrôle de la conformité. Les Etats ont parfois également des plateformes via lesquelles elles peuvent recevoir toute plainte au sujet de la sécurité privée.
Risques/ Défis	Etant donné que le maintien d'un registre sur la sécurité privée nécessite des ressources considérables, l'autorité de réglementation ne possède pas toujours des informations à jour. Dans certains cas, les Etats souffrent de problèmes de corruption et de conflits d'intérêts. Par exemple, certaines entreprises de sécurité privées appartiennent à des fonctionnaires ayant des liens avec les autorités ou ayant une relation spéciale avec certaines entreprises. Les informations provenant de ce type de source doivent par conséquent être évaluées avec attention.
Conseils/ Bonnes Pratiques	Certaines OSC ont établi des partenariats formels ou informels avec les autorités de réglementation de la sécurité privée afin d'échanger des informations sur ce secteur. Beaucoup d'OSC soulignent l'importance d'être perçues comme des organisations crédibles aux yeux des autorités afin d'avoir des échanges d'informations de qualité.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Maniema
Autorité de régulation il est suggéré que l'autorité demande systématiquement des rapports de fonctionnement aux maisons de gardiennages afin de détenir plus d'informations sur ce secteur.

Kasaï Oriental
D'autres possibles sources sont:

- L'Inspection provinciale de la police Nationale congolaise;
- La Direction Générale des Impôts (DGI);
- La Direction Générale de Recettes Administratives, Domaniales et de participation (DGRAD)

Kinshasa
La Direction de la protection civile a le droit de regard sur le fonctionnement des sociétés de gardiennage conformément au cadre organique de la fonction publique qui donne l'autorisation à la protection civile le mandat d'enregistrer, de contrôleret de faire le suivi des activités de sociétés de gardiennage. Cette direction peut aider également à comprendre l'environnement dans lequel ces entreprises évoluent.

Autre source
La Brigade de Garde de la Police Nationale Congolaise.

Groupes de Travail/ Réseaux

Description & Processus	Dans de nombreux contextes, des groupes de travail sont mis en place afin de répondre à des problèmes spécifiques (par exemple, au sujet de la sécurité locale, les droits humains, les défis liés à la gestion des frontières, etc.) régulièrement ou sur une base ad hoc. Les groupes de travail ont souvent des procédures en vigueur via des réunions régulières ou une méthodologie de communication d'informations. De tels groupes permettent potentiellement une collecte d'informations coordonnée et méthodique tout en incluant une variété d'expertise et de lieux. Si les groupes sont composés de parties prenantes du secteur public et privé et représentent différentes industries et fonctions alors les informations reçues peuvent provenir de divers points de vue et perspectives. De tels groupes organisent parfois des systèmes d'alerte précoces et la prévention d'incidents (voir les exemples concrets sur la page suivante). .
Risques/ Défis	Selon la nature (type d'adhésion) du groupe de travail/ réseau, certaines informations peuvent ne pas être partagées librement en raison d'intérêts spécifiques tels que des risques liés à la réputation, et des objectifs commerciaux et/ou politiques.
Conseils/ Bonnes Pratiques	Beaucoup d'OSC soulignent combien il est important de prendre part aux groupes de travail/réseaux afin d'avoir accès à des informations exhaustives. De tels groupes de travail/réseaux peuvent également renforcer les partenariats ce qui peut être utile dans la résolution rapide de problèmes. Certains réseaux nécessitent que chaque membre collecte des informations à partager avec le centre/secrétariat/coordinateur. Souvent, le(la) coordinateur(rice) du réseau se rendra sur les lieux ou les problèmes/l'incident ont eu lieu si nécessaire.

EXEMPLES

L'Association du Code de conduite international est une initiative multipartite composée d'Etats, d'entreprises de la sécurité privée et d'organisations de la société civile. Toutes les parties prenantes partagent les meilleures pratiques, échangent des informations sur les façons de promouvoir une sécurité privée responsable et supervisent la mise en œuvre du Code de conduite international pour les services de sécurité privés.

icoca.ch/about/

Le Groupe de travail sur les principes volontaires du Sud-Kivu a comme objectif de renforcer la confiance dans le travail multipartite afin de renforcer la collaboration entre la sécurité privée, les organisations de la société civile, les forces de sécurité et d'autres autorités publiques. Les risques sécuritaires et relatifs aux droits humains dans le secteur de l'extraction sont conjointement identifiés et abordés.

L'Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée est un réseau d'organisations de la société civile africaines dont le but est de partager leurs connaissances et de renforcer leur capacité organisationnelle afin de promouvoir une bonne gouvernance de la sécurité.

Leurs principales activités sont:

- Faire des recherches, sensibiliser et construire un réseau;
- Soutenir le dialogue des OSC avec les autorités nationales, les entreprise et autres parties prenantes à l'échelle nationale, régionale et internationale;
- Partager leurs expériences dans de multiples régions.

observatoire-securite-privee.org/en

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Kasaï Oriental

Les Organisations de la Société Civile du secteur de sécurité, le Réseau pour la reforme de secteur de sécurité et de justice, en sigle '' RRSSJ'' et le cas de la plate forme CRONGD (Conseil Régional des Organisations non gouvernementales de développement), APCF (Action Paysanne Contre la Faim), CDH (Centre pour les droits de
l'Homme et droit humanitaire), COFAP-DH (Collectif des Femmes avocates pour le droit de l'Homme) , CEFOP-DH (Centre de Formation Populaire pour le droit de l'Homme).

Kinshasa

Un cadre de concertation permanent doit exister réunissant toutes les parties prenantes impliquées dans le secteur de la sécurité privée dans le souci de permettre aux
entreprises de veiller au respect et à la protection des droits humains et l'application du code international sur les entreprises de sécurité privée.

Ituri - Haut Uélé

Les membres de Réseaux d'observateurs qui sont des structures locales alimentent des OSC avec des informations du terrain. Ils collectent les informations et les partagent. Dans la résolution de problèmes, ils jouent le rôle de médiateurs au niveau

Les Médias

Description & Processus	Les médias jouent un rôle crucial dans le contrôle démocratique du travail du secteur de la sécurité. Néanmoins, le secteur de la sécurité privée est souvent négligé par les médias malgré son importance croissante dans le paysage de la sécurité nationale. Il est par conséquent essentiel que les médias soient bien informés du rôle de la sécurité privée et du cadre juridique de ses activités afin d'être en mesure de rapporter de manière adéquate ses activités et d'être une source d'informations utile pour les OSC *(par exemple, les réseaux sociaux, les plateformes en ligne, la radio)*.
Risques/ Défis	Dépendant de la crédibilité des médias, les informations doivent être vérifiées. Les médias ne traitent pas suffisamment de sujets concernant la sécurité privée.
Conseils/ Bonnes Pratiques	Les médias sont une source importante d'informations, néanmoins les informations doivent être minutieusement vérifiées et recoupées avec de multiples sources d'informations différentes. Les OSC sont encouragées à contacter les médias et à créer des relations basées sur la confiance afin que les médias soient une source de collecte d'informations fiable et constante.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Tshopo
Les chercheurs indépendants à travers les investigations ou enquête et les entretiens qu'ils réalisent sur le terrain peuvent constituer une source.

Nord Kivu
Les medias de notre province ne traitent pas des aspects liés aux droits humains et de l'impact social du foisonnement des ESP. Il faut susciter l'intérêt des médias pour ce secteur en vue d'en faire une source permanente d'informations objectives. Les radios communautaires locales disséminent dans les localités et constituent un outil de communication de masse pouvant mobiliser l'opinion.

Atelier multi-partite (autorité provinciale, société civile, sociétés de gardiennage et clients de société de gardiennage) de validation des recherches effectuées à Kinshasa

Le secteur de la sécurité privée et ses clients

Description & Processus	L'écosystème de la sécurité privée inclut les associations d'ESP, les syndicats, les entreprises, leurs clients et leurs employés. Il est possible pour les OSC d'obtenir des informations des acteurs mentionnés précédemment, en particulier si une relation de confiance a été instaurée.
Risques/ Défis	Les entreprises de sécurité privées et leurs clients ont par définition des intérêts commerciaux à protéger. Les OSC doivent être conscientes de cet aspect lorsqu'elles traitent les informations provenant de ces sources.
Conseils/ Bonnes Pratiques	Il est recommandé d'effectuer une cartographie de tels acteurs afin d'être prêts lorsque des informations détaillées supplémentaires au sujet d'un incident sont requises. De plus, prendre part aux groupes de travail multipartites/ réseaux (voir ci-dessus) est une méthode prouvée pour instaurer des relations de confiance entre les OSC et le secteur de la sécurité privée et ses clients.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

Lualaba
En ce qui concerne les sources d'informations il existe la Fédération des entreprises du Congo, FEC en sigle, le greffe du tribunal de commerce, le guichet unique de création d'entreprises.

Au Maniema
Les maisons de gardiennage rapportent à l'autorité de surveillance en cas de problèmes de sécurité générale qu'ils ont rencontré. Il s'agit de rapports qui concernent le mouvement ou les attaques des bandits à mains armées , des voleurs , des attaques qu'ils ont subi ou que d'autres ont subi.

Nord Kivu
Les journées portes ouvertes sur la sécurité privée et les forums d'échanges sur le travail des OSC dans la sécurité privée constituent des tribunes pour une redécouverte mutuelle et d'un travail commun possible.

Ituri/Haut Uélé
Certaines relations avec les agents et les responsables des entreprises de gardiennages au niveau de notre province peuvent faciliter l'échange d'informations.

Kongo Central
Il existe une Corporation des entreprises de sécurité privée dans la Province du Kongo Central dont le siège est basé à Matadi. Les responsables de cette corporation peuvent être contactés.

Nord Kivu
Les entreprises produisent parfois des rapports d'activités qui peuvent s'avérer utiles.

Exemple 1

Trois gardes d'une ESP portant l'uniforme intimident, battent et volent un homme âgé à un guichet automatique.

Exemple 2

Des attaquants armés tirent et tuent un garde d'une ESP chargé de protéger l'entrée d'une mine.

1 Lesquelles de vos sources d'information vous auraient alerté au sujet des cas ci-dessous?

2 Quelles sources d'informations utiliseriez-vous afin d'obtenir plus de détails sur ces incidents?

3 Documenter et communiquer des informations sur la sécurité privée

3.1 QUE DOCUMENTER

Réfléchissez tout d'abord à ...

- **Votre objectif pour consigner les informations:**
  avant de transcrire des informations, clarifiez votre objectif. Les données nécessaires seront différentes selon que votre objectif est de plaidoyer auprès du gouvernement afin d'améliorer les cadres règlementaires de la sécurité privée ou que vous souhaitez contribuer à une procédure devant un tribunal.

- **Consentement éclairé:**
  assurez-vous toujours d'avoir obtenu le consentement éclairé des victimes présumées avant d'utiliser l'information.

- **Analyse et gestion des risques:**
  avant de documenter et d'utiliser des informations analysez les risques potentiels pour tous les acteurs impliqués.

Informations pertinentes sur les entreprises de sécurité privées

La liste récapitulative suivante a pour but de vous aider dans le processus de documentation en listant quels types de questions vous devez vous poser et quels types d'informations vous devez rechercher. Evaluez les risques pour vous et les autres avant de contacter une entreprise et de lui demander des informations.

	INFORMATIONS REQUISES Pourquoi est-ce utile	**COMMENT/QUOI/OÙ VÉRIFIER**
☐	**OÚ** Lieu de l'incident	
☐	**QUAND** Heure et date	
☐	**QUI ÉTAIT IMPLIQUÉ** Les recours seront différents selon que la police, l'armée, une entreprise de sécurité privée, un client ou un ac-teur est responsable.	• Uniforme • Armes • Logo
☐	**NOM DE L'ENTREPRISE DE SÉCURITÉ PRIVÉE IMPLIQUÉE**	• Logo de l'entreprise sur l'uniforme/ véhicule ou autre matériel
☐	**NIVEAU NATIONAL/INTERNATIONAL** Il est important de savoir si l'entreprise est nationale ou internationale afin d'identifier les différentes options pour la contacter. Une entreprise interna-tio-nale peut être contactée aussi bien dans le pays dans lequel elle opère qu'au ni-veau du siège social.	• S'il est possible de le faire en sécurité, rendez-vous aux bu-reaux de l'entreprise. • Vérifiez le site web de l'entreprise. • Vérifiez auprès des autorités régionales/nationales. • Si vous pouvez le faire en sé-curité, parlez avec les per-sonnes vivant et travaillant près de l'endroit où l'incident a eu lieu.

INFORMATIONS REQUISES Pourquoi est-ce utile	COMMENT/QUOI/OÙ VÉRIFIER
☐ **L'ENTREPRISE EST-ELLE ACCRÉDITÉE?** Dans de nombreux pays, les entreprises doivent avoir une licence afin d'être autorisées à opérer.	• Vérifiez le site web de l'entreprise. • Vérifiez auprès des autorités nationales.
☐ **ENTREPRISE MEMBRE OU AFFILIÉE DE L'ICOCA** En tant que membres ou affiliés de l'ICoCA, les ESP se sont engagées à respecter le Code et de se soumettre aux fonctions essentielles de l'ICoCA (c'est-à-dire, le processus de certification, monitoring et plaintes).	• Vérifiez le site web de l'ICoCA www.icoca.ch • Vérifiez si vous voyez un logo sur le site web de l'entreprise, sur l'uniforme
☐ **ENTREPRISE CERTIFIÉE** Afin d'obtenir leur certification, les ESP doivent prouver qu'elles respectent les normes internationales.	• Vérifiez si le site ou le descriptif de l'entreprise contient des logos de certification. • En fonction de la nationalité de l'entreprise vous pouvez également consulter les sites des associations de la sécurité privée (Voir l'Annexe A pour une liste des associations de la sécurité privée).
☐ **QUI EST LE CLIENT DE L'ENTREPRISE** Les clients ont une part de responsabilité dans les opé-rations menées par l'ESP qu'elles emploient, parti-cu-lièrement lors de la période pendant laquelle l'ESP tra-vaille pour eux.	• Vérifiez le site web de l'entreprise. • Entamez un dialogue avec la communauté locale.

MISE EN CONTEXTE EN RDC

INFORMATIONS REQUISES **Porquoi est-ce utile**	COMMENT/QUOI/OÙ VÉRIFIER
Haut Katanga Suggestion de rajouter “Recherche d’antécédents de l’entreprise de sécurité privée” à la check-list	Chercher des informations liées aux antécédents de l’entreprise de sécurité privée impliquée ainsi que de son client.
Kongo Central Suggestion de rajouter à la check-list: L’entreprise estelle membre d’une autre initiative nationale ou régionale sur la gouvernance des ESP autre qu’ICoCA?	Ceci permet de savoir non seulement s’il existe des ESP qui ont déjà manifesté une démarche dans ce sens, mais aussi et surtout s’il existe ou a existé d’autres initiatives particulières.
Kinsasha Suggestion de rajouter à la liste des éléments à documenter le motif du comportement ou de l’acte	Dans toute procédure judiciaire, si cette voie est choisie, l’établissement du motif/de l’intention peut s’avérer crucial dans la détermination de la sentence ou des réparations/dédomagements requis.

3.2 REPORTING

Communication d'informations et droits humains

Que faire maintenant? Une fois que les informations ont été collectées, vers qui se diriger si un incident a lieu indiquant une violation des droits humains commis par une entreprise de sécurité privée?

Comme mentionné dans le Chapitre 1, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont composés de 31 principes qui mettent en œuvre le cadre de référence des Nations Unies « protéger, respecter et réparer ». Ce cadre de référence traite des problématiques liées aux droits humains et aux entreprises transnationales et autres entreprises. Le Code international des entreprises de sécurité privées (le Code) met en œuvre les principes directeurs des Nations Unies relatifs à la sécurité privée, il énonce les principes internationaux basés sur les droits humains et le droit international humanitaire destinés spécifiquement aux entreprises de sécurité privées opérant dans des environnements complexes.

Dans certaines situations, il est difficile d'identifier les mécanismes de communication d'informations des violations/fautes graves commises par les entreprises de sécurité privées. Les mécanismes non-étatiques cherchant à trouver des solutions sont parfois plus efficaces que les processus étatiques.

La section suivante identifie comment les OSC rapportent sur la sécurité privée. Il est conseillé de sauvegarder et de régulièrement mettre à jour les informations clés au sujet des mécanismes de communication d'informations disponibles ainsi que les services d'aide aux victimes. Ce chapitre offre des exemples concrets sur les mécanismes pertinents, l'octroi de licences, et les organismes de certification et d'accréditation. Il conclut en offrant des informations clés sur le mécanisme de traitement de plaintes de l'Association du Code de conduite international.

ATTENTION

La victime présumée doit toujours être au centre de toute action prise. Si la victime nécessite de l'aide médicale, psychologique, ou autre alors il/elle doit être orienté(e) vers les services de soutien disponibles.

Informations dont les organisations de la société civile doivent disposer

Avant de collecter, documenter et communiquer des informations sur le comportement des entreprises de sécurité privées, il est important de savoir quels sont les types de services et mécanismes de traitement de plaintes disponibles, comment ceux-ci fonctionnent et dans quelles situations ils peuvent être utilisés.

Si une personne est blessée suite aux actions d'agents de sécurité privés, il est parfois nécessaire d'offrir de l'aide dans les délais les plus courts afin d'éviter que la victime subisse des préjudices supplémentaires.

Il est par conséquent fortement recommandé d'avoir à disposition les informations sur les services potentiels et les mécanismes de traitement de plaintes.

INFORMATIONS REQUISES	QUOI VÉRIFIER
SERVICES DE CONSEILS MÉDICAUX ET JURIDIQUES	• Les services médicaux les plus proches (y compris les services psychologiques) et les services consultatifs juri-diques. • Le lieu exact, l'itinéraire et les moyens de transport pour se rendre aux services con-sultatifs médicaux et juri-diques. • Coûts et moyens de paie-ment pour les services consultatifs médicaux et juri-diques.

EXEMPLES

SERVICES MÉDICAUX
Hôpitaux, Médecins Sans Frontières (MSF), Croix Rouge nationale, Croix Rouge internationale

SERVICES LÉGAUX
Cliniques juridiques, OSC spécialisées, services publics.

RECOMMANDATION

Mettez régulièrement à jour votre liste des mécanismes de communication d'informations disponibles, les organisations expertes et les services de soutien (voir la checklist suivante).

INFORMATIONS REQUISES	QUOI VÉRIFIER
MÉCANISMES DE TRAITEMENT DE PLAINTES ET/OU AUTRES RECOURS POUR ÉTABLIR DES COMPTES RENDUS	• Liste des mécanismes de trai-tement de plaintes ou autres voies disponibles pour établir des comptes rendus au ni-veau national, régional et international • Etendue et compétences des mécanismes de traitement de plaintes ou autres voies disponibles • Résultats possibles à l'issue du mécanisme de traitement de plaintes ou autres voies sélectionnée • Evaluation des risques dispo-nibles pour soi et tierces par-ties lors de l'utilisation du mécanisme ou autre voie • S'il est possible d'avoir re-cours à plusieurs processus simultanément • Réseau de soutien disponible afin d'aider à identifier et soumettre des plaintes aux mécanismes de traitement ou via d'autres voies dispo-nibles • Documenter l'expérience liée au processus • Informations sur le fonction-nement, la réactivité et les difficultés du processus.
EXEMPLES Institutions des droits humains Tribunaux Entreprises de sécurité privées Clients d'entreprises de sécurité privées tels que des sociétés pétrolières, mines, ambassades Nations Unies Autorité compétente pour l'octroi de licences aux entreprises de sécurité privées	Ministère chargé de faire le suivi des entreprises de sécurité privées ou de leurs clients Organisme de certification Association du Code de conduite international Observatoire Africain de la Gouver-nance de la Sécurité Privée Groupes de travail sur les Principes Volontaires pour la sécurité des droits de l'homme

Exemples de mecanismes de communication d'informations liés au secteur de la sécurité privée

Procédures de traitement de plaintes auprès de l'entreprise

Le Code de conduite international exige que les entreprises de sécurité privées aient un mécanisme de traitement de plaintes en place qui soit juste, équitable et impartial et qui offre des résolutions efficaces des plaintes déposées. Toute personne ayant été blessée ou ayant été témoin d'une faute grave commise par le personnel d'une entreprise doit être en mesure de pouvoir le signaler à l'entreprise en question. Le personnel et le public peuvent effectuer des communication d'informations par téléphone, email, aux travers de champs pour partager des commentaires ou via les sites web des entreprises. Si vous vérifiez les sites web des entreprises, cherchez les sections intitulées « plaintes », « feedback », « conformité au règlement », « contact » ou d'autres termes situés en bas ou en haut de la page afin de trouver des informations sur le mécanisme de traitement de plaintes de l'entreprise. Vous devriez normalement trouver une description sur la façon dont fonctionne le mécanisme de traitement de plaintes ou la politique de traitement de plaintes elle-même qui explique le processus étape par étape. Si vous ne trouvez pas l'information souhaitée veuillez contacter l'entreprise pour le lui demander.

Mécanismes de traitement de plaintes des clients d'entreprises de sécurité privées

Les clients des entreprises de sécurité privées ont souvent mis en place des mécanismes de traitement de plaintes en place. Par exemple, vous souhaitez peut-être informer d'une plainte l'ambassade protégée par des gardes de sécurité privée ou bien informer le pays d'origine d'une entreprise internationale de sécurité privée.

Les entreprises extractives ont mis en place leur propre mécanisme de traitement de plaintes qui est parfois géré conjointement avec les communautés environnantes ou l'entreprise de sécurité privée protégeant l'entreprise extractive. Certaines entreprises extractives exigent que toutes les plaintes au sujet de leurs entreprises de sécurité privées leur soient adressées directement et non à l'entreprise de sécurité privée elle-même.

Les acteurs humanitaires tels que le Comité international de la Croix-Rouge (CICR), Médecins Sans Frontières (MSF) ou d'autres organismes peuvent également avoir mis en place des mécanismes.

Structures d'accréditation

Le Document de Montreux, qui inclut des bonnes pratiques pour les Etats afin de réguler les entreprises de sécurité privées, recommande que les Etats désignent une autorité centrale qui octroiera les licences d'exploitation à toute ESP souhaitant offrir ses services sur son territoire. Les licences d'exploitation doivent être octroyées pour une durée de temps limitée. Ces licences doivent contenir des informations concernant leur période de validité et à quelle échéance celles-ci doivent être renouvelées et selon quels critères clairs.

S'il existe une autorité compétente dans votre pays, vous pouvez songer à signaler tout incident à celle-ci. L'autorité évaluera si les informations que vous lui fournissez enfreignent les conditions requises pour obtenir une licence et pourra révoquer la licence permettant à l'entreprise d'opérer sur son territoire et/ou soumettre un dossier au système judiciaire.

Organismes de certification

Un organisme de certification est une entreprise qui évalue et certifie les autres entreprises selon des normes nationales ou internationales. Une entreprise souhaitant être certifiée paye un organisme de certification afin que celui-ci évalue ses processus et politiques, vérifie ceux-ci sur le site et dans le pays, et si l'entreprise répond à tous les critères de la norme alors l'organisme délivre un certificat valide pour un certain nombre d'années.

Afin d'être autorisé à délivrer ces certificats, les organismes de certification doivent être accrédités par l'organisme national de certification.

Il existe des normes spécifiques au titre desquelles les entreprises de sécurité privées peuvent être certifiées. Par exemple, ISO 18788 pour les ESP terrestres, ISO 28007 pour les ESP maritimes, ou la norme américaine PSC.1.

Si vous êtes témoin d'un incident, vous pouvez vérifier si l'entreprise impliquée est certifiée et quel organisme de certification a décerné le certificat. Vous pouvez ensuite signaler l'incident à l'organisme de certification qui est en mesure de révoquer la certification s'il estime que l'entreprise ne satisfait plus aux critères de la certification. Il se peut que par le suite l'entreprise perde certains de ses clients.

Examples

Les organismes de certification pour les entreprises de sécurité privées incluent:

- MSS Global, Royaume-Uni: www.mssglobal.com
- Intertek, Royaume-Uni: www.intertek.com
- LRQA, Royaume-Uni: www.lr.org/en-gb/management-systems
- Asociación de Empresas Seguras, Colombie: aes.org.co

MISE EN CONTEXTE EN RDC

L'organisme national d'accréditation dans la RDC est le Service d'Accréditation du Développement Communautaire de l'Afrique Australe (Southern Development Community Accreditation Service -SADCAS):

www.iaf.nu/articles/IAF_MEM_Southern_Africa/458

De nombreuses maisons de gardiennage sont disposées à gérer des problèmes par la conciliation avant d'envisager la saisie des instances judiciaires. Il faudrait aussi déterminer l'existence d'un numéro vert de communication de plaintes.

Haut Katanga
Il est recommandé lorsqu'un agent est impliqué, de se référer à ses supérieurs.

Tshopo
Pour l'accompagnement et l'assistance juridique et judiciaire par les OSC, par exemple l'Association des Femmes Juristes (AFJ), le Réseau National pour le Développement des Femmes (RENADEF).

Lualaba
La plupart d'entreprises de sécurité privées utilisent des services de conseil médical et juridique, des polycliniques auxquels elles sont abonnées en ce qui concerne les soins de santé et un cabinet d'avocat en ce qui concerne les conseils juridiques et /ou judiciaire.

Kinshasa
L'ignorance de la population de ses droits et la confusion pour elle de croire que ces agents disposent de l'autorité de la force publique mettent ces entreprises à l'abri des plaintes. La Direction de la protection civile enregistre également des plaintes des violations ou des abus des droits de l'homme commis par les agents des entreprises de sécurité privée. Selon cette Direction, toutes les plaintes formulées ont été verbales. Néanmoins, elle reconnait avoir interpellé certains responsables de ces entreprises sans donner plus de précision.

Nord Kivu
L'accompagnent juridique à Heal Africa et Monusco sont gratuits, Assistance juridique disponible également: BCNUDH.

Ituri - Haut Uélé
Certaines entreprises de gardiennage utilisent une boite à suggestion et un département pour recevoir des plaintes.

Mécanisme de traitement de plaintes de l'Association du Code de conduite international

L'Association reçoit et traite des plaintes de violations présumées envers le Code de conduite international commises par ses entreprises membres et affiliées. Lorsqu'un(e) plaignant(e) souhaite obtenir du soutien, l'ICoCA facilite l'accès à des procédures de traitement de plaintes justes et accessibles qui peuvent être un recours effectif, notamment en lui fournissant un accès aux bons offices de l'ICoCA. Pour les entreprises membres et affiliées, l'Association fournit des conseils afin d'établir et maintenir des mécanismes de plaintes équitables et accessibles conformément au Code.

ETAPES PRINCIPALES

Mécanisme de traitement de plaintes

1. Le Secrétariat de l'ICoCA examine la plainte déposée et vérifie s'il s'agit d'une violation présumée commise par une entreprise membre ou affiliée de l'ICoCA.
2. Le Secrétariat de l'ICoCA demande plus d'informations au plaignant si nécessaire.
3. Si les conditions requises sont remplies, l'ICoCA contactera l'entreprise membre, après avoir reçu l'autorisation du/de la plaignant(e) et victime présumée.
4. L'ICoCA formulera des recommandations à l'entreprise membre ou affiliée basées sur les informations collectées.
5. Différentes options seront proposées pour résoudre le cas: médiation, bons offices, orientation, etc.
6. ICoCA surveillera la mise en œuvre des mesures correctives au sein de l'entreprise membre ou affiliée.
7. Si l'entreprise ne coopère pas en toute bonne foi, l'ICoCA peut suspendre/mettre fin à l'adhésion/l'affiliation.

QUI PEUT DÉPOSER UNE PLAINTE? Tout le monde

AU SUJET DE QUI/QUOI?

Une plainte concernant une entreprise de sécurité privée qui est soit **membre de l'ICoCA ou affiliée.**

(ET) Alléguant une **violation du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées** ayant eu lieu ou étant sur le point d'avoir lieu.

COMMENT?

Via le formulaire de dépôt de plainte sur le site web de l'ICoCA: www.icoca.ch

ET/OU Envoyez un email à secretariat@icoca.ch

Appelez ou envoyez **un message instantané** par Viber, WhatsApp (+41 79 440 34 14) ou Skype (ICoCA Secretariat)

Conclusion

Le rôle et les défis en termes de réglementation de la sécurité privée sont mal connus malgré l'importance croissante du secteur dans le monde. Le développement du présent outil répond à une demande des principales parties prenantes telles que les régulateurs, les clients et les organisations de la société civile (OSC) elles-mêmes, qui souhaitent que la société civile soit mieux à même de comprendre, d'observer et de responsabiliser le secteur de la sécurité privée.

Ce guide pratique donne un aperçu du secteur de la sécurité privée, de ses défis et du large éventail de rôles que la société civile peut jouer pour y renforcer le respect des droits humains et la gouvernance, tant au niveau local qu'international. Afin d'aider les OSC à recueillir des informations sur la sécurité privée, ce guide propose des éléments clés permettant de différencier les prestataires de sécurité privée des autres acteurs de la sécurité et d'identifier des sources d'information fiables. Le Code de conduite international pour les entreprises de sécurité privées (le Code) sert de cadre de référence pour assister dans la compréhension du comportement attendu des prestataires de sécurité privée.

Dans le dernier chapitre, des informations sont données pour assister les OSC dans la documentation et dans la communication d'informations sur les violations des droits humains impliquant des entreprises de sécurité privée. Cela inclut un document type permettant de documenter des informations clés concernant les entreprises de sécurité privée ainsi que des exemples de mécanismes de communication d'informations. La nécessité de se préparer, d'acquérir l'expertise nécessaire et de veiller à la connaissance du contexte est soulignée comme condition préalable pour pouvoir répondre aux problèmes en temps utile et de manière efficace.

Bien que le présent guide soit axé sur la société civile et son rôle important dans la surveillance de la sécurité privée, il reconnaît pleinement que les parties prenantes qui sont responsables de la bonne gouvernance de la sécurité privée sont multiples. Par conséquent, tout au long de ce guide pratique, il est conseillé aux OSC de rechercher une assistance et des partenariats avec les institutions publiques, l'industrie et les clients de la sécurité privée chaque fois que cela est possible et sûr. Les bailleurs de fonds et les gouvernements sont particulièrement appelés à soutenir la société civile dans ce travail important, car ils ont eux-mêmes de plus en plus recours aux services de sécurité privée alors que la réglementation et la surveillance restent souvent insuffisantes.

Ce guide pratique ne doit pas être considéré comme un guide final et exhaustif, mais plutôt comme un document flexible. Il s'agit d'un canevas à adapter à différents contextes. Un guide pratique qui s'adresse à une industrie en constante évolution dans l'espace et le temps, en taille et en nature, ne pourrait fonctionner autrement.

Les questions et les commentaires doivent être envoyés à:

secretariat@icoca.ch ou bsdivision@dcaf.ch

DCAF Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève

ICoCA International Code of Conduct Association