

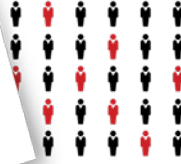
**Le rôle des organisations de la société civile  
dans la bonne gouvernance du secteur  
de la sécurité privée**

**Guide Pratique**

Section 1



**Observatoire**  
de la gouvernance  
de la sécurité privée



# Le rôle **des organisations** de la société civile dans la **bonne gouvernance** du secteur de la **sécurité privée**

## Guide Pratique

### Section 1



**DCAF**

a centre for security,  
development and  
the rule of law



### **À propos de l'Observatoire :**

L'Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée (l'Observatoire) est un réseau d'organisations de la société civile (OSC) africaines visant à soutenir et à renforcer leur capacité organisationnelle pour la promotion de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée.

En favorisant la sensibilisation des OSC membres, l'Observatoire vise à promouvoir l'échange d'idées, d'expériences, d'informations et de bonnes pratiques. A travers sa plateforme en ligne, l'Observatoire met à disposition des outils sur-mesure permettant de soutenir le rôle des OSC dans la surveillance et la responsabilisation du secteur de la sécurité privée.

<http://www.observatoire-securite-privee.org/fr>

### **À propos du DCAF :**

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) à Genève se consacre à l'amélioration de la sécurité des états et de leurs citoyens dans le cadre d'une gouvernance démocratique, de l'état de droit, et dans le respect des Droits de l'Homme. Le DCAF contribue à rendre la paix et le développement plus durables en aidant les états partenaires, ainsi que les acteurs internationaux qui les soutiennent, à améliorer la gouvernance de leur secteur de la sécurité grâce à des réformes participatives et inclusives. Il développe des matériels pédagogiques, fait la promotion de normes et de bonnes pratiques, délivre un conseil juridique et doctrinal et appuie le développement capacitaire des parties prenantes tant étatiques que non-étatiques.

Le conseil de fondation du DCAF comprend 62 états-membres, le canton de Genève et 6 observateurs permanents. Actif dans plus de 70 pays, le DCAF est internationalement reconnu comme un des chefs de file au niveau mondial parmi les centres d'excellence en matière de gouvernance et de réforme du secteur de la sécurité (G/RSS). Le DCAF est guidé par les principes de neutralité, d'impartialité, d'appropriation locale, de participation inclusive et d'égalité des genres.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch).

### **Remerciements :**

Les auteurs tiennent à exprimer leur gratitude à tous les individus et organisations qui ont contribué par leurs commentaires et avis d'experts à la conception de ce document. L'élaboration de ce Guide n'aurait pas pu être possible sans les contributions précieuses et la participation active du comité de pilotage ainsi que des membres de l'Observatoire.

© 2018 DCAF

### **Clause de non-responsabilité :**

Le contenu de cette publication peut être librement utilisé et copié à des fins éducatives et à toute autre visée non commerciale, à condition que le Guide Pratique soit dûment cité comme source. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles du ou des auteurs et ne reflètent en aucun cas la position des institutions mentionnées ou citées comme exemples dans le présent rapport.

Les bonnes pratiques et recommandations incluses dans le présent Guide n'ont pas de visée prescriptive. Il appartient à chaque utilisateur de déterminer, le cas échéant, leur faisabilité, leur utilité et leur caractère adéquat selon le contexte local dans chaque situation spécifique sur le terrain. Le DCAF et les auteurs de ce Guide rejettent toute responsabilité en cas de perte ou dommage de quelque nature que ce soit causé à une personne ayant utilisé ce Guide ou à un tiers du fait de l'utilisation des informations contenues dans ce document.

---

# Table des matières

Liste des Acronymes	4
Définitions	5
Avant-propos	7
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
Contexte	9
Structure du Guide pratique	10
Objectifs du Guide pratique	12
<b>Section 1 : Consolidation des connaissances</b>	<b>13</b>
A. Ressources existantes	17
1. Réglementations et initiatives internationales	20
2. Réglementations et initiatives régionales	29
3. Cadres législatifs et contextes nationaux	32
B. Développement de l'analyse	35
1. Méthodologie	40
2. Check-list	44
Etape 1 : Contexte national et caractéristiques générales du secteur de la sécurité privée	45
Etape 2 : Cadre réglementaire	47
Etape 3 : Défis	50
Etape 4 : Conclusions et recommandations	52
C. Conclusion	53

---

# Liste des Acronymes

<b>ICoCA</b>	Association du code de conduite international des entreprises de sécurité privées
<b>DCAF</b>	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève
<b>ICoC</b>	Code de conduite international des entreprises de sécurité privées
<b>CEDEAO</b>	Communauté économique des Etats d’Afrique de l’Ouest
<b>Document de Montreux</b>	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 dans les contextes de conflits armés
<b>DIDH</b>	Droit international des droits humains
<b>DIH</b>	Droit international humanitaire
<b>ESP</b>	Entreprise de sécurité privée
<b>EMSP</b>	Entreprise militaire et de sécurité privée
<b>INDH</b>	Institution nationale pour les droits humains
<b>Observatoire</b>	Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée
<b>OSC</b>	Organisation de la société civile
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>OI</b>	Organisation internationale
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>NAP</b>	Plan national pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l’homme et aux entreprises
<b>PV</b>	Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l’homme
<b>UA</b>	Union Africaine

---

# Définitions

**Bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée :** Par bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée, on entend l'application des principes de bonne gouvernance à la prestation, à la gestion et au contrôle des services de sécurité délivrés par des entreprises de sécurité privée.

Ces principes de bonne gouvernance sont responsabilité, transparence, État de droit, participation, réactivité, efficacité et efficience. Une bonne gouvernance signifie que le secteur de la sécurité privée est en mesure d'offrir ses services de manière efficace et responsable, dans un cadre de contrôle civil et démocratique, et dans le respect de l'État de droit et des droits humains<sup>1</sup>.

La réglementation des entreprises de sécurité privée (ESP) se réfère à l'activité technique au niveau national, régional ou international permettant d'assurer que les ESP respectent les principes de bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée.

**Droit international humanitaire (DIH) :** Le DIH est une branche du droit international qui énonce des règles visant à limiter les effets des conflits armés et à protéger les personnes qui ne participent pas – ou ne participent plus – aux hostilités. Le DIH limite les moyens et méthodes de combat. Il s'applique aux situations de conflit armé, à caractère international ou non international, telles que définies dans le DIH. Les normes du DIH sont énoncées dans plusieurs traités, y compris les quatre Conventions de Genève de 1949 et leurs Protocoles additionnels de 1977, ainsi que dans le droit international coutumier<sup>2</sup>.

**Droit international des droits humains (DIDH) :** Le DIDH énonce les devoirs et obligations qui incombent aux États en matière de respect, de protection et de réalisation des droits humains. Le DIDH est un ensemble de règles internationales établies par des traités ou par le droit coutumier sur la base desquelles les individus et les groupes peuvent exiger certaines actions ou prestations de la part de l'État. Une série de traités relatifs aux droits humains et d'autres instruments internationaux donnent une forme juridique à ce corpus de normes<sup>3</sup>.

**Entreprise de sécurité privée (ESP) :** Voir EMSP. Certains États et organisations internationales réglementent ce secteur en mentionnant uniquement les entreprises de sécurité

---

<sup>1</sup> Cette définition est adaptée du principe général de bonne gouvernance tel qu'appliqué au secteur de la sécurité, notamment mentionné dans le Cadre d'orientation sur la réforme du secteur de la sécurité de l'Union africaine, Section B.16(h).

<sup>2</sup> Voir la liste complète des instruments relatifs au DIH sur : <https://www.icrc.org/applic/ihl/dih.nsf/vwTreaties1949.xsp>.

<sup>3</sup> Les principaux instruments juridiques universels sont la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948. D'autres traités universels incluent le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que des traités relatifs à l'interdiction de la torture et d'autres formes de peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, à l'élimination de la discrimination raciale et de la discrimination contre les femmes, ou aux droits de l'enfant. Voir aussi <https://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/5kzmuy.htm>.

privée, sans inclure les entreprises qui fournissent des services militaires. D'autres États ont adopté des régimes qui traitent séparément les ESP et les entreprises militaires et de sécurité privées (EMSP). Le présent Guide utilise, de manière générale, le terme « ESP », afin de renvoyer de manière générale aux entreprises qui fournissent des services de sécurité.

**Entreprise militaire et de sécurité privée :** Les « EMSP » englobent toutes les entreprises qui fournissent des services militaires et/ou de sécurité, quelle que soit la façon dont elles se décrivent. Ces entreprises peuvent assurer des services militaires, y compris (mais sans s'y limiter) : un appui matériel et technique aux forces armées ; des services de planification stratégique, de renseignements ou d'enquêtes ; des activités de formation ayant une dimension militaire ; la surveillance par satellite ; ou d'autres activités connexes. Les activités de sécurité peuvent inclure (mais sans s'y limiter) : la garde et la protection de personnes et d'objets ; la garde et la protection (armées ou non armées) des personnes et des objets ; et tout type d'activités de formation se rapportant à la sécurité.

**Organisation de la société civile (OSC) :** Les organisations de la société civile (OSC) sont notamment définies par leur but qui vise à contribuer au bien-être collectif et à la promotion d'un modèle de société fondé sur des valeurs et sur des droits. Les OSC travaillent pour la défense de biens communs, tels que la protection de la nature, la préservation d'héritages culturels, la paix, la sécurité humaine, l'accès aux droits pour tous ou l'opérationnalisation d'une gouvernance démocratique et fondée sur l'État de droit. Les OSC et leurs actions sont inscrites dans un cadre légal déterminé (spécifique à leur pays d'origine). Au-delà des OSC formellement constituées, il existe également d'autres formes de représentation des populations civiles et des communautés par des groupes de citoyens non élus mais impliqués dans l'interaction avec les populations et avec les pouvoirs publics, qui s'apparentent également aux OSC<sup>4</sup>.

Selon l'Art. 3 des statuts du Conseil économique, social et culturel de l'Union africaine, les « OSC comprennent notamment :

- a) Les groupes sociaux tels que ceux représentant les femmes, les enfants, les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées et ayant des besoins spécifiques ;
- b) Les groupes professionnels tels que les associations d'artistes, d'ingénieurs, de professionnels de la santé, de travailleurs sociaux, de journalistes, d'enseignants, de juristes, de théoriciens des affaires sociales, d'universitaires, les organisations commerciales (les Chambres nationales de commerce, d'industrie et d'agriculture) ainsi que d'autres groupes d'intérêt du secteur privé ;
- c) Les organisations non-gouvernementales (ONG), les organisations communautaires et les organisations bénévoles ;
- d) Les organisations culturelles<sup>5</sup> ».

---

<sup>4</sup> A. Loada & O. Moderan, Outil 6 : Le rôle de la société civile dans la réforme et la gouvernance du secteur de la sécurité, DCAF, 2015, p. 3-6, disponible sous : <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-6-FR.pdf>.

<sup>5</sup> Voir Art. 3 des statuts du Conseil économique, social et culturel de l'Union africaine, disponible sous : [https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/27445-wd-statuts\\_-\\_ecosoc\\_-\\_francais\\_0.pdf](https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/27445-wd-statuts_-_ecosoc_-_francais_0.pdf).



---

# À propos de ce Guide

Les organisations de la société civile (OSC) jouent un rôle fondamental dans la construction de démocraties fondées sur le respect de l'État de droit, répondant aux besoins de la population et faisant preuve de responsabilité et de transparence envers la population. Alors que le secteur de la sécurité privée prend de plus en plus d'ampleur dans le monde entier, il est essentiel que des OSC engagées et compétentes s'impliquent de manière active afin d'assurer la bonne gouvernance de ce secteur. La capacité des OSC à contribuer à la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée dépend premièrement du contexte dans lequel elles opèrent. Néanmoins, l'absence d'informations relatives au secteur de la sécurité privée, le manque d'outils adéquats pour la surveillance de leurs activités et des politiques nationales inadaptées aux problématiques du secteur sont autant de facteurs qui peuvent limiter la capacité des OSC à aborder et à relever de façon adéquate et effective les défis relatifs à la bonne gouvernance du secteur. De plus, l'absence d'un environnement propice (manque de volonté politique nationale, situation de conflit etc.) entrave souvent la capacité des OSC à agir dans ce domaine de manière efficace. Pour que les OSC soient en mesure d'assurer plus efficacement un rôle dans la promotion et l'amélioration de la bonne gouvernance de ce secteur, il est nécessaire qu'elles soient sensibilisées aux questions relatives à cette problématique et qu'elles disposent d'une plateforme leur permettant de se réunir et d'échanger leurs expériences, défis et bonnes pratiques.

## À QUI S'ADRESSE LE GUIDE PRATIQUE ?

Le public cible de ce Guide pratique est en premier lieu les OSC de tous les secteurs qui sont engagées ou qui souhaitent s'engager dans la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Ce Guide pratique a été élaboré par et pour les OSC, afin de proposer un cadre de référence susceptible de leur permettre de supporter leurs efforts. Les sujets abordés dans chaque section répondent aux besoins identifiés par les OSC elles-mêmes et visent à offrir aux OSC, quel que soit le niveau de leurs capacités et connaissances, des orientations quant à la manière d'intégrer la promotion et l'amélioration de la bonne gouvernance de la sécurité privée dans le cadre de leurs tâches quotidiennes.

Ce Guide pratique peut également être utile à un ensemble plus large d'acteurs intéressés par la thématique de la sécurité privée. Ainsi, ce Guide pratique peut constituer un document de référence et de recommandations pour les institutions nationales des droits de l'homme (INDH), les représentants du gouvernement, les chercheurs, les représentants du gouvernement ou les acteurs du secteur de la sécurité privée.

Le contenu du Guide pratique peut aussi être utilisé à des fins de formation, par exemple lors d'ateliers nationaux, régionaux ou locaux.

C'est dans cette optique que les OSC, membres de l'Observatoire de la sécurité privée (l'Observatoire), ont recommandé l'organisation d'activités de formation et de renforcement des capacités afin de soutenir leur travail en matière de bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Cette recommandation est à l'origine de l'élaboration du présent Guide pratique qui vise à soutenir les OSC dans leur rôle crucial de promotion et de surveillance de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Ce Guide a également l'ambition de servir de catalyseur et d'outil de promotion.

Ce Guide pratique favorise une approche axée sur l'amélioration des connaissances et des capacités des OSC en matière de gouvernance du secteur de la sécurité privée ; il vise à les sensibiliser, au travers d'un processus graduel, à la problématique de la bonne gouvernance de la sécurité privée, à améliorer leur connaissance du secteur, et à favoriser leur rôle actif afin de promouvoir et d'améliorer la gouvernance de ce secteur et de résoudre, au niveau local, les problèmes relatifs aux atteintes aux droits humains commises par des ESP.

## VOTRE CONTRIBUTION



L'Observatoire repose sur la participation active de ses membres et l'échange d'expériences, de connaissances et de bonnes pratiques.

Dans cet esprit, nous vous remercions de nous adresser vos commentaires et contributions – que ce soit en lien avec le contenu du Guide pratique ou en matière de partage d'expériences, de connaissances et de bonnes pratiques au sein du réseau de l'Observatoire – via la plateforme en ligne : **<http://www.observatoire-securite-privee.org/>**.

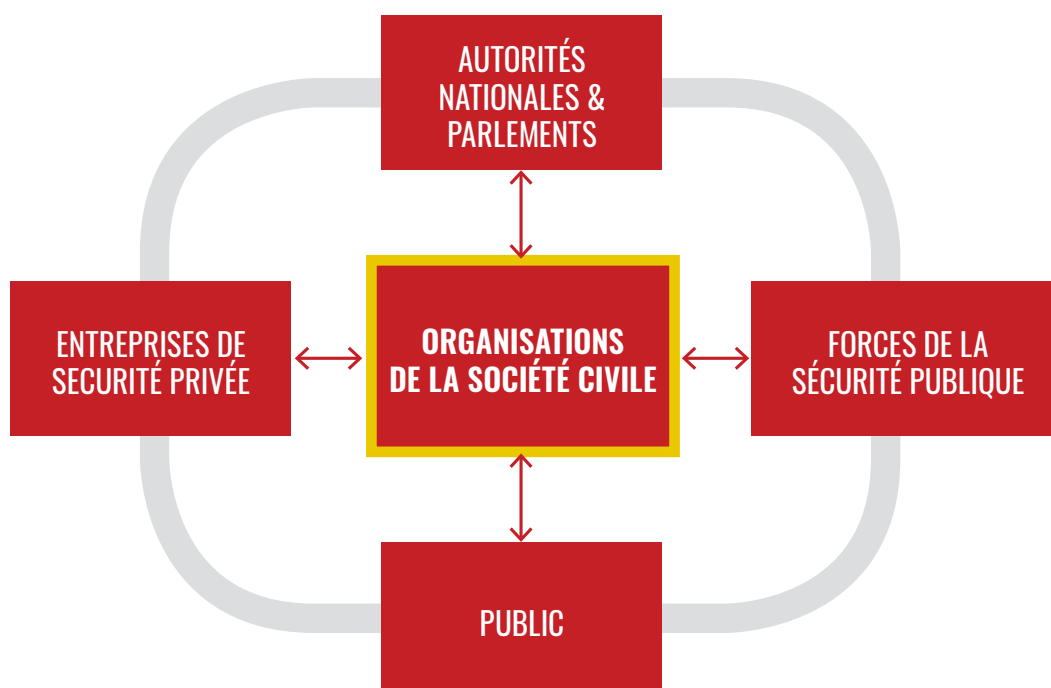
Contactez-nous à l'adresse suivante : **[info@privatesecurityobservatory.org](mailto:info@privatesecurityobservatory.org)**.

---

# Introduction

## Contexte

Le paysage du secteur de la sécurité privée diffère grandement d'un pays à un autre. Néanmoins, il présente au travers du continent africain une principale caractéristique commune : c'est un secteur florissant et en pleine expansion, qui s'impose désormais comme un prestataire de sécurité majeur. Dans de très nombreux États de la région, ce secteur est aussi caractérisé par des cadres législatifs obsolètes et faibles, ce qui génère des défis en termes de sécurité et de respect des droits humains. Divers types de défis récurrents ont été identifiés dans la région, y compris des allégations de violations des droits humains et du droit international humanitaire, un manque de transparence généralisé du secteur, des processus de formation et de recrutement inadéquats du personnel des entreprises de sécurité privée (ESP) ainsi que des conditions de travail abusives.



**Graphique 1 :** Une multitude d'acteurs jouent ou peuvent jouer un rôle dans la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. Par le biais des différents rôles qu'elles sont susceptibles d'assumer dans ce domaine, les OSC peuvent être amenées à interagir avec chacun de ces acteurs.

En particulier dans un contexte où les autorités nationales peuvent ne pas faire preuve de la volonté politique nécessaire et ne pas disposer des ressources ou des connaissances adéquates pour faire face à ces problématiques, les OSC ont un rôle particulièrement important à jouer pour contribuer à combler ces lacunes et pour assurer une bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Dans ce contexte, les OSC sont un acteur clé, doté de la capacité d'interagir avec tous les acteurs pertinents ou de faciliter leurs interactions – que ce soit en tant que défenseurs des droits humains, comme voix de la communauté susceptible d'engager un dialogue avec diverses parties prenantes, ou encore comme interlocuteurs entre les divers groupes d'acteurs.

En intégrant la thématique de la sécurité privée dans le cadre de leurs activités, les OSC disposent d'ores et déjà d'outils et d'expertises pour assumer un rôle fondamental dans la bonne gouvernance de ce secteur, par exemple au travers d'activités de plaidoyer auprès des différents acteurs, de projets de défense des droits et d'accompagnement des communautés ou par la dénonciation de violations par le biais de divers moyens tels que la publication de communiqués de presse, de rapports ou de lettre ouvertes.

**Ce Guide pratique vise à combler les lacunes en termes de connaissances et d'aptitudes des OSC afin d'habiliter celles-ci à pleinement réaliser leur potentiel et à entreprendre un rôle actif dans la promotion et l'amélioration de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Cet outil propose des conseils et des orientations afin de renforcer les connaissances des OSC et de consolider leur capacité à agir sans délais.**

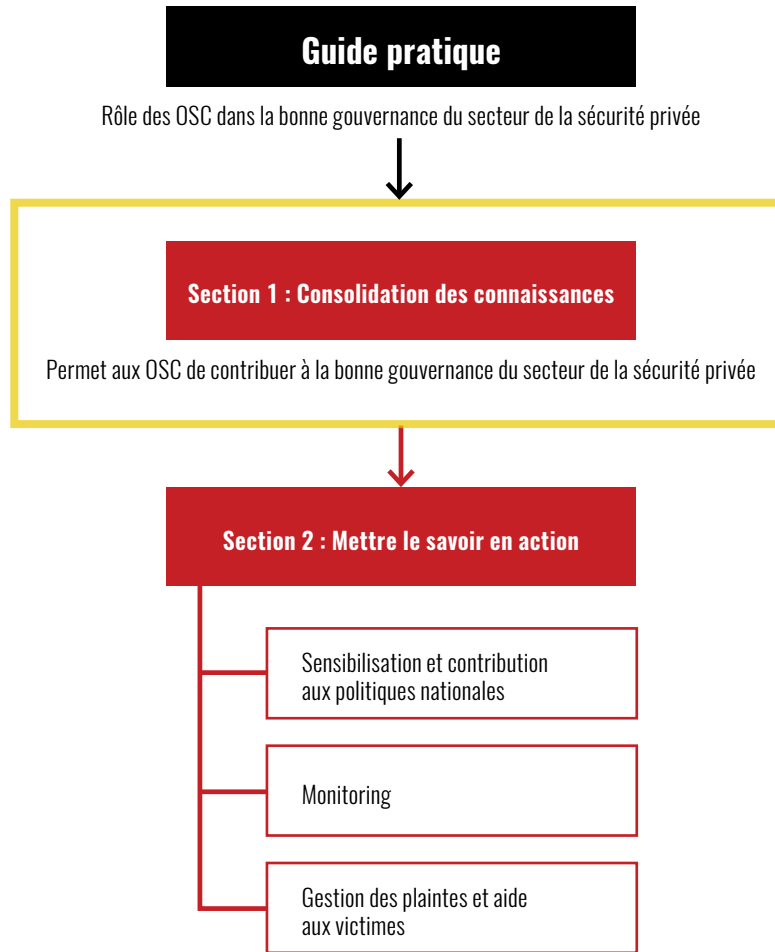
## Structure du Guide pratique

Dans ce cadre, le Guide pratique propose aux OSC deux sections principales leur permettant de renforcer leurs capacités à promouvoir et améliorer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée :

**Section 1 : Consolidation des connaissances (ressources existantes ; développement de l'analyse) ;**

**Section 2 : Mettre le savoir en action (sensibilisation et contribution aux politiques nationales ; monitoring ; gestion des plaintes et aide aux victimes).**

La première section, « Consolidation des connaissances », est le point de départ général. Cette section permet de construire une base de connaissances solides et d'acquérir une compréhension du secteur et de sa réglementation. La consolidation des connaissances est ainsi une finalité en soi et constitue également une étape importante pour l'approfondissement de l'implication des OSC dans la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée.



**Graphique 2 :** Structure du Guide pratique.

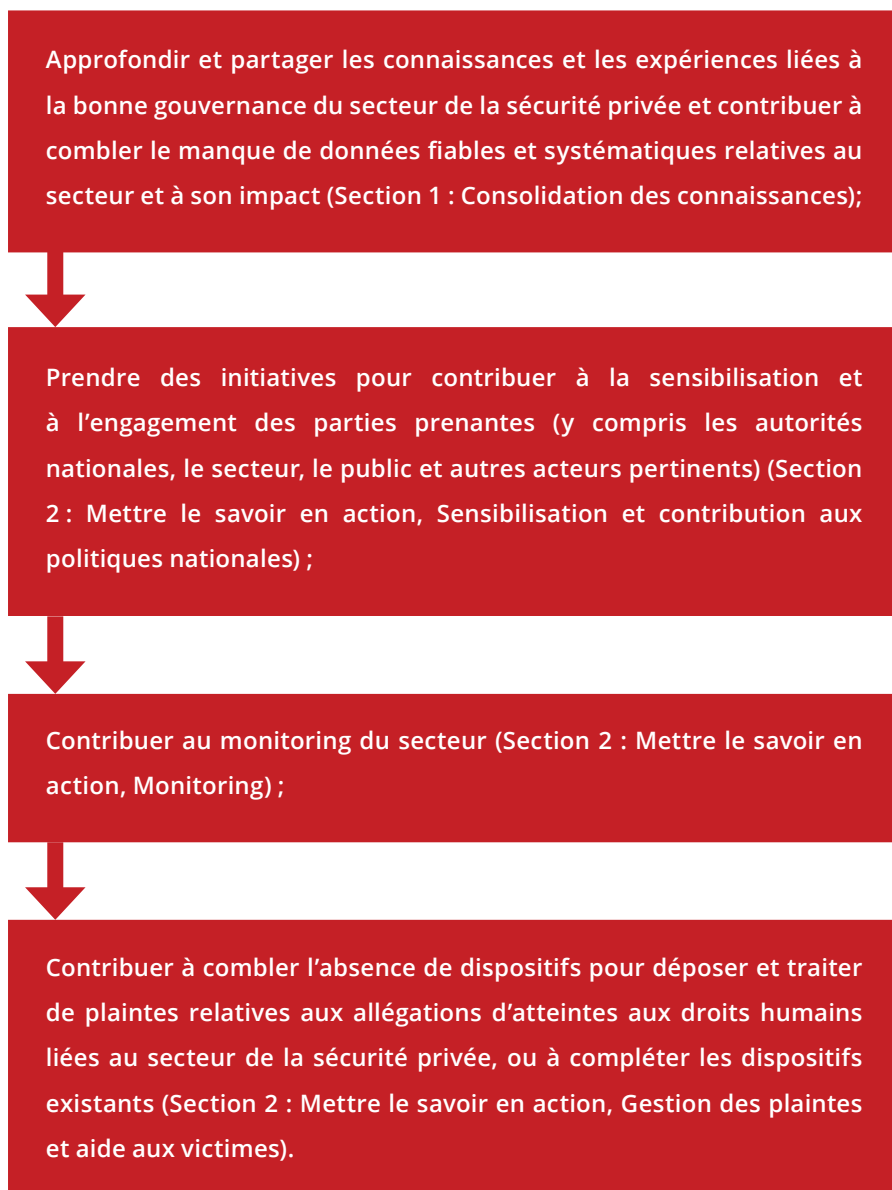
La deuxième section, « Mettre le savoir en action », propose des actions concrètes pouvant être entreprises par les OSC pour faciliter une bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Cette section est divisée en trois types d'activités principales, qui feront chacun l'objet d'un guide individuel : sensibilisation et contribution aux politiques nationales ; monitoring ; et gestion des plaintes et aide aux victimes. **Cette seconde section sera élaborée après finalisation de la première section.**



## Objectifs du Guide pratique

Ce Guide a les objectifs suivants :

1. Sensibiliser les OSC et d'autres acteurs aux problématiques liées à la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée, ainsi qu'à leur potentiel d'actions concrètes à mener dans ce domaine ;
2. Renforcer les compétences essentielles des OSC et d'autres acteurs en offrant des conseils et des orientations simples et pratiques. Chaque section du Guide pratique vise spécifiquement à renforcer un rôle ou un type d'action pouvant être entrepris par les OSC.



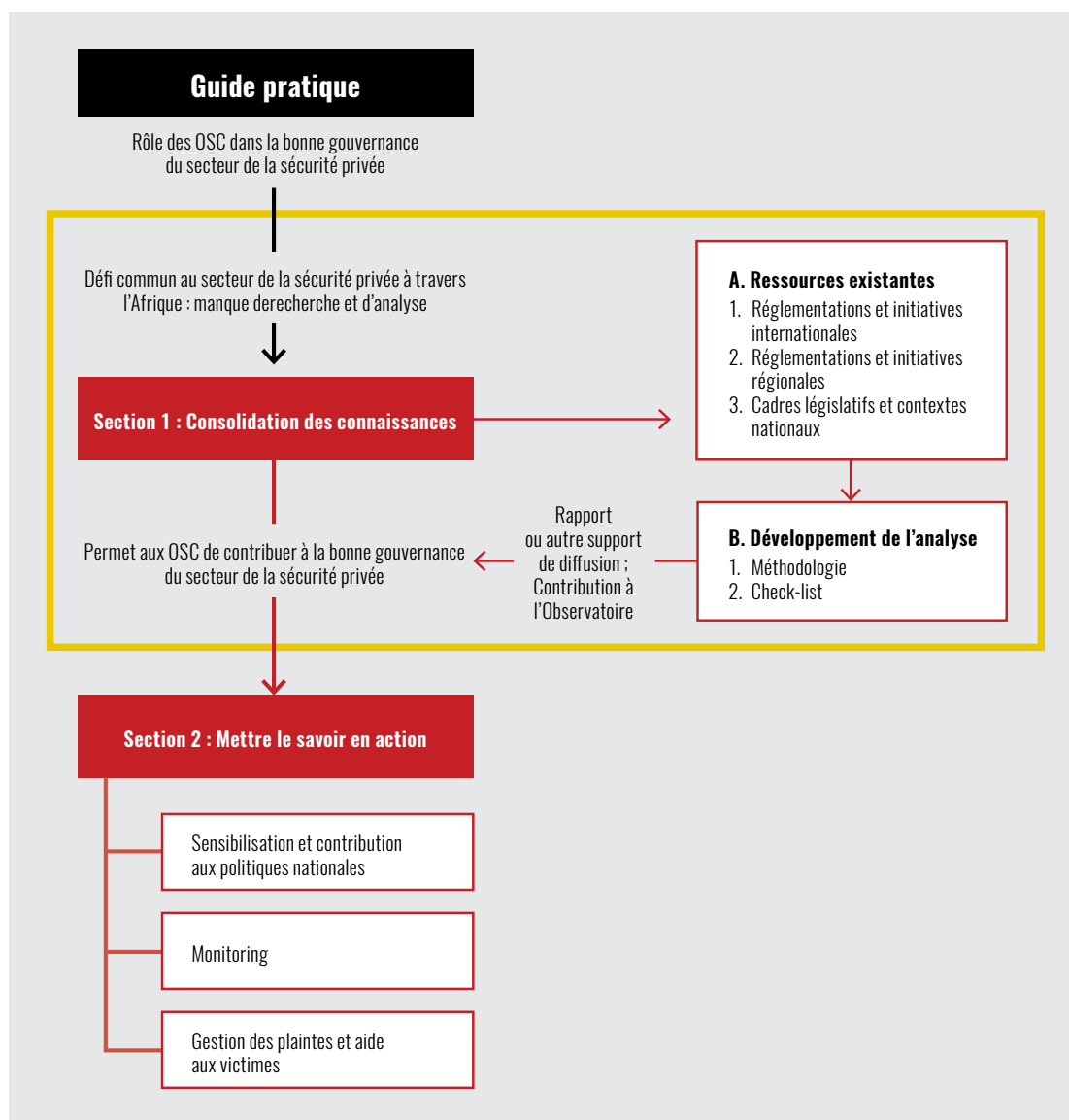


# **SECTION 1**

---

## **Consolidation des connaissances**

# SECTION 1. CONSOLIDATION DES CONNAISSANCES



**Graphique 3** : Situation et structure de la Section 1 du Guide pratique.

Diverses questions fondamentales relatives à la nature et à l'ampleur du secteur de la sécurité privée restent encore sans réponse en Afrique. Dans de nombreux cas, les caractéristiques précises de ce secteur sont méconnues et il est parfois difficile de savoir:

- Quels services sont offerts par les entreprises de sécurité privée ?
- Quelles bases légales réglementent ce secteur ?
- Qui est responsable du contrôle et de la supervision du secteur ?

En effet, dans de nombreux États, le secteur de la sécurité en général est entouré d'une tradition de secret ; c'est le cas, en particulier, du secteur de la sécurité privée qui est souvent caractérisé par un manque de transparence. Cette opacité a abouti à une méconnaissance de la nature de la sécurité privée, qui est réglementé de façon obsolète et inadéquate.

Il existe plusieurs points d'entrée par lesquels les OSC peuvent contribuer de façon concrète et efficace à la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Il est impossible d'énumérer de façon exhaustive l'intégralité des contributions potentielles des OSC, celles-ci étant naturellement fonction d'une variété de paramètres, en particulier le contexte national ainsi que les capacités et domaines d'expertise spécifiques de chaque organisation. Tout en tenant compte du fait que les stratégies particulières doivent être définies en fonction des besoins et des ressources de chaque cas particulier, ce Guide pratique a identifié trois principaux axes d'actions qui peuvent dessiner les contributions potentielles des OSC à la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée :

- a. Sensibilisation et contribution aux politiques nationales ;**
- b. Monitoring ;**
- c. Gestion des plaintes et aide aux victimes.**

Ces trois catégories de contributions seront examinées successivement et de manière détaillée dans la seconde partie du Guide pratique intitulée « Mettre le savoir en action ». Ces trois catégories de contributions ont toutes un point de départ commun : elles requièrent l'acquisition préalable par les OSC d'une bonne connaissance du secteur de la sécurité privée :

- de son contexte,
- de ses caractéristiques,
- de son cadre réglementaire,
- de ses défis et
- de ses problématiques.

**Ainsi, les connaissances acquises peuvent alimenter et orienter les activités de plaidoyer entreprises par certaines OSC ; elles peuvent aussi être directement utilisées dans leur engagement auprès d'un éventail d'acteurs (gouvernement, autres OSC, acteurs du secteur de la sécurité privée) ou encore servir de base pour contribuer aux discussions et débats autour des politiques nationales relatives à la sécurité privée.**

En effet, sans une solide connaissance du secteur, basée sur des sources fiables, il est impossible tout d'abord d'identifier les problématiques liées au secteur, puis, dans une deuxième étape, d'y répondre de façon adéquate et effective par des actions concrètes. C'est la raison pour laquelle ce Guide pratique traite dans cette première section de la consolidation des connaissances : les OSC y sont encouragées et habilitées à entreprendre des recherches leur permettant d'acquérir une bonne connaissance du profil, des dynamiques, des différents acteurs et du cadre législatif relatifs au secteur de la sécurité au niveau national.

Il est important de prendre en compte le paysage de la sécurité dans son ensemble : les ESP ne sont pas des acteurs isolés, mais sont partie intégrante du large éventail d'acteurs de la sécurité ainsi que de la société dans son ensemble. Ainsi, l'efficacité et la perception de la police peut, par exemple, avoir une influence directe sur le rôle, l'importance et la demande en services de sécurité privée. En Afrique, la sécurité privée présente de plus en plus souvent un profil complexe, impliquant une multitude d'acteurs tant formels qu'informels. Il faut ainsi tenir compte non seulement des ESP qui opèrent de manière officielle – c'est-à-dire les ESP enregistrées auprès des autorités – mais également des groupes de sécurité communautaire, du personnel de sécurité recruté par les grandes multinationales (tel que, par exemple, les unités de sécurité des entreprises extractives), ou encore des acteurs de la sécurité informels. Chacun de ces groupes présentent des défis et des problématiques spécifiques. Ces acteurs informels, qui échappent à toute réglementation, jouent un rôle dans de nombreux contextes ; les entreprises multinationales recrutent par exemple souvent du personnel de sécurité venu de l'étranger, qui peut manquer de sensibilité culturelle et avoir des difficultés à s'intégrer et à s'acclimater aux coutumes locales.



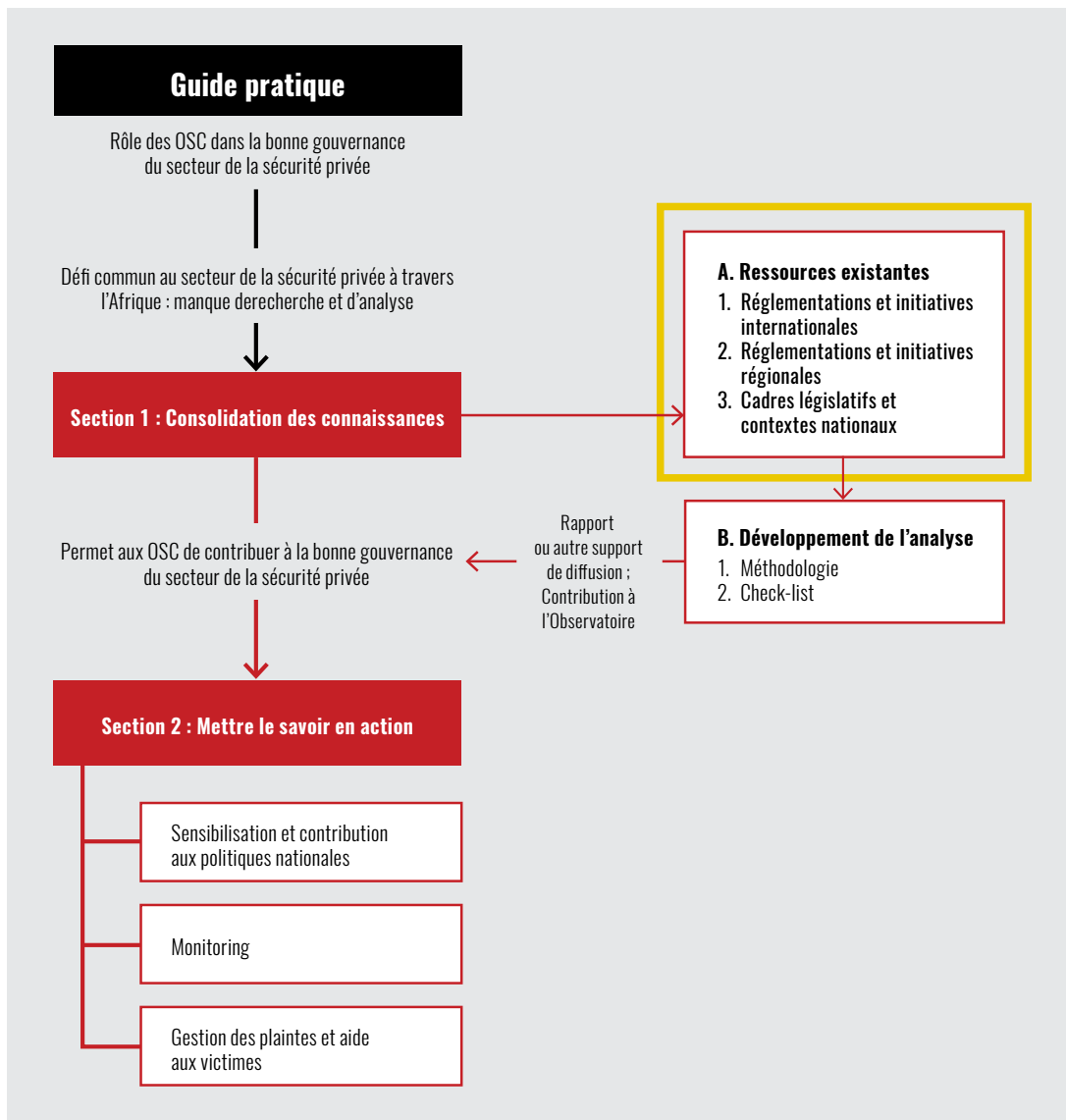


# **Ressources existantes**

# A. RESSOURCES EXISTANTES

De nombreuses ressources et informations sont déjà disponibles, que ce soit au niveau international, régional ou national. Dans le processus de consolidations des connaissances, il est important que les OSC aient accès aux documents et informations déjà existants. Cette section propose ainsi un aperçu des ressources disponibles et offre des pistes d'approfondissement.

- La première partie présente **les réglementations et initiatives internationales** les plus influentes et explique en quoi ces réglementations ou initiatives peuvent être utiles aux OSC.
- La seconde partie recense les **initiatives régionales relatives à la sécurité privée**.



**Graphique 4** : Situation de la section A. Ressources existantes au sein du Guide pratique.

- Finalement, la troisième partie propose une **introduction aux approches nationales** en mettant en évidence les lacunes et en étudiant quelles sont les connaissances disponibles et comment en tirer profit.

## 1. Réglementations et initiatives internationales

Au niveau international, l'impact des activités des acteurs de la sécurité privée a été porté à la connaissance du public suite à certaines atteintes aux droits humains impliquant des ESP opérant en zone de conflit<sup>6</sup>, qui ont mis en lumière le fait que ces acteurs semblaient opérer dans un vide juridique et réglementaire.

Ces incidents ont souligné **la nécessité de préciser les normes du droit international applicables et de promouvoir des bonnes pratiques**. Cette dynamique a donné une impulsion à la mise en œuvre de deux initiatives internationales complémentaires et novatrices : le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées (Document de Montreux) et le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC). Ces initiatives, présentées ci-après, énoncent des obligations juridiques et proposent des bonnes pratiques respectivement à l'égard des États et du secteur de la sécurité privée. Les préoccupations relatives aux droits humains sont également au cœur d'une initiative multipartite, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV), qui ont été pilotés à leur propre intention par une composante importante de la clientèle des ESP : les industries extractives.

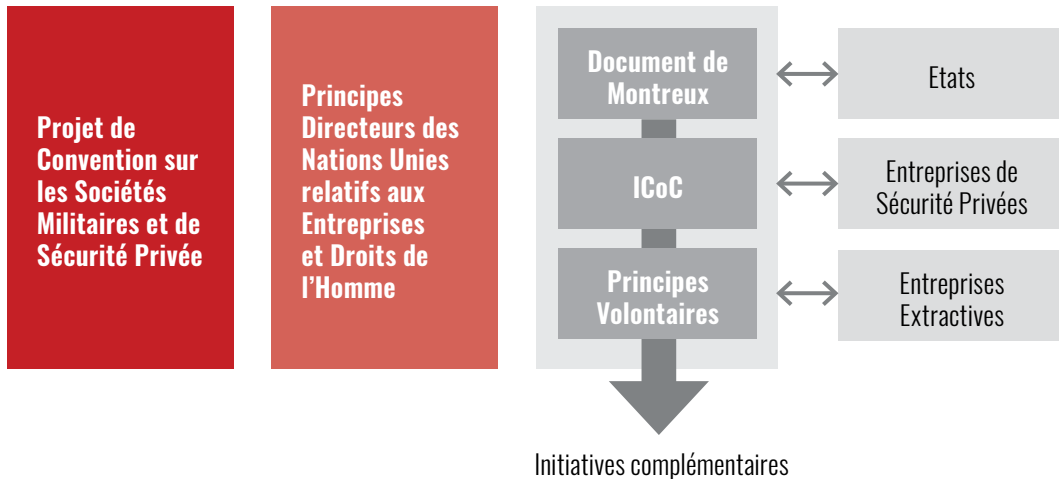
Les critères et les bonnes pratiques en matière de conduite des prestataires de services de sécurité privée sont formulés dans le cadre du débat sur les entreprises et les droits humains, et ont été transcrits dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). Des initiatives ont également vu le jour au sein des Nations Unies pour faire face à ce problème ; c'est le cas, en particulier, du projet de Convention sur les sociétés militaires et de sécurité privée.

Ces réglementations et initiatives internationales énoncent des obligations juridiques et proposent des bonnes pratiques respectivement à l'égard des États, du secteur de la sécurité privée et du secteur des industries extractives. Bien que ces évolutions normatives n'aient à ce jour pas toujours été assorties d'une mise en œuvre effective sur le terrain<sup>7</sup>, elles offrent aux OSC et autres acteurs un cadre de référence international pour soutenir l'adoption d'une réglementation efficace du secteur de la sécurité privée et promouvoir sa bonne gouvernance, dans le respect du droit international humanitaire et des droits humains. Ces réglementations et initiatives internationales proposent également une approche multipartite qui peut être soutenue par les OSC et autres acteurs en vue de générer des synergies positives entre les différents acteurs – tant publics que privés – aux niveaux national, régional et international.

Les réglementations et initiatives internationales les plus influentes en matière de gouvernance du secteur de la sécurité privées sont présentées ci-après. Pour chacune d'entre elles, le Guide présente brièvement le contenu de ces normes, puis explique en quoi elles sont directement

<sup>6</sup> Voir notamment l'incident de sécurité survenu, en septembre 2007, au Square Nissour, en Irak. Pour le contexte africain, voir note 12.

<sup>7</sup> Voir Pedro Rosa Mendes; Business and Security Sector Reform: the case for corporate security responsibility, DCAF, 2015.



**Graphique 5 :** Relations entre les différentes réglementations et initiatives internationales.

pertinentes pour les OSC et d'autres acteurs et propose enfin des liens vers des documents ainsi que des pistes d'approfondissement.

#### a. Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées (Document de Montreux)

##### CONTENU

Le Document de Montreux a été adopté en 2008 par 17 États et découle d'une initiative conjointe lancée par la Suisse et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR). En juillet 2017, il était soutenu par 54 États et 3 Organisations internationales. Il constitue le premier document d'envergure internationale qui réitère les obligations incombant aux États en vertu du droit international, en particulier du DIDH et du DIH, eu égard aux activités des EMSP. Sans prendre position sur la légitimité des EMSP, le Document de Montreux rappelle les obligations juridiques internationales existantes et présente un ensemble de bonnes pratiques pour orienter les États afin que ceux-ci prennent, au niveau national, des mesures pour mettre en œuvre leurs obligations. Il ne constitue pas un traité juridiquement contraignant et ne crée pas de nouvelles obligations juridiques.

Le Document de Montreux a été conçu pour promouvoir le respect du droit international humanitaire et des droits humains lorsque des EMSP opèrent dans le cadre d'un conflit armé. Néanmoins, les obligations existantes et les bonnes pratiques peuvent également éclairer les situations de post-conflit et d'autres situations comparables. Le Document de Montreux est basé sur des dispositions de droit international humanitaire et de droit humains existantes : cela signifie que tout État – participant au Document de Montreux ou non – est tenu de mettre en œuvre ces dispositions.



## PERTINENCE POUR LES OSC

Si le Document de Montreux est premièrement adressé aux États, les bonnes pratiques de mise en œuvre des obligations juridiques internationales existantes qu'il propose peuvent aider les OSC à orienter les gouvernements dans la mise en place d'une surveillance et d'un contrôle effectif des EMSP.

Les bonnes pratiques du Document de Montreux traitent de thématiques concrètes telles que les processus d'autorisation, les critères de sélection ou les dispositions contractuelles et elles permettant aux OSC de suggérer aux États un certain nombre de méthodes efficaces afin de contrôler les activités des EMSP avec lesquelles elles entrent en contact.

Le Document de Montreux offre également aux OSC un référentiel de comparaison afin de leur permettre de déterminer quelles sont les éventuelles lacunes de la législation nationale relative aux EMSP. Le Document de Montreux peut ainsi servir de guide aux activités des OSC en matière de sensibilisation et de contribution aux politiques nationales.

Par exemple, la bonne pratique 10 du Document de Montreux recommande que le personnel des EMSP reçoive une formation suffisante « pour respecter le droit national applicable, le droit international humanitaire et les droits de l'homme » et que la formation soit adaptée au mandat général des EMSP et au mandat spécifiquement attribué à leur personnel, en citant comme exemples de thématiques :

- **« Les règles sur l'usage de la force et des armes à feu ;**
- **Le droit international humanitaire et les droits de l'homme ;**
- **Les questions touchant à la religion, au genre, à la culture et au respect dû à la population locale ;**
- **La gestion des plaintes de la population civile, en particulier leur transmission à l'autorité compétente ;**
- **Les mesures contre la corruption et contre d'autres crimes. »**

Les OSC peuvent s'appuyer sur cette bonne pratique pour formuler des recommandations spécifiques lors d'un processus de révision du cadre législatif national.

## DOCUMENTS

Le Document de Montreux est disponible en ligne : <http://www.mdforum.ch/fr>.

Pour de plus amples informations voir : <http://www.mdforum.ch/fr/ressources>.

## b. Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC)

### CONTENU

Fondé sur des bases similaires à celles du Document de Montreux, et respectant les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (voir ci-après), l'ICoC s'adresse directement aux entreprises de sécurité privées. Ses signataires « s'engagent [...] 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<sup>8</sup> ». L'ICoC s'applique principalement aux services de sécurité délivrés dans des environnements complexes. Néanmoins, les normes et les recommandations sont également valables dans d'autres contextes.<sup>9</sup>

Son organe directeur, l'Association de l'ICoC (ICoCA) est une initiative multipartite composée de trois piliers représentant les États, les ESP et les OSC. Tous les membres (à savoir les États, les entreprises de sécurité privée et les organisations de la société civile) participent à l'Assemblée générale de l'ICoCA et disposent d'une représentation égale au sein du Comité directeur, l'organe décisionnel exécutif de l'Association, qui est composé de douze membres élus.

L'Association a pour but de promouvoir, diriger et superviser la mise en œuvre du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées à travers :

- **La certification des entreprises membres aux standards de l'ICoC ;**
- **Le système de rapports, le monitoring et l'évaluation de la conformité des performances des entreprises membres avec l'ICoC ; et**
- **La gestion des plaintes concernant des violations alléguées de l'ICoC.**

### PERTINENCE POUR LES OSC

Les principes énoncés par l'ICoC peuvent aider les OSC dans leurs interactions avec les entreprises, afin d'encourager celles-ci à fournir des services de sécurité d'une façon responsable, qui respecte l'État de droit et les droits humains de tous les individus et protège dans le même temps les intérêts de leurs clients. L'ICoC vise en effet à définir un ensemble commun de principes à l'intention des ESP et à établir des bases qui permettront de traduire ces principes en normes et mécanismes de gouvernance et de contrôle : ces principes peuvent orienter les activités de plaidoyer des OSC.

<sup>8</sup> Code de conduite international des prestataires privés de services de sécurité, préambule, lit. 3.

<sup>9</sup> Pour visualiser la liste des membres de l'ICoCA, voir sous : <https://icoca.ch/fr/membres>.

L'ICoCA offre également une source d'inspiration et de support aux OSC dans leur rôle de monitoring et de gestion des plaintes et d'aide aux victimes. Les OSC sont encouragées à prendre contact avec l'ICoCA et à en devenir membre. Les membres de l'ICoC reconnaissent que ce dernier est un instrument appelé à fonder une initiative plus large d'amélioration de la gouvernance, du respect des normes et de la redevabilité de la sécurité privée, et s'engagent à collaborer en vue de la réalisation d'un processus visant au respect de l'ensemble de ses dispositions par les autres membres (États, entreprises et autres parties prenantes telles que les OSC).

Eu égard aux fonctions de rapport, de monitoring et d'évaluation de l'ICoCA (« performance assessment »), les OSC membres de l'ICoCA constituent des sources d'information essentielles sur le terrain pour vérifier ou fournir des données relatives au respect des principes de l'ICoC lors d'opérations menées par des ESP. En ce qui concerne la fonction d'examen de plaintes confiée à l'ICoCA, les OSC peuvent fournir de précieuses informations sur des plaintes existantes, ou déposer elles-mêmes de nouvelles plaintes à l'ICoCA afin d'assurer des recours justes et équitables.

## DOCUMENTS

L'ICoC est disponible en ligne : [https://icoca.ch/fr/the\\_icoc](https://icoca.ch/fr/the_icoc).

Les OSC sont encouragées à devenir membres de l'ICoCA<sup>10</sup> en prenant directement contact avec l'Association ([info@icoca.ch](mailto:info@icoca.ch)).

## c. Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV)

### CONTENU

Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV), établis en 2000, est une initiative multipartite qui inclut les États, les entreprises et les organisations non-gouvernementales. Ces Principes sont conçus spécifiquement pour orienter les entreprises extractives dans le maintien de la sûreté et de la sécurité de leurs opérations dans un cadre opérationnel qui veille au respect des droits humains et des libertés fondamentales. Plus spécifiquement, les PV orientent les entreprises dans la réalisation d'une évaluation des risques en matière de droits humains dans le cadre de leur engagement avec des prestataires de sécurité publics et privés, afin de veiller à ce

<sup>10</sup> Le détail des conditions pour devenir membres sont accessibles sous : <https://icoca.ch/sites/default/files/uploads/Association%20Membership%20Requirements.pdf>.

que les droits humains soient respectés lors d'opérations de protection des installations et locaux de l'entreprise.

Dans ce cadre, les PV traitent des interactions entre les entreprises extractives et les prestataires de sécurité privée. Les PV prennent acte du fait qu'il peut être nécessaire d'engager des prestataires de sécurité privée afin de venir en complément des services assurés par la sécurité publique et mettent en avant une série de principes pour orienter le comportement des acteurs de la sécurité privée.

## PERTINENCE POUR LES OSC

Les PV sont particulièrement pertinents dans le contexte africain, compte tenu de l'ampleur des opérations extractives menées par des acteurs internationaux sur ce continent.

Les PV formulent une série de principes volontaires qui orientent le comportement des acteurs de la sécurité privée et proposent des lignes directrices pratiques pour aider les entreprises extractives à gérer effectivement les risques liés à leurs projets.

Ainsi, en s'adressant aux ESP, les PV recommandent que les services de sécurité privée soient maintenus à un niveau élevé de compétence technique et professionnelle, en particulier en ce qui concerne l'utilisation de la force et des armes à feu. Par ailleurs, les PV recommandent aux entreprises faisant appel à des prestataires de sécurité privée d'inclure ces principes dans les dispositions contractuelles figurant dans les accords avec des prestataires de sécurité privée et de s'assurer que le personnel de sécurité privée est formé de manière adéquate.

En parallèle, l'initiative des PV offre également une plateforme d'apprentissage mutuel, de résolution conjointe de problèmes et un cadre pour la consolidation des capacités des acteurs clés – y compris les OSC.

En particulier, les OSC peuvent s'engager à soutenir les PV et peuvent bénéficier de ces normes à deux niveaux. Au niveau international, les OSC peuvent rejoindre cette initiative afin de guider celle-ci et de partager des expériences, des préoccupations et des bonnes pratiques avec les autres OSC, gouvernements et entreprises membres. Veuillez trouver des informations additionnelles ainsi que le cadre d'application sous : <http://www.voluntaryprinciples.org/for-ngos/>.

Au niveau national, les OSC peuvent établir ou rejoindre un groupe de travail sur les PV : il s'agit d'un groupe multipartite qui se focalise sur la mise en œuvre de PV spécifiques en fonction de leur contexte national. Des groupes de travail des PV existent actuellement en Colombie, au Ghana, au Myanmar, au Nigeria, au Pérou et en République démocratique du Congo (RDC). En tant que partie à un groupe

de travail, les OSC peuvent former et superviser les activités relatives à la sécurité et aux droits humains aux niveaux local et/ou national. Veuillez trouver ci-après des informations additionnelles relatives à l'élaboration – et à l'apport possible en termes d'orientation – du modèle du groupe de travail péruvien : <http://securityhumanrightshub.org/content/toolkit>.

L'organisation nigériane Lite-Africa peut être citée comme exemple de comment une OSC peut supporter la mise en œuvre des PV. Lite-Africa est membre des PV depuis 2006 et travaille depuis cette date à l'intégration des droits humains dans les opérations extractives. Leurs activités dans ce contexte ont notamment permis la réalisation d'un programme de formation pour le personnel de sécurité de l'entreprise Chevron Nigeria Limited, qui a bénéficié à plus de 1 500 membres du personnel opérationnel. La formation a contribué à réduire les tensions entre l'entreprise et les communautés locales, mais a également abouti à une réduction des atteintes à la sécurité dans les installations de l'entreprise<sup>11</sup>.

## 🔍 DOCUMENTS

Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (VP) : <http://www.voluntaryprinciples.org/>.

## d. Autres initiatives internationales

### 📁 CONTENU

D'autres documents, normes ou initiatives internationales traitent également de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée, notamment :

#### **Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs)**

Les Nations Unies ont reconnu que les activités commerciales peuvent avoir des impacts négatifs sur les droits humains et ont créé, en 2005, un « Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises ». Ce mandat a abouti à l'élaboration, en 2008, du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » ainsi qu'à leur cadre de mise en œuvre : les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs), adoptés en 2011.<sup>12</sup> Ces

<sup>11</sup> Pour plus d'information sur les activités de Lite-Africa en relation avec les VP, voir leur *basic reader*, disponible sous : [http://www.lite-africa.org/basic\\_reader%20update.pdf](http://www.lite-africa.org/basic_reader%20update.pdf).

<sup>12</sup> Document accessible sous : [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

principes sont applicables à toutes les branches d'activités commerciales, et s'appliquent ainsi également au secteur de la sécurité privée.

Le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » repose sur trois piliers :

1. Les obligations existantes qui incombent aux États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains et les libertés fondamentales;
2. Le rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenus de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits humains ;
3. La nécessité que les droits et obligations s'accompagnent des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violations.

### **Projet de Convention sur les sociétés militaires et de sécurité privées**

Le Conseil des droits de l'homme a créé, en 2005, un « Groupe de travail sur l'utilisation des mercenaires comme moyen de violer les droits de l'homme et d'empêcher l'exercice du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes ». Ce groupe a soumis, en 2010, un projet de convention pour réglementer les activités des entreprises militaires et de sécurité privées. Au travers de la résolution 15/16, le Conseil des droits de l'homme des Nations unies a également établi un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée chargé d'examiner la possibilité d'élaborer un cadre réglementaire international relatif à la réglementation, la supervision et le contrôle des activités des entreprises militaires et de sécurité privées, venant compléter le projet de convention et envisageant la possibilité d'élaborer un cadre réglementaire international. Les négociations relatives au contenu et à l'existence de cette Convention sont encore en cours.

## **PERTINENCE POUR LES OSC**

Les UNGP représentent le cadre prééminent global qui oriente le comportement des gouvernements aussi bien que des entreprises en matière de respect des droits humains. Le projet de Convention propose des normes internationales et ses éléments peuvent être utilisés comme bonnes pratiques. Ces documents offrent ainsi aux OSC une solide base de référence ainsi qu'un point d'appui pour leurs activités.

En particulier, les UNGP, qui sont internationalement reconnus par les États et les entreprises, offrent aux OSC un cadre de référence pour traiter de la responsabilité des entreprises, y compris les ESP, et pour justifier l'exigence d'un comportement commercial respectueux des droits humains. Les UNGP peuvent aider les OSC à rappeler aux ESP leur responsabilité de respecter les droits humains internationalement reconnus, à faire en sorte que celles-ci soient tenues responsables en cas d'atteintes aux droits humains et à les inciter à améliorer



leur comportement. En offrant aux autorités nationales et internationales des informations traitant spécifiquement de la mise en œuvre des UNGP, les OSC contribuent également à l'amélioration du cadre de référence relatif aux entreprises et aux droits humains.

Dans le cadre de leur responsabilité en matière de diffusion et de mise en œuvre des UNGP, les États sont également encouragés à adopter et mettre en œuvre des plans d'actions nationaux (NAP) pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les OSC peuvent fournir un précieux soutien aux États, tant dans le processus d'élaboration que de mise en œuvre des NAP, et apporter en particulier le savoir nécessaire pour une appropriation locale des UNGP qui soit adaptée au contexte national. Dans certains pays, tel que le Ghana, l'Inde, le Nigeria ou la Tanzanie, ce sont les organisations de la société civile ou les institutions nationales des droits de l'homme qui ont fait les premiers pas vers l'élaboration d'un NAP.<sup>13</sup>

#### 🔍 DOCUMENTS

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) : <http://bit.ly/20VbTop>.

Projet de Convention sur les sociétés militaires et de sécurité privée : <http://bit.ly/2gWog84>.

<sup>13</sup> Pour plus d'informations relatives au PAN, voir : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

## 2. Réglementations et initiatives régionales

Le rôle déstabilisateur joué par les mercenaires durant la décolonisation<sup>14</sup> avait poussé l'Organisation de l'Unité africaine (OUA) à adopter, en 1977, la Convention sur l'élimination du mercenariat en Afrique<sup>15</sup>. Cette convention adopte une définition du mercenariat (art. 1.1 et 1.2), institue le mercenariat en crime contre la paix et la sécurité en Afrique (art. 1.3), et exclut les mercenaires du statut de combattant et de prisonnier de guerre (art. 3). Le Protocole additionnel aux Conventions de Genève du 12 août 1949 relatif à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I)<sup>16</sup>, adopté lui aussi en 1977, prévoit également l'exclusion des mercenaires du statut de combattant ou de prisonnier de guerre et adopte une définition du mercenariat similaire.

C'est au début des années 1990 que commence à apparaître en Afrique le secteur de la sécurité privée tel que nous le connaissons aujourd'hui. Ce nouveau secteur s'est constitué légalement ; il dispose de moyens de plus en plus sophistiqués et offre un large éventail de services – tant militaires que de sécurité. Néanmoins, les mauvaises expériences et les préjugés liés au mercenariat dans la région ont rejailli en partie sur les activités des ESP, et le recours à leurs services suscite parfois une certaine méfiance de la part du public, car certains considèrent ces acteurs comme des « mercenaires modernes », susceptibles de déstabiliser parfois les États africains. C'est le cas, en particulier, des entreprises militaires et de sécurité privées (EMSP) étrangères qui offrent des services militaires complexes<sup>17</sup>. Contrairement au mercenariat, les activités des EMSP n'ont jamais été formellement déclarées illégales par les États. Cependant, l'expansion des ESP est parfois perçue comme entraînant un risque de prolifération d'armes légères et de petit calibre. L'Union africaine (UA) et la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) reconnaissent l'importance du contrôle et de la responsabilisation du secteur de la sécurité privée. Certaines initiatives visant à réglementer ce secteur sur le continent africain ont été mises en œuvre, au niveau régional ou national, de manière officielle ou à titre informel, sous la forme d'un partage d'informations entre gouvernements.

<sup>14</sup> L'Afrique a été le théâtre de l'intervention de mercenaires, parfois appelés « *chiens de guerre* », « *soldats de fortune* » ou encore, « *les Affreux* », dans le contexte de nombreuses luttes pour l'indépendance d'anciennes colonies. En 1960, par exemple, durant la tentative de sécession de la province du Katanga au Congo, Moïse Tshombe a fait appel à des mercenaires français, dont le tristement célèbre Bob Denard, pour faire face à l'armée congolaise et aux forces de l'ONU. De nombreux autres conflits dans la région ont également vu l'implication de forces mercenaires – comme cela a été le cas lors des coups d'État aux Comores, dans la guerre du Biafra ou encore dans le contexte de la guerre civile en Angola. L'intervention de mercenaires, perçus comme instruments agissant pour le compte d'États non-démocratiques et comme agents de violences politiques, a été vivement condamnée par de nombreux États, ce qui a fortement incité les États à adopter des instruments internationaux visant à l'interdiction du mercenariat. Voir Marie-Louise Tougas, *Droit international, sociétés militaires privées et conflit armé : entre incertitudes et responsabilités*, Editions Bruylant, octobre 2012, Chapitre IX.

<sup>15</sup> Voir texte de la Convention :

<http://www.peaceau.org/uploads/convention-sur-l-elimination-du-mercenariat-fr.pdf>.

<sup>16</sup> Voir texte du Protocole : <https://ihl-databases.icrc.org/dih-traites/INTRO/470>.

<sup>17</sup> Les EMSP ont souvent été impliquées dans divers conflits sur le continent africain. C'est par exemple le cas de l'EMSP sud-africaine *Executive Outcomes (EO)*, mandatée entre 1993 et 1996 par le gouvernement angolais pour l'aider à lutter contre les forces rebelles, puis pour entraîner les troupes militaires gouvernementales. EO a également été engagée par le gouvernement sierra-léonais en 1995 pour faire reculer les troupes du *Front Révolutionnaire Uni*, puis pour entraîner une unité spéciale des forces gouvernementales. Voir Marie-Louise Tougas, *Droit international, sociétés militaires privées et conflit armé : entre incertitudes et responsabilités*, Editions Bruylant, Octobre 2012, Chapitre X.

Néanmoins, en Afrique, les initiatives régionales relatives à la gouvernance de la sécurité privée sont encore timides. Un aperçu des principales initiatives régionales de l'UA et de la CEDEAO relatives au secteur de la sécurité privée sont présentées ci-après.

## Union africaine (UA) :

L'UA, en tant qu'organisation continentale, offre un forum dynamique qui permet aux États membres d'adopter des positions coordonnées sur des sujets de préoccupation commune et de défendre de manière effective les intérêts de l'Afrique. Elle joue un rôle clé à l'échelle du continent dans la promotion de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. Elle a émis un certain nombre de références générales relatives à la problématique de la réglementation du secteur de la sécurité privée, notamment :

- Les **Principes et directives sur les droits de l'homme et des peuples dans la lutte contre le terrorisme en Afrique**, adoptés par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, consacrent une section entière (partie 8) aux entreprises de sécurité privée, et en particulier à leur obligation de rendre des comptes, en faisant référence au Document de Montreux<sup>18</sup>.
- Dans un **commentaire sur le droit à la vie**<sup>19</sup>, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, organe de l'Union africaine en charge de la protection des droits humains, a énoncé l'obligation des États de veiller à ce que les entreprises militaires et de sécurité privées soient tenues responsables de leurs actes en cas de privations arbitraires de la vie – ou d'implication dans de tels actes. Le commentaire traite également de la responsabilité transnationale : les États d'origine doivent garantir l'obligation de rendre des comptes pour toute violation extraterritoriale du droit à la vie, y compris les atteintes à ce droit commises par leurs ressortissants ou par des entreprises domiciliées sur leur territoire ou relevant de leur juridiction – ou auxquelles ils ont contribué<sup>20</sup>.
- À l'occasion du **troisième dialogue annuel de haut niveau sur la démocratie, les droits de l'homme et la gouvernance en Afrique**, qui s'est tenu en octobre 2014, l'UA a invité les États à investir davantage de ressources dans la gestion, le contrôle et la réglementation des ESP, qu'elles soient nationales ou étrangères. La Conférence de haut niveau a demandé à la Commission de l'Union africaine d'œuvrer à l'adoption d'un code de conduite contenant des normes et des bonnes pratiques pour les ESP<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Principes et directives sur les droits de l'homme et des peuples dans la lutte contre le terrorisme en Afrique, janvier 2016, disponible sous : [http://www.achpr.org/files/special-mechanisms/human-rights-defenders/principes\\_et\\_directives\\_sur\\_les\\_droits\\_de\\_lhomme\\_et\\_des\\_peuples\\_dans\\_la\\_lutte\\_contre\\_le\\_terrorisme\\_en\\_afrique.pdf](http://www.achpr.org/files/special-mechanisms/human-rights-defenders/principes_et_directives_sur_les_droits_de_lhomme_et_des_peuples_dans_la_lutte_contre_le_terrorisme_en_afrique.pdf).

<sup>19</sup> Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, art. 4.

<sup>20</sup> Observation générale N° 3 sur la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples : Le droit à la vie (Article 4), novembre 2015, disponible sous : [http://www.achpr.org/files/instruments/general-comments-right-to-life/general\\_comment\\_no\\_3\\_french.pdf](http://www.achpr.org/files/instruments/general-comments-right-to-life/general_comment_no_3_french.pdf).

<sup>21</sup> DCAF, Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées ; Rapport de la Conférence régionale en Afrique francophone et lusophone sur le Document de Montreux, DCAF, Genève, 2015, p. 31. Le code de conduite ne semble néanmoins pas encore avoir été adopté.

- Finalement, dans son **Cadre d'orientation sur la réforme du secteur de la sécurité** publié en 2014, l'UA cite « les organes non étatiques de sécurité : tels que les compagnies privées de sécurité, les autorités informelles, traditionnelles et coutumières et autres, telles que les États membres pourraient en décider » comme l'une des composantes du secteur de la sécurité. Dans ce Cadre d'orientation, l'UA « déplore l'utilisation des sociétés militaires privées (SMP) dans les activités relatives à la réforme du secteur de la sécurité en Afrique, que ce soit par les CER [Communautés économiques régionales], les États membres ou leurs partenaires internationaux...». Traitant des cas où ces derniers décident d'engager les services des sociétés privées de sécurité (SPS), le Cadre d'orientation précise qu'ils « devront se conformer aux cadres internationaux, régionaux et nationaux pertinents qui régissent les activités des SPS<sup>22</sup> ».

### Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) :

La CEDEAO a pour objectif principal la promotion de la coopération économique et politique entre les États. Tout comme l'UA, la CEDEAO a également traité de la réglementation du secteur de la sécurité privée dans un certain nombre de références générales qui sont présentée ci-après :

- Le **cadre de politique régional de la CEDEAO sur la réforme du Secteur de la sécurité et de la gouvernance (SSSR/G)** « reconnaît que la gouvernance démocratique et la sécurité humaine sont au cœur de la stratégie, qui vise à faire de la sécurité un bien public régional, un service essentiel pour les citoyens et une condition indispensable à la réalisation du développement durable<sup>23</sup> ». De plus, dans son document cadre de prévention des conflits, la CEDEAO cite les ESP comme faisant partie des groupes cibles pour la composante « gestion de la sécurité<sup>24</sup> ».
- Le **Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance de la CEDEAO** aborde la formation des ESP : « Les personnels des forces armées et ceux des forces de sécurité publique doivent recevoir dans le cadre de leur formation une éducation à la Constitution de leur pays, aux principes et règles de la CEDEAO, aux droits de la personne, au droit humanitaire et aux principes de la démocratie<sup>25</sup>. »

<sup>22</sup> Union africaine, Cadre d'orientation sur la réforme du secteur de la sécurité (RSS), Commission de l'Union africaine, Addis-Abeba, janvier 2013, § 20, p. 13, disponible sous : [http://issat.dcaf.ch/fre/content/download/60132/996775/file/SSR\\_policy\\_framework\\_fr.pdf](http://issat.dcaf.ch/fre/content/download/60132/996775/file/SSR_policy_framework_fr.pdf).

<sup>23</sup> Cadre de politique régional de la CEDEAO sur la réforme du Secteur de la sécurité et de la gouvernance (SSR/G), Préambule.

<sup>24</sup> Commission de la CEDEAO, Document cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (DCPC), Abuja, janvier 2008, p. 36, disponible sur : <http://www.dcaf.ch/content/download/252624/3969132/version/1/file/>.

<sup>25</sup> Art. 23, disponible sous : <http://bit.ly/2vllwxE>.

### 3. Cadres législatifs et contextes nationaux

Dans quasiment tous les États, les cadres législatifs nationaux prennent en compte, d'une façon ou d'une autre, les activités du secteur de la sécurité privée. Néanmoins, la nature et l'étendue de la réglementation de ces activités varient radicalement d'un pays à l'autre. Certains pays, tel que l'Afrique du Sud, la Côte d'Ivoire, le Kenya ou le Mali, ont adopté des législations détaillées traitant spécifiquement des opérations des ESP, tandis que d'autres États, tel que le Gabon ou la Guinée, n'ont pas encore adopté de loi spécifique, mais réglementent les activités des ESP par le biais d'autres textes de loi à portée plus générale.

**Il n'existe actuellement pas de définition des « activités de sécurité privée » universellement acceptée – chaque pays a donc pour tâche de définir dans sa propre législation ce qui est entendu par la notion de « sécurité privée ».**

La Côte d'Ivoire inclut par exemple « toute entreprise qui exerce une activité consistant à fournir aux personnes physiques ou morales, de façon permanente, exceptionnelle ou discontinue, des services dont l'objet est la sécurité des biens meubles ou immeubles, ainsi que celle des personnes », ce qui comprend également les entreprises assurant « le convoiturage et le transport de fonds, d'objets et de documents de valeur<sup>26</sup> ». L'Afrique du Sud a, quant à elle, adopté une définition énumérant les douze types d'activités ou de services considérés comme des « services de sécurité<sup>27</sup> ». De même, il n'y a pas de définition unifiée des fonctions sécuritaires fondamentales de l'État – un concept nécessaire pour la définition des types de fonctions susceptibles d'être délégués – ou non – aux ESP et qui permet, dans un deuxième temps, de définir le rôle des ESP dans la société. Si certaines idées préconçues limitent les ESP à des tâches de gardiennage de biens et de personnes, force est de constater que le secteur de la sécurité privée dans le contexte africain va au-delà de ces simples activités et s'est étendu à de nombreux segments du secteur de la sécurité. Les ESP sont, par exemple, amenées à assurer la sécurité d'infrastructures essentielles, à prendre en charge la formation de tout ou partie des forces publiques (police et/ou armée), ou encore à assurer la gestion des prisons. Il est par conséquent capital que les législations nationales réglementent de manière adéquate et exhaustive le secteur de la sécurité privée, et qu'elles définissent de façon précise quelles activités et quels services peuvent être – ou non – délégués aux ESP.

Néanmoins, dans beaucoup de contextes nationaux, les législations sont obsolètes, inadéquates ou insuffisantes. Le secteur de la sécurité privée en Afrique a effectivement connu une croissance très rapide et il a fait preuve d'une grande capacité d'adaptabilité pour répondre aux demandes en matière de sécurité, notamment en termes de technologie

<sup>26</sup> Côte d'Ivoire, Décret 2005-73 du 03 février 2005 portant réglementation des activités privées de sécurité et transport de fonds, Art. 2.

<sup>27</sup> Afrique du Sud, Loi 56 de 2001, Art. 1.

(vidéosurveillance, matériel high-tech...) et pour faire face à de nouvelles menaces que les forces de sécurité et de défense ne sont pas en mesure de gérer (terrorisme, crime organisé...). Mais, dans le même temps, le cadre juridique réglementant les activités de ces services de sécurité privée est demeuré dans bien des cas faible et inadapté, le législateur étant souvent dépassé par le développement rapide de ce secteur.

En raison des grandes disparités entre les différents cadres législatifs nationaux en Afrique, il est impossible d'acquérir une vision d'ensemble des réglementations et contextes nationaux relatifs à la sécurité privée en Afrique. Par exemple, certains pays ont déjà entrepris l'adoption d'un cadre législatif adapté aux développements du secteur de la sécurité privée dans leur contexte national : c'est le cas du Kenya, qui a adopté une nouvelle loi sur la sécurité privée en 2016<sup>28</sup>, tandis que d'autres pays, comme nous l'avons mentionné plus haut, n'ont pas encore prévu de cadre législatif spécifique aux ESP, ou disposent de réglementations trop anciennes pour prendre en compte les avancées technologiques et les développements contextuels récents.

**Compte tenu de ces grandes disparités, il est important d'étudier chaque contexte national ou régional au cas par cas, afin d'être à même d'identifier, dans un premier temps, les défis particuliers posés par le secteur de la sécurité privée dans chaque contexte spécifique et, dans un deuxième temps, de déterminer comment répondre effectivement et de manière adéquate à ces défis – afin de parvenir à une bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée.**

---

<sup>28</sup> Kenya, Private Security Regulation Act, No. 13 de 2016.





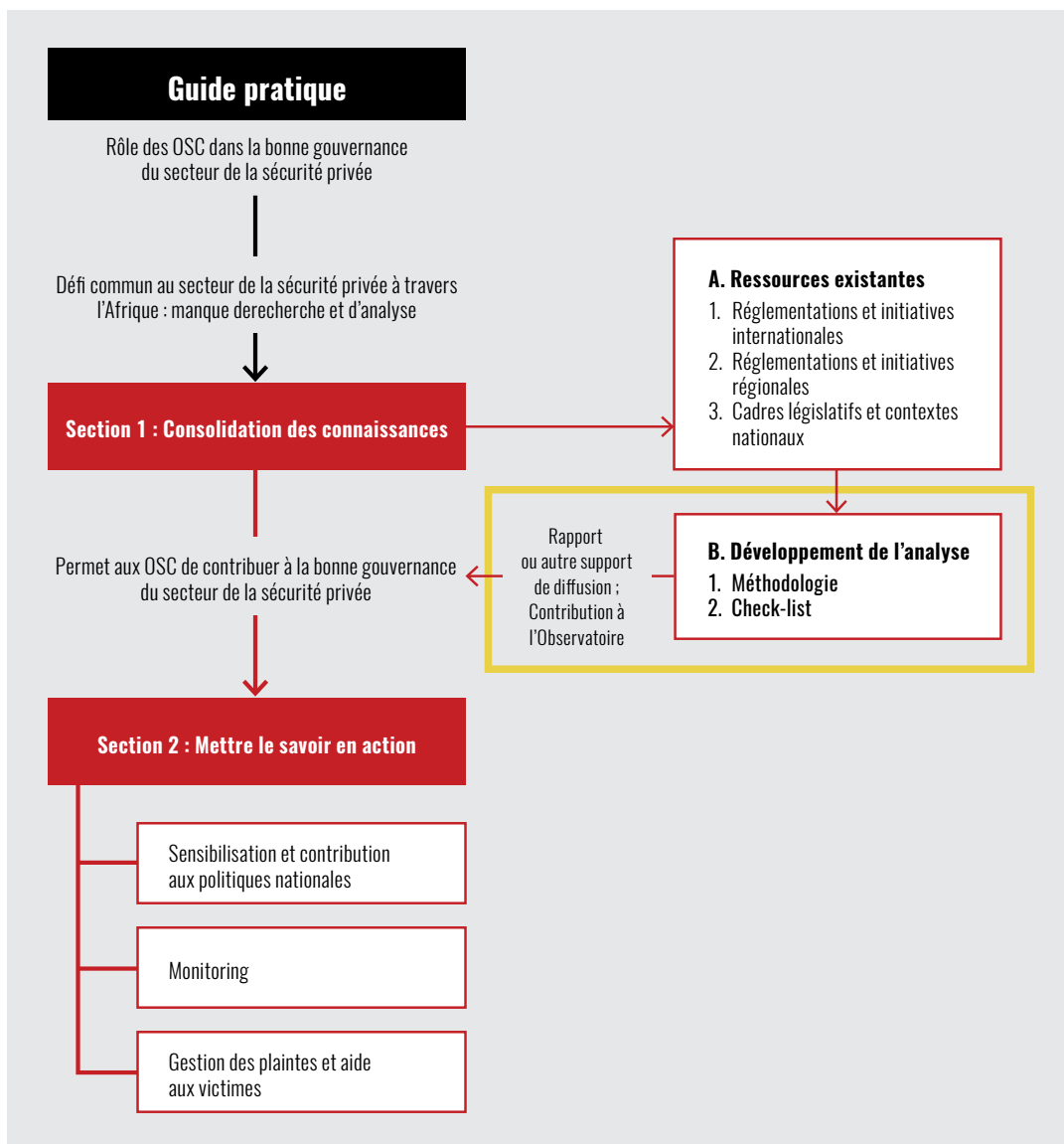


# **Développement de l'analyse**

## B. DÉVELOPPEMENT DE L'ANALYSE

Cette section propose aux OSC un processus de consolidation graduelle de leurs connaissances du secteur de la sécurité.

Les connaissances acquises au cours de cette recherche peuvent ensuite servir de base pour la rédaction d'un rapport ou autres supports écrits permettant une diffusion large des savoirs acquis par l'OSC<sup>29</sup> ; les résultats peuvent simplement être transmis au travers de communications sur divers réseaux (email, conférences, réunions, ...) ou servir de source



**Graphique 6 :** Situation de la section B. Développement de l'analyse au sein du Guide pratique.

<sup>29</sup> Pour un exemple de rapport, permettant une large diffusion d'une recherche approfondie, voir A. Bryden, *La privatisation de la sécurité en Afrique : Défis et enseignements de la Côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal*, DCAF, 2016, disponible sous : <http://www.observatoire-securite-privee.org/fr/content/publications> ; pour un autre exemple d'un format plus simple, voir les profils de pays publiés sur la plateforme en ligne de l'Observatoire : <http://www.observatoire-securite-privee.org/fr/content/afrique>.

directe pour faire connaître les activités des OSC – par exemple leurs activités de plaidoyer ou de sensibilisation – ou pour formuler des recommandations auprès des divers acteurs impliqués (gouvernements, secteur de la sécurité privée, etc.). Ces informations peuvent également être intéressantes et utiles pour d'autres acteurs, tels que par exemple les médias ou les institutions nationales des droits de l'homme (INDH). De plus, les connaissances et expériences acquises peuvent être publiées, diffusées et partagées via la plateforme en ligne de l'Observatoire.

Cette section offre, dans un premier temps, aux OSC des conseils quant à la méthodologie à adopter pour leur permettre d'assurer de manière optimale un rôle dans la gouvernance du secteur de la sécurité privée. Puis, dans un deuxième temps, elle propose une check-list composée de questions de recherche permettant à l'utilisateur d'élaborer une analyse contextuelle approfondie du secteur de la sécurité privée nationale et de mettre en évidence les éventuelles problématiques relatives à la prestation, à la gestion et au contrôle de ses activités. Cette check-list repose sur la structure suivante :

**ETAPE****1****Contexte et caractéristiques clés du secteur de la sécurité privée**

Ce premier élément propose une mise en contexte du secteur de la sécurité privée : connaît-on l'ampleur, l'importance ou l'évolution du secteur ? Quels sont les facteurs qui ont influencé son évolution ? Existe-il des spécificités particulières au secteur de la sécurité privée dans le pays en question ?

***Exemple : Aperçu du secteur de la sécurité privée en Guinée.** Des tensions politiques continuent d'engendrer des risques sécuritaires en Guinée dans un contexte d'aggravation des menaces terroristes. La Guinée dispose, de plus, d'un large potentiel minier, qui attire un nombre croissant de projets de très grande ampleur. En conséquence, les exigences en termes de sécurité sont toujours plus élevées, ce qui a favorisé une rapide expansion du secteur de la sécurité privée. Le développement du secteur de la sécurité privée en Guinée est également favorisé par l'insuffisance des effectifs des services de sécurité publique.*



## ETAPE 2

### Cadre réglementaire

Cette seconde partie vise à clarifier les principales sources législatives nationales relatives à la sécurité privée, ainsi que leurs caractéristiques essentielles.

**Exemple : Réglementation nationale du secteur de la sécurité privée au Sénégal.** La loi n°032-2003 relative à la sécurité intérieure définit les bases du domaine de compétence des entreprises de sécurité privée : ces dernières ne peuvent exercer des activités de sécurité que dans le domaine de la protection des personnes et des biens et sont soumises à l'obtention d'une autorisation auprès du Ministre chargé de la Sécurité. Le décret n°2009-343 fixe les modalités des activités des entreprises de gardiennage privées, tandis que le décret n°97-534 fixe les modalités des activités des entreprises d'investigations privées, qui précisent notamment les conditions pour l'obtention d'une autorisation, pour le port d'armes et la formation des personnels. L'arrêté n°2011-0194 fixe les conditions d'ouverture des établissements de formation en sécurité privée.

## ETAPE 3

### Défis

Cette dernière section offre un aperçu des principaux défis mis en évidence par les recherches – tant au niveau réglementaire qu'opérationnel, ainsi qu'un aperçu des bonnes pratiques identifiées dans le pays en question. Les bonnes pratiques reposent généralement sur des dispositions ou des comportements qui reflètent les bonnes pratiques du Document de Montreux ou les dispositions de l'ICoC ou des PV – ou qui confèrent des garanties et protections additionnelles.

#### **Exemple : Défis et bonnes pratiques au Mali.**

- La coordination existante entre les ESP et les forces publiques est perçue par la population comme dégageant une synergie positive.
- La formation inadéquate, insuffisante et inégale du personnel des ESP présente un défi considérable car le fait que les agents ne disposent pas de connaissances suffisantes, en particulier en matière de droits humains et d'usage de la force, peut mener à des comportements inadéquats et entraîner des violations des droits humains. En effet, si la loi détermine certains critères de formation minimum pour le personnel des ESP, chaque ESP est responsable de leur application. La formation ne faisant l'objet d'aucun contrôle de la part des autorités, les critères légaux sont très inégalement appliqués.
- Les conditions de travail du personnel des ESP semblent très inégales et ne correspondent souvent pas aux normes minima légales, notamment en matière de rémunération minimale, d'assurance et de nombre d'heures de travail.


## ETAPE 4

### Conclusions et recommandations

Ce processus de consolidation de connaissances propose ainsi un cadre de référence qui peut être adapté selon les besoins et les moyens de l'OSC qui mène ce type de recherches. Comme nous l'avons vu plus haut, les modalités de restitution et de partage des résultats de la recherche sont très variées.

**Exemple : processus de réforme légale au Libéria.** *Le Gouvernement du Libéria, la Mission des Nations Unies au Libéria ainsi que la société civile et les acteurs du secteur de la sécurité privée ont décidé de collaborer pour rédiger une proposition pour un nouveau cadre législatif relatif à l'industrie de la sécurité privée. Avant d'entamer le processus de rédaction, une étude de l'industrie de la sécurité privée au Libéria a été réalisée par des acteurs de la société civile avec une expertise dans le domaine. La proposition de loi a été rédigée en s'appuyant sur les conclusions et recommandations de cette étude.*

## PROFILS DE PAYS

 Afin de mettre à disposition une première base d'informations facilement accessibles à tous, la plateforme en ligne de l'Observatoire compile des profils de chacun des pays membres. Ces profils de pays ne proposent qu'un aperçu succinct, basé initialement sur une évaluation des informations disponibles au grand public. Leur but est de fournir aux utilisateurs une base facile d'accès pour leur permettre de lancer leur recherche et de proposer des pistes de réflexion vers un approfondissement des thématiques. Ces profils de pays sont accessibles sous le lien suivant :

**<http://www.observatoire-securite-privee.org/fr/content/afrique>.**

Nous comptons sur vos contributions afin de compléter, corriger ou préciser ces profils de pays.

Vos apports seront particulièrement appréciés afin de mieux identifier les défis et bonnes pratiques. À ce titre, vous pourriez nous indiquer :

- Quelles sont vos expériences ?
- Avez-vous des exemples ou cas pratiques à partager ?

# 1. Méthodologie

La gouvernance du secteur de la sécurité privée reste encore dans beaucoup de cas une thématique sensible, qui doit être abordée avec prudence. Certains acteurs ne sont, en effet, pas toujours enclins à répondre directement à certaines demandes ou questions, ou peuvent dans certaines circonstances les percevoir comme des menaces. Cette section porte sur la méthodologie et offre des orientations pratiques afin d'aider à déterminer comment effectuer la recherche : Quels outils, quelles sources utiliser ? À quels acteurs s'adresser ? Que faut-il prendre en considération ? Quelles sont les spécificités de la thématique de la sécurité privée ?

## Sources à prendre en compte

Compte tenu de la sensibilité de la thématique, il est nécessaire d'adopter une méthodologie de recherche adéquate afin d'acquérir une meilleure connaissance de la réalité du secteur de la sécurité privée à l'échelle nationale. Il faut, pour cela, combiner de préférence une base de recherche documentaire et des entretiens et sondages sur le terrain. Nous avons mentionné plus haut l'existence parfois d'une culture du secret entourant les activités de la sécurité privée. Afin de pouvoir dresser un aperçu exhaustif de la situation, quatre types de sources doivent être pris en compte et comparés les uns avec les autres :

- **Textes de loi et autre réglementations**
- **Littérature académique et sources officielles.** Il s'agit de prendre en considération l'ensemble de la littérature disponible en la matière : les articles académiques, les politiques publiques, les archives des institutions gouvernementales ou encore la jurisprudence des tribunaux. Les statistiques et autres rapports provenant de sources officielles disponibles constituent également de précieuses sources d'informations fiables.

## SOUTIEN DE L'OBSERVATOIRE



L'Observatoire reste à disposition pour soutenir le travail d'identification et de réalisation d'opportunités:

- Avez-vous identifié la nécessité de mieux comprendre les défis autour du secteur de la sécurité privée ?
- Comment une telle recherche pourrait-elle être utile ?
- Quelle serait l'audience cible ? Quels acteurs la recherche vise-t-elle à influencer ?
- Quel serait le potentiel de la diffusion des conclusions de cette recherche et quelle forme prendrait-elle ?
- Avez-vous identifié des opportunités dans votre région qui pourraient servir de forum pour le partage et la diffusion de vos connaissances sur le secteur de la sécurité privée ?

Prenez contact avec l'Observatoire pour discuter de ces opportunités:

Écrivez-nous à l'adresse suivante: [info@privatesecurityobservatory.org](mailto:info@privatesecurityobservatory.org).

- **Médias et autres sources similaires.** Les médias et autres sources du domaine public (journaux, radios, autres moyens de communications) peuvent également offrir une source d'informations fondamentale : il s'agit d'examiner les archives des différents médias ou organisations, y compris les médias locaux ainsi que les débats publics ou des sources similaires.
- **Entretiens et sondages.** Il faut, en parallèle, conduire des entretiens et mener des sondages avec une multiplicité d'acteurs, afin d'acquérir une vision pratique et actualisée de la situation sur le terrain. Les divers acteurs directement impliqués dans la sécurité privée sont parfois les seuls à pouvoir fournir une vision exacte des réalités du terrain. La comparaison des diverses expériences des acteurs fournissent des informations précieuses et il est pour cela important d'avoir accès à un éventail aussi large que possible d'acteurs : les personnes et communautés affectées par le secteur de la sécurité privée, le personnel des ESP, les propriétaires d'ESP, les clients des ESP, les associations regroupant des entreprises de ce secteur, les agents gouvernementaux responsables du secteur, les institutions nationales des droits de l'homme, etc.

Il faut garder à l'esprit que certains aspects liés à la sécurité privée peuvent être sensibles. Il est donc important d'adapter le format et la formulation des demandes en fonction des acteurs et des contextes. Il est ainsi possible de recourir selon les cas, par exemple, à des questionnaires, à des entretiens en personne ou par téléphone, ou encore à des discussions de groupe réunissant divers acteurs.

Une prise en compte de sources aussi variées que possible permet d'identifier de manière plus nuancée les informations et les défis relatifs au secteur de la sécurité privée – tels que, par exemple, la manière dont ce secteur est perçu par les différents acteurs, ou le degré de confiance qu'il inspire. La prise en compte d'un maximum de sources et d'acteurs impliqués permet d'acquérir une vision multipartite, ce qui est essentiel pour la construction d'une vision objective et complète du secteur. Ce type de recherche permet également d'approfondir l'analyse au-delà de simples constatations de faits.

## SOUTIEN DE L'OBSERVATOIRE



L'Observatoire reste à disposition pour faciliter l'accès à ces diverses sources ou à des prises de contact.

L'Observatoire peut, par exemple, fournir des lettres d'introduction au nom de l'Observatoire, ou aider à la production de matériels nécessaires (compilation de questionnaires, matériels de présentation, etc.).

Contactez-nous à l'adresse suivante : [info@privatesecurityobservatory.org](mailto:info@privatesecurityobservatory.org).



## Remarques de procédure pour le travail de recherche

- **Qui peut effectuer une telle recherche documentaire ?** Le profil de la personne – ou des personnes – effectuant la recherche peut également revêtir une importance stratégique, en particulier dans un contexte où il peut être nécessaire d’aborder des thématiques sensibles et potentiellement conflictuelles. Le profil du/des chercheur(s) doit être à même d’assurer la crédibilité et l’objectivité de ses conclusions et de faciliter leur acceptation. Cette personne doit également disposer de l’expertise nécessaire pour conduire le processus. Il est donc important que le chercheur dispose à la fois de la neutralité et de l’expertise requises, afin d’être à même de pouvoir engager des échanges francs et ouverts avec les différents acteurs.
- **Quels sont les coûts et le temps requis pour une telle recherche ?** Chaque OSC dispose de ressources différentes – en termes de budget ou de personnel. Le travail de recherche doit donc être adapté en fonction des besoins concrets de l’organisation et de ses moyens. Le champ de la recherche peut, par exemple, être réduit dans une première étape aux problématiques concrètes que l’organisation souhaite aborder. La recherche, sa rédaction et sa diffusion peuvent également être adaptés aux moyens à disposition (cela peut aller, selon les cas, d’une publication exhaustive disponible en version imprimée et électronique à une simple fiche d’information pouvant, par exemple, être diffusés par courrier électronique).

### SOUTIEN DE L’OBSERVATOIRE



L’Observatoire reste à disposition pour aider les réflexions individuelles liées à la réalisation d’un processus de consolidation des connaissances. N’hésitez pas à contacter l’Observatoire pour échanger sur les possibilités et solutions adéquates en fonction de votre situation, de vos moyens et des besoins particuliers de votre organisation.

Contactez l’Observatoire à l’adresse suivante : [info@privatesecurityobservatory.org](mailto:info@privatesecurityobservatory.org).

## ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE

La sécurité constitue une thématique particulière : vous trouvez ci-après certains éléments à prendre en compte afin de saisir les spécificités de ce secteur par le biais d'un travail de recherche, et d'être ainsi à même d'acquérir une vision objective et complète de cette problématique.

- **Facteur temps.** La sécurité privée est un secteur dynamique qui connaît une évolution rapide. Il est de ce fait important de prêter une attention particulière à l'actualité des sources : dans un contexte constamment en développement, les données mêmes récentes peuvent très vite devenir obsolètes.
- **Complexité.** La thématique de la sécurité privée est sensible et complexe et elle implique un grand nombre d'acteurs très variés. Afin d'acquérir une vision impartiale et exhaustive, il est impératif de prendre en compte les expériences des différents acteurs impliqués : les autorités, les ESP, le personnel des ESP, les clients des ESP ainsi que les personnes et communautés impactées par les activités des ESP.
- **Dichotomie cadre réglementaire/mise en œuvre.** Un cadre réglementaire actualisé et adéquat du secteur de la sécurité privée ne se traduit pas toujours par une mise en œuvre de ses dispositions. De même, des bonnes pratiques peuvent être appliquées, en dépit de l'absence d'un cadre législatif national adéquat. Il est donc essentiel d'aborder également la sécurité privée dans son aspect réglementaire, à savoir examiner les politiques nationales et le cadre réglementaire, ainsi que leur mise en œuvre sur le terrain.
- **Terminologie/Langage.** La terminologie et le langage adoptés pour ce type de recherche doivent être objectifs : les faits énoncés doivent être basés sur des sources crédibles et ne doivent pas contenir de jugements de valeur. La dernière partie de la recherche (à savoir les conclusions et recommandations) doivent déboucher sur des recommandations de plaidoyer – qui peuvent, dans un deuxième temps, être utilisées pour mener des activités de sensibilisation et de contribution à l'élaboration de politiques nationales.

## 2. Check-list

La check-list ci-après propose aux OSC certaines questions directrices permettant d'élaborer une analyse contextuelle approfondie du secteur de la sécurité privée pour une région ou un pays donné et de mettre ainsi en évidence d'éventuelles problématiques relatives à la prestation, à la gestion et au contrôle de ses activités. Cette check-list repose sur la structure suivante :

**Etape 1. Contexte et caractéristiques clés du secteur de la sécurité privée**

**Etape 2. Cadre réglementaire**

**Etape 3. Défis**

**Etape 4. Conclusions et recommandations**

Cette check-list propose un fil rouge pour guider le travail de recherche, en mettant en évidence les éléments importants à analyser qui ont été identifiés lors d'expériences précédentes. Toutes les questions ne sont pas pertinentes dans toutes les circonstances ; de même, des thématiques additionnelles peuvent apparaître en fonction du contexte. Cette check-list ne vise pas à l'exhaustivité : elle doit être considérée de façon flexible et être adaptée à chaque cas particulier.

## ETAPE

## 1

## Contexte et caractéristiques clés du secteur de la sécurité privée

Avant d'examiner le cadre légal et réglementaire, cette section cherche à dépeindre de manière objective les caractéristiques du secteur de la sécurité privée dans le cadre d'un contexte national donné. Cette section est principalement alimentée par des données statistiques fiables, par les résultats des entretiens et sondages menés, ainsi que par le contexte historique, et elle se penche sur les CAUSES et les MODALITÉS du développement du secteur de la sécurité privée.

### Questions directrices :

#### HISTOIRE ET TAILLE DU SECTEUR

- ❑ Quels sont les causes ou événements qui ont suscité des demandes ou besoins spécifiques en matière de sécurité privée (tels que des nouvelles menaces terroristes, une situation post-conflit ou des instabilités politiques) ?
- ❑ Existe-t-il une corrélation entre les capacités des forces de sécurité publiques et la demande en matière de sécurité privée ?
- ❑ Quelle est la perception de la sécurité privée et publique ? (Par exemple, en termes de confiance, de compétence ou au contraire de corruption, d'inefficacité)
- ❑ Taille du secteur : combien d'ESP opèrent dans le pays ? Combien d'entre elles disposent d'autorisations ?
- ❑ Existe-il un « marché noir de la sécurité privée » ? Si oui, pour quelles raisons ?

#### PROFIL ET ÉVOLUTION

- ❑ Quelle est le profil type des ESP (nombre de personnel, opérations localisées ou à l'échelle nationale, monopole...) ?
- ❑ Quelle est la distribution géographique des ESP ?
- ❑ Existe-t-il une différence entre la présence des ESP en milieu urbain ou rural ?
- ❑ Qui sont les clients principaux des ESP ?
- ❑ Quels types de services fournissent-elles généralement ?
- ❑ Quelle est leur relation avec les forces publiques ?
- ❑ Qui sont les propriétaires des ESP ?
- ❑ Existe-t-il des liens entre les propriétaires des ESP et les partis et décideurs politiques ?

## PERSONNEL DES ESP

- Quels sont généralement les origines, les antécédents et le niveau de formation habituels des personnels opérationnels des ESP ?
- Existe-t-il un lien entre les ESP et un processus de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) ?
- Existe-t-il des problématiques liant les personnels des ESP (personnel opérationnel, administratif, management, propriétaire) et la criminalité ou le crime organisé ?
- Quelles sont les conditions de travail signalées ?
- Les employeurs respectent-ils les obligations liées à la sécurité sociale, aux salaires, aux pensions ?
- Quelle est la perception de la profession ? (autant par le personnel que par le public au sens large et par les forces de sécurité publiques)
- Quelle est la rotation moyenne du personnel dans le secteur?

## ARMES ET ARMES À FEU

- Existe-t-il des statistiques relatives au nombre d'armes et d'armes à feu enregistrées au nom d'ESP ?
- Quelle est l'origine de ces armes ?
- Existe-t-il des problématiques de trafic/marché noir d'armes ?
- Existe-il d'autres problématiques (tel que par exemple le vol d'armes) liées à l'utilisation, l'acquisition ou le stockage des armes et armes à feu ?

**ETAPE**  
**2**

## Cadre légal et réglementaire

Cette section donne un aperçu complet du cadre légal et réglementaire national relatif au secteur de la sécurité privée dans le pays étudié. La structure proposée pour cette section s'appuie sur les normes et bonnes pratiques internationales.

### Questions directrices :

#### LOIS APPLICABLES ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Quelles sont les lois et réglementations applicables ? Outre les lois traitant spécifiquement de la sécurité privée, mentionnez également les réglementations ou autres lois qui peuvent aussi contenir des dispositions pertinentes, tels que, par exemple, les lois sur les armes à feu, la loi sur les marchés publics, le droit du travail ou le droit pénal.
- Les réglementations et autres textes législatifs secondaires nécessaires pour la mise en œuvre des législations ont-ils été adoptés ?
- La question de la sécurité privée est-elle traitée dans d'autres documents politiques (stratégies de sécurité nationale, accords de paix, débats parlementaires...)?
- Quelles lois et normes internationales sont applicables ?
- L'État a-t-il rejoint le Document de Montreux ou une autre initiative internationale ?
- Les ESP ont-elles adhéré à l'ICoC ?
- Les textes nationaux sont-ils conformes avec les textes internationaux et régionaux?

#### CHAMPS D'APPLICATION

- Existe-t-il une définition de la sécurité privée et des activités des ESP ? Quels services de sécurité privée sont-ils permis ou interdits ?
- La relation avec les forces publiques est-elle définie par la loi ? (Par exemple, devoir de coopération, partage d'informations, ...)?
- Est-il interdit au personnel des forces de l'ordre d'être recruté en dehors de ses heures de service comme personnel de sécurité privée ?
- Quelle est l'application territoriale de la loi ? La loi prévoit-elle, le cas échéant, une application extraterritoriale ?

## AUTORITÉ RESPONSABLE

- Qui est responsable de la réglementation, du contrôle et du monitoring du secteur de la sécurité privée ?
- L'autorité responsable dispose-t-elle d'un certain degré d'indépendance dans ses fonctions ? Comment est-elle financée ?
- L'autorité responsable dispose-t-elle d'une capacité suffisante – en termes de connaissances, de personnel et de budget ? Des indications d'éventuels retards dans les dossiers (par exemple dans les attributions de licences) peuvent contribuer à évaluer les capacités de l'autorité responsable.

## AUTORISATION ET ENREGISTREMENT

- Existe-t-il un processus d'autorisation ou de licence pour les ESP ? Décrivez le processus en détail, en prenant en compte en particulier les aspects suivants :
  - Exigences relatives à l'entreprise ;
  - Exigences relative au personnel ;
  - Exigences en termes de formation du personnel ;
  - Exigences pour l'autorisation de l'utilisation d'armes et d'armes à feu ;
  - Quelles sont les politiques d'usage de la force de l'ESP ?
  - Existe-il un code de conduite standard issu par le régulateur ou le secteur ?
  - L'ESP a-t-elle adopté un code de conduite ?
  - Quelle est la période de validité d'une autorisation ?
  - La loi contient-elle des dispositions pour son renouvellement, sa suspension ou son annulation ?
- Existe-il un registre officiel des ESP ?
- Si oui, quelles informations contient-il ?
- Est-il porté à la connaissance du public ?

## DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL

- Quelles sont les exigences relatives à la formation du personnel ?
  - Existe-t-il une formation obligatoire définie par la loi ?
  - La formation du personnel des ESP inclut-elle des notions de :
    - Droits humains et droit international humanitaire
    - Usage de la force
    - Usage des armes et armes à feu (le cas échéant)
    - Formation complémentaire spécifique aux fonctions particulières



- Les ESP ont-elles des exigences en matière de sélection de leur personnel ? (Par exemple, antécédents du personnel, test psychologique, nationalité, ...)
- Quelles sont les garanties de conditions d'un travail sain et sûr ? Quelles sont les garanties de respect du droit du travail ?

### ARMES, ARMES À FEU ET ÉQUIPEMENT

- Les ESP sont-elles autorisées à utiliser des armes à feu, autres armes ou équipement ?
- Sous quelles conditions ?
- Quelle est la base légale ?
- La loi prévoit-elle des dispositions spécifiques concernant l'acquisition d'armes à feu, d'autres armes ou équipement par les ESP ?
- La loi prévoit-elle des dispositions spécifiques concernant la possession, l'entrepôt et le mouvement d'armes à feu, d'autres armes ou équipement par les ESP ?
- Quels sont les exigences de formation pour le personnel des ESP porteur d'armes à feu, d'autres armes ou équipement ?
- Existe-il une politique d'usage de la force spécifique aux ESP ?

### MARCHÉS PUBLICS

- La loi contient-elle des dispositions relatives à l'attribution de contrats de sécurité privée par l'État ?
- Si oui, quels sont les critères ?
- Si non, existe-t-il des critères généraux d'attribution des marchés publics ?
- Les processus d'attribution de contrats et les contrats eux-mêmes sont-ils rendus publics ?
- Les rapports relatifs aux accidents, fautes, plaintes ou sanctions sont-ils rendus publics ?

### RESPONSABILITÉ ET SANCTIONS

- La responsabilité civile et pénale des ESP et de leur personnel est-elle clairement définie ?
- Des sanctions systématiques sont-elles prévues en cas de violations des dispositions légales ?
- La loi exige-t-elle que les ESP disposent d'une assurance en responsabilité civile ?

**ETAPE**  
**3**

## Défis

L'analyse parallèle des principales conclusions de l'analyse du contexte et des caractéristiques clés du secteur de la sécurité privée (Section a.) et de son cadre réglementaire (Section b.) constitue la base principale permettant de déterminer quels sont les défis entourant ce secteur dans le pays étudié. D'autres défis peuvent être révélés par de plus amples analyses des informations ou directement au travers des recherches et entretiens.

Afin d'identifier ces défis, il est important de prendre en compte les normes et bonnes pratiques internationales et de comparer celles-ci avec le cadre réglementaire national.

La classification de ces défis dépend du contexte, de la nature, du type et du nombre de défis identifiés. Voici trois options de classification des défis possibles :

### OPTION 1 : PAR TYPE DE DÉFIS (SELON LES CONCLUSIONS DES ANALYSES)

Par exemple :

- **Défis de gouvernance**
  - Cadre réglementaire et politique (par exemple, lacunes dans le cadre réglementaire)
  - Autorité (par exemple, absence d'une autorité responsable, manque de moyens)
  - Mise en œuvre du cadre réglementaire (par exemple, existence d'un marché noir, pratiques d'attributions de marché publics inéquitables)
- **Défis opérationnels**
  - Incidents au cours des opérations des ESP
  - Usage de la force, d'armes et d'équipements
  - Qualité des services
- **Autre**

## OPTION 2 : PAR ACTEUR

Liste les défis selon la perspective des acteurs concernés tels que :

- Le législateur
- L'autorité responsable
- Les entreprises de sécurité privées
- Les clients
- La société civile/les communautés
- Autre

## OPTION 3 : SELON LA STRUCTURE DES CONSTATS ET OBSERVATIONS MIS À JOUR DURANT LA RECHERCHE

- Les questions analysées sous 1 et 2 peuvent servir de check-list pour l'identification individuelle de défis. Il peut néanmoins être nécessaire d'effectuer une sous-catégorisation des défis ainsi identifiés et de distinguer les défis liés à un cadre réglementaire incomplet ou inadéquat, ceux liés à une mauvaise mise en œuvre du cadre réglementaire – ou ceux découlant d'une combinaison de ces deux facteurs.

**ETAPE  
4**

## Conclusions et recommandations

Cette section présente, dans un premier temps, un bref résumé des conclusions de la recherche et formule, dans un deuxième temps, des recommandations liées à ces conclusions. Il est important que les recommandations prennent en compte les normes et bonnes pratiques internationales et qu'elles soient formulées de manière spécifique, pratique et en corrélation avec le contexte national.

En fonction du nombre de recommandations, une classification peut également être nécessaire : cette dernière suit généralement la structure choisie pour l'identification des défis. Une classification par destinataire est parfois également adéquate : les recommandations adressées aux acteurs du secteur ne seront pas les mêmes que celles visant les décideurs politiques, les clients ou d'autres types d'acteurs.

### OPTION 1 : RECOMMANDATIONS PAR TYPE D'ACTEUR

Par exemple :

- Recommandations aux législateurs
- Recommandations à l'autorité responsable
- Recommandations aux clients
- Recommandations à la société civile/aux communautés/au public
- Recommandations aux entreprises de sécurité privées
- Autre

### OPTION 2 : RECOMMANDATIONS PAR TYPE DE DÉFIS

Par exemple :

- Recommandations relatives au cadre législatif et réglementaire
- Recommandations relatives à la mise en œuvre du cadre législatif et réglementaire
- Recommandations relatives à l'autorité responsable
- Recommandations relatives à l'usage de la force

La formulation de recommandations, qu'elle soit rendue publique ou non, propose une liste de messages prêts à l'emploi et facilite ainsi directement l'organisation d'activités de diffusion d'informations et de plaidoyer que l'OSC souhaiterait entreprendre suite à ce travail de recherche.



# **Conclusion**

---

## C. CONCLUSION

En s'engageant dans le processus de consolidation des connaissances décrits dans cette section, les OSC peuvent contribuer à combler des lacunes importantes, et à identifier et évaluer les pathologies profondes engendrées par une gouvernance inefficace ou inadéquate du secteur de la sécurité privée. En développant des analyses contextuelles approfondies, les OSC acquièrent des outils permettant d'aborder des problématiques plus larges relatives à la prestation, à la gestion et au contrôle des services de sécurité, et de déterminer comment relever efficacement et durablement les défis soulevés par la privatisation de la sécurité.

**L'aboutissement d'une telle recherche constitue le premier pas pour soutenir le rôle particulièrement important que les OSC peuvent jouer pour promouvoir la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée. Cela permet d'identifier et de catalyser les initiatives et actions nécessaires pour comprendre les enjeux et relever les défis identifiés. Lorsqu'elles sont consolidées par les OSC, les données fiables et systématiques – relatives à l'impact de la sécurité privée sur la sécurité en général et sur le développement – peuvent servir d'outil pour démontrer l'expertise des organisations de la société civile.**

**Ces données leur permettront également, au travers d'un processus de sensibilisation et de diffusion des résultats de leur recherche, d'établir des relations avec les divers acteurs impliqués (tel que les autorités, les acteurs du secteur, la population affectées par les activités de la sécurité privée, ou d'autres partenaires tel que les INDH) et de définir leurs futures actions afin de promouvoir une bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée.**

Afin de permettre aux OSC d'assurer plus efficacement un rôle dans la promotion et l'amélioration de la bonne gouvernance du secteur, cette première section du Guide pratique favorise une approche axée sur l'amélioration des connaissances des OSC en matière de gouvernance du secteur de la sécurité privée, afin de promouvoir, dans une deuxième étape, un rôle actif dans la promotion et l'amélioration de la gouvernance du secteur ainsi que dans la résolution des problématiques relatives aux violations des droits humains par les ESP.

## SECTION 2 DU GUIDE PRATIQUE : METTRE LE SAVOIR EN ACTION



La deuxième section du Guide pratique traitera des actions concrètes pouvant être entreprises par les OSC pour faciliter une bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée, et sera développée sur la base des connaissances acquises et des conclusions développées au cours du processus développé par la première section.

Pour l'élaboration de cette Section 2, l'Observatoire compte sur vous pour nous transmettre vos recommandations et suggestions, pour partager vos bonnes pratiques et vos expériences et pour nous communiquer vos besoins spécifiques, en particulier en relation avec les trois types d'activités principales identifiées :

- **Sensibilisation et contribution aux politiques nationales ;**
- **Monitoring ;**
- **Gestion des plaintes et aide aux victimes.**

Contactez l'Observatoire à l'adresse suivante : [info@privatesecurityobservatory.org](mailto:info@privatesecurityobservatory.org).







# Le rôle des organisations de la société civile dans la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée

## Guide Pratique

La sécurité privée en Afrique est en plein expansion et s'impose désormais comme prestataire de sécurité majeur. Malgré la transformation fondamentale du paysage de la sécurité qui est en train de s'effectuer, la problématique du secteur de la sécurité privé est rarement adressée adéquatement : le secteur est souvent caractérisé par des cadres législatifs et réglementaires obsolètes et faibles, une mise en œuvre inadéquate et un manque de transparence généralisé.

**Les organisations de la société civile (OSC)** ont un rôle particulièrement important à jouer pour contribuer à **combler ces lacunes et à assurer la promotion active de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée**. Ce guide pratique identifie les rôles clés que les OSC peuvent typiquement entreprendre en intégrant la thématique de la sécurité privée dans le cadre de leurs activités :

- **Consolidation des connaissances**
- **Mettre le savoir en action :**
  - **Sensibilisation et contribution aux politiques nationales**
  - **Monitoring**
  - **Gestion des plaintes et aide aux victimes**

Pour chacun de ces rôles identifiés, le Guide Pratique propose **des directives concrètes, étape par étape**, sur lesquelles les OSC peuvent s'appuyer pour promouvoir et contribuer activement à des développements positifs dans la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée au niveau national.

Cette première section est dédiée à la **consolidation des connaissances** : elle guide les OSC dans la **construction d'une base de connaissances solides et l'acquisition d'une compréhension systématique du secteur et de son cadre législatif et réglementaire**. Cette étape est un prérequis fondamental pour permettre aux OSC d'assurer de manière optimale un rôle concret pour la sensibilisation et la contribution aux politiques nationales, pour le monitoring et pour la gestion des plaintes et aide aux victimes en relation avec le secteur de la sécurité privée.

