



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

CODE DE CONDUITE INTERNATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉES

9 novembre 2010

Table des matières

	Paragrapes	Page
A. PRÉAMBULE	1-8	3
B. DÉFINITIONS		4
C. MISE EN ŒUVRE	9-12	6
D. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13-15	6
E. ENGAGEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL	16-27	6
F. ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LA CONDUITE DU PERSONNEL		
Règles générales de conduite	28	8
Règles de recours à la force	29	8
Recours à la force	30-32	8
Détention	33	8
Arrestations	34	9
Interdiction de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants	35-37	9
Exploitation et sévices sexuels, violence sexiste	38	9
Traite d'êtres humains	39	10
Interdiction de l'esclavage et du travail forcé	40	10
Interdiction des pires formes de travail des enfants	41	10
Discrimination	42	10
Identification, enregistrement, immatriculation	43	10
G. ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LA GESTION ET LA GOUVERNANCE		
Intégration du Code dans les politiques de l'entreprise	44	11
Sélection du personnel et enquêtes préalables	45-49	11
Sélection des sous-traitants et enquêtes préalables	50-51	12
Politiques d'entreprise et contrats de travail	52-54	12
Formation du personnel	55	12
Gestion des armes	56-58	13
Formation à la manipulation des armes	59	13
Gestion du matériel de guerre	60-62	13
Signalement des incidents et accidents	63	14
Santé et sécurité au travail	64	14
Harcèlement	65	14
Procédures de plaintes	66-68	14
Responsabilité financière	69	15
H. RÉEXAMEN	70	15

A. PRÉAMBULE

1. Les entreprises de sécurité privées et autres prestataires de services de sécurité (ci-après collectivement désignés par « ESP ») jouent un rôle important en protégeant des clients, étatiques ou non, qui exécutent des missions de secours, de relèvement ou de reconstruction, ou mènent des activités commerciales, diplomatiques ou militaires. Les activités déployées par les ESP au titre de la fourniture de ces services peuvent avoir des conséquences positives ou négatives pour leurs clients, la population locale de leur zone d'activité, le climat général de sécurité, les droits de l'homme et l'État de droit.
2. Le *Document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées opérant pendant les conflits armés* reconnaît que les États sont soumis à des règles solidement établies en droit international dans leurs rapports avec les prestataires privés de services de sécurité et définit de bonnes pratiques à l'intention des ESP. Le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises a préparé un cadre d'action intitulé « *Protéger, respecter et réparer* » ; ce document, qui a reçu l'appui du Conseil des droits de l'homme, demande aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable pour ne pas violer les droits des autres.
3. Sur cette base, les entreprises signataires du Code de conduite international des prestataires privés de services de sécurité (ci-après désigné par « le Code ») adoptent les principes applicables aux ESP tels qu'ils sont définis dans le Document de Montreux et le cadre « *Protéger, respecter et réparer* » évoqué ci-dessus. Elles s'engagent ainsi à fournir des services de sécurité d'une façon responsable, qui respecte l'État de droit et les droits humains de toutes les personnes, et protège les intérêts de leurs clients.
4. Les entreprises signataires affirment qu'elles ont la responsabilité de respecter les droits humains de toutes les personnes affectées par leurs activités commerciales, à savoir leur personnel, leurs clients, leurs fournisseurs, leurs actionnaires et les populations des zones dans lesquelles elles fournissent leurs services, et d'assumer leurs responsabilités humanitaires à l'égard de ces personnes. Elles reconnaissent qu'il est important qu'elles respectent les cultures et les personnes avec lesquelles leurs activités les mettent en contact.
5. Le présent Code vise à définir un ensemble commun de principes à l'intention des ESP, ainsi que des bases qui permettront de traduire ces principes en normes et mécanismes de gouvernance et de contrôle.
6. Les entreprises signataires s'engagent, comme le prévoit le présent Code :
 - a) à mener leurs activités dans le respect du présent Code ;
 - b) à respecter dans leurs activités la législation et la réglementation applicables, ainsi que les normes de gestion commerciale en vigueur dans la branche ;
 - c) à mener leurs activités dans le respect du principe de l'État de droit, des droits de l'homme et des intérêts de leurs clients ;
 - d) à prendre des mesures pour mettre en place et actualiser un cadre de gouvernance interne efficace, qui leur permette de prévenir les atteintes aux droits de l'homme, de les surveiller, de les signaler et de mener une action efficace pour y remédier ;
 - e) à prévoir des canaux en vue de traiter les allégations d'activités violant les normes nationales ou internationales, ou le présent Code ;
 - f) à collaborer de bonne foi avec les autorités nationales et internationales dans l'exercice de leur juridiction légitime, en particulier dans les enquêtes nationales et internationales

portant sur des violations du droit pénal national ou international et du droit international humanitaire, ou sur des atteintes aux droits de l'homme.

7. Les parties instituant le présent Code reconnaissent que ce dernier est un instrument appelé à fonder une initiative plus large d'amélioration de la gouvernance, de l'observance et de la redevabilité. Conscientes que d'autres efforts sont nécessaires pour mettre effectivement en œuvre les principes du Code, les entreprises signataires s'engagent à collaborer avec des États, d'autres entreprises signataires, des clients et d'autres parties prenantes au-delà de leur adhésion initiale au Code pour, dans un délai de 18 mois :

- a) définir des normes objectives et mesurables de fourniture de services de sécurité conformes au présent Code, dans le but d'aboutir à des standards communs, reconnus à l'échelle internationale, en matière de pratiques commerciales et opérationnelles ;
- b) mettre en place des mécanismes extérieurs indépendants et efficaces de gouvernance et de contrôle, s'étendant à la certification de l'observation par les entreprises signataires des principes du Code et des normes qui en découlent, notamment par de bonnes politiques et procédures, un dispositif d'audit et de monitoring de leur travail sur le terrain, avec rapports et mise en place d'un mécanisme d'examen des allégations de violations des principes du Code ou des standards qui en sont issus ;

puis d'envisager de préparer d'autres principes et normes applicables aux services connexes, comme la formation de forces extérieures, la fourniture de services de sécurité maritime et la participation à des missions relatives à des détenus ou à d'autres personnes protégées.

8. La signature du présent Code représente la première étape d'un processus qui vise au respect de l'ensemble de ses dispositions. Les entreprises signataires doivent : 1) mettre en place des processus internes de respect des exigences des principes du Code et des standards qui en sont issus, ou montrer que ces processus sont en place ; 2) après mise en place du mécanisme de gouvernance et de contrôle, se faire certifier par lui et se soumettre en permanence aux audits indépendants et aux vérifications du mécanisme. Les entreprises signataires s'engagent à faire preuve de transparence sur leurs efforts en vue de l'application des principes du Code et les standards qui en sont issus. Elles ne prétendront pas être certifiées conformément au Code tant que la certification ne leur a pas été accordée par le mécanisme de gouvernance et de contrôle évoqué ci-dessus.

B. DÉFINITIONS

Les définitions qui suivent ne s'appliquent que dans le contexte du présent Code.

Audit : processus par lequel des auditeurs indépendants accrédités par le mécanisme de gouvernance et de contrôle procèdent sur place à des contrôles et à des vérifications périodiques, notamment sur le terrain, pour recueillir des données à soumettre au mécanisme de gouvernance et de contrôle, qui vérifiera alors que l'entreprise se conforme bien aux exigences et, dans le cas contraire, définira les correctifs à apporter.

Certification : processus par lequel le mécanisme de gouvernance et de contrôle certifie que les systèmes et les politiques d'une entreprise sont conformes aux principes du Code et aux standards qui en sont issus, et que ladite entreprise se soumet bien à la surveillance, aux audits et aux vérifications, notamment sur le terrain, du mécanisme de gouvernance et de contrôle. La certification s'inscrit dans le cadre plus large des actions nécessaires à la crédibilité de toute initiative de mise en œuvre et de contrôle.

Client : une entité qui recrute, a formellement recruté ou se propose de recruter une ESP pour la charger d'assurer en son nom des services de sécurité, même si ladite ESP agit en qualité de sous-traitant d'une autre entreprise.

Entreprise : toute forme d'entité commerciale, qu'il s'agisse d'un entrepreneur individuel, d'une association, d'une société (d'État ou privée) ou d'un groupe – le pluriel « entreprises » devant être interprété de même.

Autorité compétente : toute organisation gouvernementale ou intergouvernementale sous la juridiction de laquelle tombent les activités et/ou les personnes concernées – le pluriel « autorités compétentes » devant être interprété de même.

Environnements complexes : toute zone instable ou affectée par des troubles, ou sortant d'une situation comparable, à la suite de catastrophes naturelles ou de conflits armés, où l'État de droit a été notablement fragilisé, et où la capacité des autorités de l'État à maîtriser la situation est limitée, diminuée ou inexistante.

Mise en œuvre : la mise en place par les entreprises signataires de politiques, de mécanismes de gouvernance et de contrôle et d'actions de formation de leur personnel et de leurs sous-traitants dans le but de prouver qu'elles se conforment aux principes du Code et aux standards qui en sont issus.

Surveillance : processus consistant à réunir des données sur la conformité des activités du personnel de l'entreprise ou de ses sous-traitants aux principes du Code et aux standards qui en sont issus.

Personnel : personnes travaillant pour une ESP en qualité de salariées ou sous contrat temporaire, ce qui inclut le personnel d'exécution, l'encadrement et la direction. Dans un souci de clarté, il est à préciser que la notion de personnel englobe ici toutes les personnes liées à l'ESP par un contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) ou de mission (renouvelable ou non), ainsi que les fournisseurs extérieurs, le personnel temporaire et/ou les stagiaires (rémunérés ou non), quelle que soit la terminologie employée par l'entreprise concernée.

Entreprises de sécurité privée et prestataires privés de services de sécurité (collectivement appelés ESP) : toute entreprise correspondant à la définition donnée dans le présent Code et dont les activités commerciales englobent la fourniture de services de sécurité, pour son propre compte ou pour celui d'un tiers, quelle que soit la façon dont l'entreprise se présente elle-même.

Rapports : évaluations écrites, faisant l'objet d'accords de confidentialité, dans lesquelles les entreprises décrivent leurs activités à un mécanisme de gouvernance et de contrôle sur la base d'un ensemble transparent de critères définis par ledit mécanisme.

Services de sécurité : garde et protection de personnes et d'objets (convois, installations, certains sites, bâtiments et autres lieux armés ou non armés), ou toute autre activité nécessitant que le personnel de l'entreprise porte ou utilise une arme dans l'exercice de ses fonctions.

Entreprise signataire : les ESP qui ont signé le Code et se sont engagées à respecter ses principes et les standards qui en sont issus – le pluriel « entreprises signataires » devant être interprété de même.

C. MISE EN ŒUVRE

9. Eu égard aux autres mesures à prendre pour soutenir la mise en œuvre du Code, en particulier la définition de standards fondés sur lui (« standards ») et la création d'un mécanisme indépendant de gouvernance et de contrôle (« le mécanisme ») évoquées dans le préambule, les entreprises signataires entendent se réunir régulièrement avec d'autres parties prenantes intéressées pour examiner l'état d'avancement de ces travaux.
10. À la signature du Code, les entreprises signataires et autres parties prenantes s'engageront à collaborer si nécessaire avec des organismes nationaux de normalisation pour définir des standards, dans l'intention de parvenir à une harmonisation internationale sur la base du Code.
11. À la signature du Code, les entreprises signataires et autres parties prenantes nommeront un comité de pilotage multipartite de 6 à 9 membres qui fera office de conseil provisoire et sera chargé de préparer et de documenter les accords initiaux de création d'un mécanisme indépendant de gouvernance et de contrôle, notamment le règlement ou la charte définissant le mandat et les politiques de gouvernance du mécanisme. Le comité s'efforcera de préparer un plan de travail visant à ce que le mécanisme soit créé pour la fin mars 2011, le règlement ou la charte prêts pour la fin juillet 2011, et le plan opérationnel pour la fin novembre 2011.
12. Une fois constitué (par adoption du règlement ou de la charte), le mécanisme indépendant de gouvernance et de contrôle sera chargé de l'actualisation et de l'administration du Code ; il appréciera s'il convient que mention soit faite des standards et du mécanisme dans le texte du Code, et selon quelles modalités.

D. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

13. Le présent Code définit les principes applicables aux activités menées par les entreprises signataires dans la fourniture de services de sécurité dans des environnements complexes.
14. Le présent Code complète, mais ne remplace pas, le contrôle exercé par les autorités compétentes, et ne limite ni ne modifie le droit national ou international applicable. Il ne crée *per se* aucune obligation ni aucune responsabilité opposable en droit pour les entreprises signataires au-delà de celles que prévoit déjà le droit national ou international. Rien dans le présent Code ne pourra être interprété comme limitant ou affectant de quelque façon que ce soit les règles de droit international actuelles ou en cours d'élaboration.
15. Le présent Code pourra être modifié conformément à la procédure que définira le mécanisme de gouvernance et de contrôle.

E. ENGAGEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL

16. Les entreprises signataires s'engagent à respecter dans leurs activités les principes énoncés dans le présent Code. Elles exigeront de leur personnel, de tous leurs sous-traitants et des autres parties exécutant des services de sécurité en vertu d'un contrat conclu avec elles qu'ils se conforment aux principes énoncés dans le présent Code.

17. Les entreprises signataires déploieront des politiques et exerceront un contrôle visant à ce que les actions de leur personnel restent à tout moment conformes aux principes énoncés dans le Code.
18. Les entreprises signataires feront figurer le respect du présent Code dans leurs accords contractuels avec leur personnel, leurs sous-traitants et les autres parties fournissant des services de sécurité en vertu de contrats conclus avec elles.
19. Les entreprises signataires se conformeront au présent Code, même lorsque celui-ci ne figure pas dans un accord contractuel conclu avec un client.
20. Les entreprises signataires ne concluront pas sciemment de contrats dont l'exécution serait matériellement et directement contraire aux principes du présent Code, au droit national ou international applicable, ou au droit local, régional et international relatif aux droits de l'homme, et ne pourront arguer d'aucune obligation contractuelle pour se soustraire au respect du présent Code. Elles interpréteront et exécuteront dans toute la mesure possible leurs contrats d'une façon compatible avec le présent Code.
21. Les entreprises signataires respecteront et exigeront de leur personnel qu'il respecte le droit applicable, ce qui peut s'étendre au droit international humanitaire et aux normes relatives aux droits de l'homme que leur imposent le droit national applicable et toute autre norme applicable de droit national ou international. Elles devront faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer qu'elles se conforment au droit et aux principes définis dans le présent Code, et respecteront les droits humains des personnes avec lesquelles elles sont en contact, notamment le droit à la liberté d'expression, le droit d'association, le droit de réunion pacifique, ainsi que l'interdiction de l'immixtion dans la vie privée et de la dépossession de biens arbitraire ou illicite.
22. Les entreprises signataires s'engagent à ne pas nouer de rapports contractuels avec des gouvernements, des personnes ou des entités quels qu'ils soient, à ne pas les aider et à ne pas leur offrir leurs services si cela enfreint des sanctions du Conseil de sécurité des Nations Unies. Elles ne participeront à aucune action criminelle nationale ou internationale, entre autres crimes de guerre, crimes contre l'humanité, génocide, tortures, disparitions forcées, travail forcé ou obligatoire, prises d'otages, violences sexuelles ou sexistes, traite d'êtres humains, trafic d'armes ou de drogue, travail des enfants et exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires, ni ne chercheront à en tirer profit, et exigeront de leur personnel qu'il s'en abtienne également.
23. Les entreprises signataires ne se prévaudront pas d'obligations contractuelles, d'ordres supérieurs ni de circonstances exceptionnelles comme un conflit armé en cours ou imminent, une menace pesant sur la sécurité nationale ou internationale, l'instabilité politique intérieure ou toute autre crise publique pour se conduire de l'une des façons décrites au paragraphe 22 du présent Code, et exigeront de leur personnel qu'il s'en abtienne également.
24. Les entreprises signataires signaleront et exigeront que leur personnel signale tout acte avéré ou raisonnablement soupçonné relevant des catégories décrites au paragraphe 22 du présent Code à leur client et au moins à l'une des entités suivantes : les autorités compétentes du pays où l'acte aurait été commis, le pays dont la victime est ressortissante ou le pays dont l'auteur de l'acte est ressortissant.
25. Les entreprises signataires prendront des précautions raisonnables pour s'assurer que les biens et services qu'elles fournissent ne servent pas à des violations des normes régissant les droits de l'homme ou du droit international humanitaire, ni n'ont été obtenus par de telles violations.
26. Conformément au droit national et international applicable, les entreprises signataires s'abstiendront de promettre, d'offrir ou de donner à tout agent de l'État, directement ou

indirectement, quoi que ce soit de valeur pour l'agent lui-même ou pour toute autre personne ou entité dans le but que la personne concernée agisse ou n'agisse pas d'une certaine façon dans l'exercice de ses fonctions officielles si cette incitation est illicite, et elles exigeront de leur personnel qu'il s'en abstienne également. Elles ne solliciteront pas ni n'accepteront directement ou indirectement quoi que ce soit de valeur pour ne pas se conformer au droit et/ou à des standards nationaux ou internationaux ou aux principes énoncés dans le présent Code, et exigeront de leur personnel qu'il s'en abstienne également.

27. Les entreprises signataires ont la responsabilité d'instaurer une culture d'entreprise sensibilisant tout leur personnel aux principes énoncés dans le présent Code et promouvant leur respect. Elles exigeront de leur personnel qu'il se conforme au présent Code et lui fourniront par une formation suffisante la capacité de le faire.

F. PRINCIPES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LA CONDUITE DU PERSONNEL

Règles générales de conduite

28. Les entreprises signataires traiteront et exigeront de leur personnel qu'il traite toutes les personnes avec humanité, dans le respect de leur dignité et de leur vie privée, et signaleront toute violation du présent Code.

Règles de recours à la force

29. Les entreprises signataires adopteront des règles de recours à la force compatibles avec le droit applicable et les exigences minimales figurant à la section *Recours à la force* du présent Code ; ces règles feront l'objet d'un accord avec le client.

Recours à la force

30. Les entreprises signataires exigeront de leur personnel qu'il prenne toutes les mesures raisonnablement possibles pour éviter le recours à la force. Tout recours à la force respectera le droit applicable ; il ne devra jamais excéder la mesure strictement nécessaire, mais rester proportionné à la menace et adapté à la situation.
31. Les entreprises signataires exigeront de leur personnel qui n'utilise pas d'armes à feu contre des personnes sauf en cas de légitime défense ou pour défendre d'autres personnes contre une menace imminente de mort ou de blessures graves, ou pour prévenir un acte criminel particulièrement grave associé à un réel danger de mort.
32. Dans la mesure où le personnel de l'entreprise signataire est formellement habilité à assister les forces de l'ordre publiques, l'entreprise exigera de lui qu'il ne recoure à la force ou n'utilise ses armes qu'en conformité avec toutes les obligations nationales et internationales applicables aux forces de l'ordre régulières et officielles de l'État concerné, et au moins avec les standards figurant dans les *Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application de la loi* (1990).

Détention

33. Les entreprises signataires ne détiendront, ne transporteront ni ne questionneront de détenus que a) si l'entreprise en a été spécifiquement chargée par l'État ; b) et si son personnel a été formé au droit national et international applicable ; elles exigeront de leur personnel qu'il se plie à la même règle. Elles traiteront tous les détenus avec humanité, conformément à leur statut et dans le respect de la protection que leur confèrent les normes relatives aux droits humains et le

droit international humanitaire applicables, ce qui englobe en particulier l'interdiction de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, et exigeront de leur personnel qu'il fasse de même.

Arrestations

34. Les entreprises signataires n'arrêteront ou ne détiendront aucune personne, si ce n'est pour se défendre ou défendre d'autres personnes contre un risque imminent de violence, ou à la suite d'une attaque ou d'un crime commis par les personnes concernées contre le personnel de l'entreprise, ses clients ou des biens placés sous sa protection, et remettront les personnes ainsi détenues le plus rapidement possible à l'autorité compétente ; elles exigeront de leur personnel qu'il se conduise de même. Toute arrestation doit être compatible avec le droit national et international applicable et signalée sans retard au client. Les entreprises signataires traiteront toutes les personnes ainsi arrêtées avec humanité, conformément à leur statut et dans le respect de la protection que leur confèrent les normes relatives aux droits humains et le droit international humanitaire applicables, ce qui englobe en particulier l'interdiction de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, et elles exigeront de leur personnel qu'il fasse de même.

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

35. Les entreprises signataires ne pratiqueront pas la torture ou autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, et exigeront de leur personnel qu'il s'en abstienne. Dans un souci de clarification, la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants sont définis ici comme des actes commis par une entité privée et qui seraient assimilables à de la torture ou autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants s'ils avaient été commis par des agents de l'État.

36. Les obligations contractuelles, les ordres supérieurs ou des circonstances exceptionnelles comme un conflit armé en cours ou imminent, une menace pesant sur la sécurité nationale ou internationale, l'instabilité politique intérieure ou toute autre crise publique, ne pourront jamais justifier des actes de torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

37. Les entreprises signataires signaleront et exigeront que leur personnel signale tout acte de torture ou toute peine ou traitement cruel, inhumain ou dégradant dont ils ont connaissance ou ont raisonnablement lieu de soupçonner l'existence. La déclaration sera faite à leur client et au moins à l'une des entités suivantes : les autorités compétentes du pays où ont été commis les actes, le pays dont la victime est ressortissante ou le pays dont l'auteur de l'acte est ressortissant.

Exploitation et sévices sexuels, violence sexiste

38. Les entreprises signataires ne tireront pas profit de l'exploitation sexuelle (ce qui englobe ici la prostitution) ni de sévices sexuels ou de violences ou crimes sexistes, ce qui englobe le viol, le harcèlement sexuel et toute autre forme de sévices ou de violences sexistes, et interdiront à leur personnel de le faire, que ce soit au sein de l'entreprise ou à l'extérieur. Elles feront preuve de vigilance pour détecter tous les cas de violences sexuelles ou sexistes et exigeront de leur personnel qu'il fasse de même ; elles et leur personnel signaleront les cas détectés aux autorités compétentes.

Traite d'êtres humains

39. Les entreprises signataires ne se livreront pas à la traite d'êtres humains et exigeront de leur personnel qu'il s'en abtienne également. Elles feront preuve de vigilance pour détecter tous les cas de traite d'êtres humains, et exigeront de leur personnel qu'il fasse de même ; elles et leur personnel signaleront les cas détectés aux autorités compétentes. Pour les besoins du présent Code, la traite des êtres humains sera comprise comme le recrutement, l'hébergement, le transport, la fourniture ou l'obtention d'une personne 1) pour en obtenir par la force, par tromperie ou par coercition des actes sexuels à des fins commerciales, ou lorsque la personne incitée à participer à ces actes sexuels n'a pas atteint l'âge de 18 ans, ou 2) pour en obtenir du travail ou des services par recours à la force, à la tromperie ou à la coercition à des fins de travail forcé, de servitude pour dette, ou d'esclavage.

Interdiction de l'esclavage et du travail forcé

40. Les entreprises signataires ne recourront pas à l'esclavage ni au travail forcé ou obligatoire, et ne se feront pas complices de quelque autre entité que ce soit dans le recours à ces formes de travail.

Interdiction des pires formes de travail des enfants

41. Les entreprises signataires respecteront le droit des enfants (soit toute personne âgée de moins de 18 ans) à la protection contre les pires formes de travail des enfants, dont :

- (a) toutes les formes d'esclavage ou de pratiques assimilables à de l'esclavage, comme la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dette et le servage, le travail forcé ou obligatoire, ce qui englobe le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour le service armé ;
- (b) l'utilisation, la fourniture ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution ou de production de documents ou de spectacles pornographiques ;
- (c) l'utilisation, la fourniture ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, en particulier la production et le trafic de drogues ;
- (d) le travail qui, par sa nature et les conditions dans lesquelles il est fourni, pourrait porter atteinte à la sécurité et à la santé physique ou morale des enfants.

Les entreprises signataires signaleront et exigeront que leur personnel signale aux autorités compétentes toute activité de la nature décrite ci-dessus dont ils ont connaissance ou ont raisonnablement lieu de soupçonner l'existence.

Discrimination

42. Dans le recrutement de leur personnel, les entreprises signataires s'abstiendront et exigeront de leur personnel qu'il s'abtienne de toute discrimination sur des critères de race, de couleur, de sexe, de religion, d'origine sociale, de statut social, d'appartenance ethnique, de handicap ou de préférence sexuelle, et sélectionneront leur personnel sur la base des exigences intrinsèques des missions à exécuter.

Identification, enregistrement et immatriculation

43. Dans la mesure où cela est compatible avec les exigences raisonnables de sécurité et la sécurité des civils, les entreprises signataires, leur personnel et leurs clients :

- (a) exigeront de tous les membres du personnel qu'ils soient identifiables individuellement lorsqu'ils participent à des activités liées à l'exécution de leur mission contractuelle ;

- (b) veilleront à ce que leurs véhicules soient convenablement immatriculés, homologués auprès des autorités nationales concernées et que les taxes correspondantes aient été acquittées lorsqu'ils participent à des activités liées à l'exécution de leur mission contractuelle ;
- (c) veilleront à ce que toutes les matières dangereuses soient déclarées auprès des autorités nationales compétentes et couvertes par les autorisations requises.

G. ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LA GESTION ET LA GOUVERNANCE

Intégration du Code dans les politiques de l'entreprise

44. Les entreprises signataires intégreront le présent Code dans leurs politiques d'entreprise et leurs systèmes internes de contrôle et d'observance, ainsi que dans tous les aspects concernés de leurs activités.

Sélection du personnel et enquêtes préalables

45. Les entreprises signataires feront preuve de diligence raisonnable dans la sélection de leur personnel et se doteront d'un dispositif vérifiable d'enquêtes préalables et de contrôles permanents du travail. Elles ne recruteront que des personnes possédant les qualifications requises par le contrat concerné, le droit national applicable, les normes de la branche et les principes figurant dans le présent Code.
46. Les entreprises signataires n'emploieront pas de personnes âgées de moins de 18 ans pour assurer des services de sécurité.
47. Les entreprises signataires évalueront et garantiront en permanence la capacité des membres de leur personnel à s'acquitter de leur mission conformément aux principes du présent Code et contrôleront régulièrement qu'ils remplissent les conditions de santé physique et psychologique nécessaires à l'exécution des missions qui leur sont confiées.
48. Les entreprises signataires définiront et actualiseront leurs politiques et procédures internes de détermination de la capacité des candidats ou des membres de leur personnel à porter des armes dans l'exercice de leurs fonctions. Elles vérifieront au minimum que ces personnes :
- (a) n'ont pas été condamnées pour un crime indiquant que la personne concernée ne possède pas les qualités morales ou les aptitudes lui permettant d'assurer des services de sécurité conformément aux principes du présent Code ;
 - (b) n'ont pas été renvoyées pour manquement à l'honneur ;
 - (c) n'ont pas eu d'autres contrats d'emploi régulier ou temporaire résiliés pour violation dûment prouvée de l'un ou de plusieurs des principes du présent Code ;
 - (d) n'ont pas eu par le passé de conduite qui permettrait de douter avec une raisonnable objectivité de leur aptitude à porter une arme.

Pour les besoins du présent paragraphe, seront considérés comme réhabilités, la liste n'étant toutefois pas exhaustive, les voies de fait, le meurtre, l'incendie volontaire, la fraude, le viol, les sévices sexuels, le crime organisé, la corruption, le parjure, la torture, l'enlèvement, le trafic de drogue ou la traite d'êtres humains. La présente disposition ne pourra l'emporter sur aucune norme légale limitant la prise en compte d'un crime dans l'évaluation d'un candidat. Rien dans la présente section n'interdit à une entreprise d'appliquer des critères plus stricts.

49. Les entreprises signataires exigeront de tous les candidats qu'il les autorise à consulter préalablement à leur engagement ou emploi leurs dossiers d'emplois antérieurs ainsi que les registres, fichiers et casiers gouvernementaux disponibles les concernant, et contenant des

renseignements relatifs à des postes détenus dans l'armée, la police ou chez des prestataires privés de services de sécurité. Les entreprises signataires exigeront de tous les membres de leur personnel qu'ils s'engagent à participer aux enquêtes et procédures disciplinaires internes, ainsi qu'à toute enquête publique menée par une autorité compétente, cela conformément au droit national en vigueur et sauf interdiction légale.

Sélection des sous-traitants et enquêtes préalables

50. Les entreprises signataires feront preuve de diligence raisonnable dans la sélection, la vérification préalable et le contrôle permanent des activités de tous les sous-traitants fournissant des services de sécurité.
51. Conformément au principe 13 du présent Code, les entreprises signataires exigeront de leur personnel et de tous leurs sous-traitants et autres parties fournissant sous contrat des services de sécurité qu'ils respectent les principes figurant dans le présent Code et les standards qui en découlent. Si une entreprise délègue à un individu, à un groupe ou à toute autre entité l'exécution de services de sécurité et si ledit individu ou groupe n'est pas capable de se conformer aux principes figurant dans le présent Code et aux standards qui en découlent en matière de sélection, d'enquête préalable et de formation, elle prendra les mesures raisonnablement nécessaires pour faire en sorte que la sélection, les enquêtes préalables et la formation du personnel des sous-traitants se conforment aux principes figurant dans le présent Code et les standards qui en découlent.

Politiques d'entreprise et contrats de travail

52. Les entreprises signataires veilleront à ce que leurs politiques relatives à la nature et à l'étendue des services qu'elles offrent et au recrutement de leur personnel, de même que les autres documents de référence concernant leur personnel, comme les contrats de travail, fassent dûment mention du présent Code ainsi que du droit du travail applicable. Les clauses et conditions des contrats seront clairement indiquées et communiquées par écrit à tous les membres du personnel, sous une forme et dans une langue qui leur soient accessibles.
53. Les entreprises signataires tiendront des registres et prépareront des rapports couvrant une période de 7 (sept) ans sur tout le personnel couramment employé et employé par le passé et sur ses affectations. Elles exigeront de tous les membres de leur personnel qu'ils les autorisent à consulter et à conserver les dossiers d'emploi et les registres gouvernementaux disponibles, sauf interdiction légale. Ces renseignements seront communiqués sur demande à tout mécanisme d'observance créé en vertu du présent Code ou à l'autorité compétente, sauf interdiction légale.
54. Les entreprises signataires ne garderont les passeports ou autres documents de voyage ou d'identification de leur personnel que le temps minimum raisonnablement nécessaire à leur traitement administratif ou à d'autres usages légitimes. La présente disposition n'empêchera pas une entreprise de coopérer avec les services de détection et de répression au cas où un membre de leur personnel ferait l'objet d'une enquête.

Formation du personnel

55. Les entreprises signataires veilleront à ce que tous les membres de leur personnel assurant des services de sécurité reçoivent une formation professionnelle initiale et continue, et qu'ils aient pleinement connaissance de l'existence du présent Code et de toutes les normes nationales et internationales applicables, dont les normes relatives aux droits de l'homme, le droit international humanitaire, le droit pénal international et autre droit pénal applicable. Elles tiendront des registres prouvant dûment la participation de leurs membres à toutes les mesures de formation professionnelle et attestant des résultats obtenus, y compris pour les exercices pratiques.

Gestion des armes

56. Les entreprises signataires obtiendront et renouvelleront selon le besoin les permis de détention et d'utilisation de toutes les armes et munitions couvertes par le droit en vigueur.
57. Les entreprises signataires s'abstiendront et exigeront de leur personnel qu'il s'abstienne de posséder ou d'utiliser des armes ou des munitions illégales en vertu de toute norme juridique applicable. Elles s'abstiendront et exigeront de leur personnel qu'il s'abstienne de tout transfert illicite d'armes, et effectueront toutes leurs transactions concernant des armes conformément au droit applicable et dans le respect des exigences du Conseil de sécurité des Nations Unies et de ses sanctions. Les armes et munitions ne subiront pas de modifications contraires au droit national ou international en vigueur.
58. Les politiques et procédures de gestion des armes et munitions des entreprises signataires incluront :
- (a) le stockage sécurisé ;
 - (b) les contrôles de remise ;
 - (c) l'enregistrement des personnes qui ont reçu des armes et de la date de la remise ;
 - (d) l'identification et la comptabilité de toutes les munitions ;
 - (e) l'élimination vérifiable et régulière.

Formation à la manipulation des armes

59. Les entreprises signataires exigeront :
- (a) que les membres de leur personnel qui doivent porter des armes ne soient autorisés à le faire qu'après avoir reçu la formation correspondant au type et au modèle d'arme qu'ils doivent porter et après vérification que cette formation a bien été effectuée ; aucun membre de leur personnel ne pourra porter en service une arme s'il n'a pas convenablement suivi au préalable la formation spécifique correspondante ;
 - (b) que les membres de leur personnel portant des armes suivent régulièrement, de façon récurrente et vérifiable, des formations spécifiques à la manipulation des armes qu'ils portent et aux règles de recours à la force ;
 - (c) que les membres de leur personnel portant des armes soient convenablement formés aux règles de recours à la force ; cette formation pourra se fonder sur divers standards en la matière, mais englobera au minimum les principes figurant dans le présent Code, les *Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application de la loi* (1990) ainsi que les lois et règlements nationaux en vigueur dans la zone d'intervention.

Gestion du matériel de guerre

60. Les entreprises signataires obtiendront et renouvelleront selon le besoin les permis de détention et d'utilisation de tout matériel de guerre, comme matières dangereuses et munitions, conformément au droit applicable, et exigeront de leur personnel qu'il fasse de même.
61. Les entreprises signataires s'abstiendront et exigeront de leur personnel qu'il s'abstienne de posséder ou d'utiliser du matériel de guerre, notamment des matières dangereuses et munitions, illégal en vertu de toute norme juridique applicable. Elles s'abstiendront et exigeront de leur personnel qu'il s'abstienne de tout transfert illicite de matériel de guerre, et effectueront toutes leurs transactions concernant du matériel de guerre conformément au droit applicable et dans le respect des exigences du Conseil de sécurité des Nations Unies et de ses sanctions.
62. Les politiques et procédures de gestion du matériel de guerre, comme matières dangereuses et munitions, des entreprises signataires devront inclure :

- (a) le stockage sécurisé ;
- (b) les contrôles de remise ;
- (c) l'enregistrement des personnes qui ont reçu des armes et de la date de la remise ;
- (d) l'élimination vérifiable et régulière.

Signalement des incidents et accidents

63. Les entreprises signataires prépareront un rapport sur tout incident ou accident auquel son personnel a été associé et ayant donné lieu à l'utilisation d'une arme quelconque, c'est-à-dire un tir quelles qu'en soient les circonstances (sauf tir d'entraînement autorisé), toute escalade de violence, des dommages matériels, des blessures, des attaques, des actes criminels, des accidents de la circulation, des incidents auxquels d'autres forces de sécurité ont pris part, ainsi que tout autre rapport demandé par le client ; elles mèneront à ce sujet une enquête interne qui déterminera :

- (a) l'heure et le lieu de l'incident ou de l'accident ;
- (b) l'identité et la nationalité de toutes les personnes concernées, avec adresse et autres renseignements permettant de les contacter ;
- (c) les blessures et dommages occasionnés ;
- (d) les événements qui ont précédé l'incident ou l'accident ;
- (e) toutes les mesures prises à sa suite par l'entreprise signataire.

Au terme de l'enquête, l'entreprise signataire produira un rapport écrit comportant les informations ci-dessus, avec copie au client et, dans la mesure où la législation en vigueur l'exige, à l'autorité compétente.

Santé et sécurité au travail

64. Les entreprises signataires s'efforceront de garantir la santé et la sécurité au travail dans la mesure de la dangerosité et des contraintes propres à l'environnement local. Elles veilleront à ce que des précautions raisonnables soient prises pour protéger le personnel intervenant dans des missions à risque ou à très haut risque. Ces précautions consisteront notamment :

- (a) à évaluer les risques de blessures auxquels les activités de l'entreprise signataire et/ou de son personnel exposent le personnel et la population locale ;
- (b) à fournir des formations sur les interventions en milieu hostile ;
- (c) à fournir des dispositifs de protection, des armes avec leurs munitions, et une assistance médicale convenables ;
- (d) à adopter des politiques de promotion de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la santé psychologique, la prévention de la violence au travail, de l'inconduite, de l'abus d'alcool et de drogues, du harcèlement sexuel et autres conduites inadmissibles.

Harcèlement

65. Les entreprises signataires ne toléreront pas le harcèlement ni les brutalités au sein de leur personnel.

Procédures de plainte

66. Les entreprises signataires mettront en place des procédures de traitement des plaintes émanant de leur propre personnel ou de tiers et portant sur une possible violation par l'entreprise des principes figurant dans le présent Code.

67. Les entreprises signataires :

- (a) mettront en place, à l'intention de leur personnel et de tiers, des procédures de soumission, à des personnes désignées, des allégations de conduite inadmissible et/ou illicite, ce qui englobe les actions ou omissions violant les principes énoncés dans le présent Code ; ces procédures seront équitables, accessibles et offriront des mesures correctives efficaces, dont des recommandations visant à la prévention d'occurrences futures. Elles faciliteront également le dépôt auprès d'individus désignés au sein de l'entreprise et, si nécessaire, des autorités compétentes, de déclarations par des personnes ayant des raisons de penser que des conduites inadmissibles ou illicites ou des violations du présent Code se sont produites ou sont sur le point de se produire ;
- (b) publieront les détails de leur mécanisme de réception et d'instruction des plaintes sur un site Internet en accès public ;
- (c) instruiront les allégations promptement et de façon impartiale, en respectant dûment leur confidentialité ;
- (d) tiendront des registres de ces allégations, des résultats des procédures et des mesures disciplinaires, qu'elles communiqueront sur demande à l'autorité compétente, sauf si le droit applicable contient des dispositions spéciales d'interdiction ou de protection ;
- (e) coopéreront aux enquêtes officielles ; elles ne feront pas obstruction et ne toléreront pas que leur personnel fasse obstruction à des témoins, des témoignages ou des enquêtes ;
- (f) prendront les mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au renvoi, s'il s'avère que des membres du personnel se sont conduits de façon illicite ou ont violé le présent Code ;
- (g) veilleront à ce que les membres de leur personnel dénonçant de bonne foi des manquements reçoivent la protection nécessaire contre toutes représailles motivées par leur témoignage, par exemple en les protégeant contre des mesures disciplinaires injustifiées ou autrement imméritées, et à ce que les cas signalés soient examinés et des mesures prises à leur sujet sans retard indu.

68. Aucune disposition du présent Code ne pourra être interprétée comme se substituant à des exigences contractuelles ou à des politiques ou procédures internes de signalement des manquements ou violations.

Responsabilité financière

69. Les entreprises signataires feront en sorte d'être, à tout moment, en mesure de satisfaire à leurs obligations commerciales raisonnablement prévisibles au titre des dommages-intérêts qu'elles pourraient avoir à verser pour préjudice causé à toute personne à la suite de blessures, de mort ou de dégradation de biens. Cette capacité financière suffisante pourra être fournie par la garantie des clients, par une police d'assurance convenable (couvrant la responsabilité de l'entreprise à l'égard de son personnel et du public pour un montant proportionné à l'ampleur et la nature des activités de l'entreprise signataire) ou par des provisions pour risques. Si elle ne peut obtenir de couverture d'assurance suffisante, l'entreprise signataire s'assurera par d'autres moyens de sa capacité à assumer ses responsabilités financières.

H. RÉEXAMEN

70. Le gouvernement suisse tiendra une liste publique des entreprises signataires et convoquera une première conférence d'examen du Code une fois que les mécanismes de gouvernance et de contrôle évoqués dans le préambule et la section C (Mise en œuvre) du présent Code auront été créés.

Entreprises ayant signé le code à Genève le 9 novembre 2010

1. Aegis Defense Services LLC
2. Aegis Defence Services Ltd
3. Aegis Group
4. Argonautic Personal Protection & Defence Systems, Ltd
5. Blue Hackle Group LLC
6. Britam Defence Ltd
7. Control Risks Group
8. DynCorp International
9. Edinburgh International
10. EOD Technology, Inc.
11. Evolutionary Security Management
12. G4S plc
13. Garda World Security Corporation
14. Global Strategies Group (Europe) B.V.
15. GROUPE EHC LLC
16. GROUPE GEOS
17. Groupe OROPEX
18. GW Consulting
19. Hart Security Ltd
20. International Ship Security Group Holdings, Limited
21. LandMark Security Limited
22. LSA
23. Manuel Security
24. Maritime Asset Security and Training Ltd.
25. NYA International
26. OGM International Ltd
27. Oil Gas Maritime Int Suisse SAGL
28. Olive Group FZ-LLC
29. Osprey Security Services (Sierra Leone) Ltd
30. Overseas Security & Strategic Information, Inc.
31. Pax Mondial Limited
32. Protection Vessels International Ltd
33. Quemic
34. Reed International Inc.
35. RISKSGROUP

36. Safenet North America LLC
37. Salama Fikira International Ltd
38. Saracen International Limited
39. Saracen Uganda Limited
40. SOC LLC
41. Triple Canopy, Inc.
42. Triskel Services Ltd
43. Tumas Security Consulting & Research
44. Unity Resources Group
45. Xe Services LLC

Entreprises ayant signé le code par lettre le 9 novembre 2010 ou avant

46. Askar Security Services Ltd
47. Four Horsemen International
48. GCE Consultants
49. Gold Fields Protection Services
50. Higginson Associates Ltd
51. KK Security
52. Maritime & Underwater Security Consultants
53. Marrow Alert Security Intelligence
54. Minimal Risk Consultancy Ltd
55. Page Group Limited
56. Radnor Training & Security Ltd
57. Saladin Security Ltd
58. Tundra Strategies

Déclaration du secteur privé

9 novembre 2010

En juin 2009, lors d'une conférence à Nyon, en Suisse, des représentants du secteur privé se sont engagés à rédiger, dans le sillage du « Document de Montreux », un code international de conduite, en partenariat avec des gouvernements, des organisations non gouvernementales et des organisations humanitaires, ainsi que d'autres parties prenantes.

Cette collaboration a donné naissance au Code de conduite international des prestataires privés de services de sécurité (ICoC), dont la dernière mouture a été donnée ce mois-ci à Genève. Ce code, élaboré au terme d'une série de réunions et de séances de consultation avec l'ensemble des partenaires et des acteurs concernés, au cours desquelles sa compatibilité avec les droits de l'homme et le droit international humanitaire a fait l'objet d'une attention particulière, sera soumis une dernière fois aux entreprises pour consultation. Les acteurs du secteur privé sont favorables à un agenda ambitieux pour la mise sur pied de mécanismes de gouvernance et de contrôle de son observation.

Les entreprises remercient le gouvernement suisse d'avoir accueilli et facilité ce processus et de lui avoir accordé son soutien constant, ce qui lui a valu d'être inclusif et complet. Nous remercions également les gouvernements américain et britannique, qui ont activement encouragé cette initiative et permis son succès.

Nous félicitons tous les prestataires internationaux de services de sécurité qui ont signé ce code aujourd'hui.

Aujourd'hui comme au début de ce processus, nous reconnaissons que l'ICoC représente une opportunité de répondre à des préoccupations qui touchent à des enjeux plus larges, tout en servant l'ensemble de nos clients et les gouvernements de manière transparente, professionnelle et éthique.

Publié par:

- Pan-African Security Association (PASA)
- Association internationale d'opérations de paix (IPOA)
- British Association of Private Security Companies (BAPSC)
- British Aerospace Defence Security (A|D|S)
- Private Security Association of Iraq (PSCAI)
- Security Association for the Maritime Industry (SAMI)
- International Association of Maritime Security Professionals (IAMSP)