



Guide d'Orientation Pour l'Établissement de Contrats de Prestation de Services Militaires et de Sécurité Privés

Promouvoir la responsabilité, le respect des droits
de l'homme et le droit international humanitaire



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des
affaires étrangères DFAE

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

**GUIDE D'ORIENTATION
POUR L'ÉTABLISSEMENT
DE CONTRATS DE
PRESTATION DE
SERVICES MILITAIRES
ET DE SÉCURITÉ PRIVÉS**

Promouvoir la responsabilité, le respect des droits de l'homme et le droit international humanitaire



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des
affaires étrangères DFAE

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

À PROPOS DU DCAF

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) est une fondation internationale dont la mission est de soutenir la communauté internationale dans la promotion de la bonne gouvernance et la réforme du secteur de la sécurité. Le DCAF propose aux États des conseils et des programmes d'assistance pratiques, il élabore et promeut des normes, effectue des recherches stratégiques, identifie les bonnes pratiques et formule des recommandations visant à promouvoir la gouvernance démocratique du secteur de la sécurité.

www.ppps.dcaf.ch

B.P. 1360
CH-1211 Genève
1 Suisse

REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à exprimer leur gratitude à tous les individus, États 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 le soutien généreux de la Direction du droit international public, au sein du Département fédéral suisse des Affaires étrangères.

Photo de couverture | Stefan Holm - shutterstock.com

Conception graphique | Aquario Design Studio - Daniela Brilhante

© 2017 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 d'orientation pour l'établissement de contrats de prestation de services militaires et de sécurité privés du DCAF soit dûment cité comme source. Les opinions exprimées dans cette publication sont exclusivement celles du ou des auteurs.

Le présent Guide d'orientation ne fournit pas de conseils juridiques et ne constitue pas un document juridique. Il vise à apporter aux États, aux organisations internationales, aux organisations non gouvernementales humanitaires et aux autres clients potentiels des entreprises militaires et de sécurité privées (EMSP) une orientation pratique sur la manière de structurer les contrats et les procédures de sous-traitance pour les services impliquant des EMSP. Conformément à son objectif de fournir une orientation pratique, le présent document ne constitue pas un guide juridique. Il appartient aux parties au contrat d'obtenir les conseils juridiques nécessaires lors de l'élaboration de contrats avec des EMSP.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION _____ p. 7

**CONCEPTS
ET DÉFINITIONS** _____ p. 10

PARTIE 1

PROCÉDURE D'APPEL D'OFFRES ET SÉLECTION DES ENTREPRISES

Notes explicatives _____ p. 14

Guide d'orientation _____ p. 17

PARTIE 2

CONTRAT

Notes explicatives _____ p. 24

Guide d'orientation _____ p. 26

INTRODUCTION

Objectifs du Guide d'orientation

Le recours aux entreprises militaires et de sécurité privées (EMSP) s'intensifie dans le monde entier et un nombre croissant d'États, d'organisations internationales (OI) et d'organisations non gouvernementales (ONG) humanitaires font appel aux services des EMSP pour appuyer leurs opérations. Les EMSP sont engagées pour réaliser un large éventail de services, tels qu'assurer la sécurité de personnes, de locaux et d'opérations, et fournir un appui opérationnel militaire et une analyse des risques dans différents contextes, notamment des situations de conflit armé ou post-conflit, à la fois au plan national et international.

Certaines EMSP ont suscité une attention internationale croissante en raison d'allégations de comportement répréhensible ou d'atteintes au droit international des droits de l'homme (DIDH) et de violations du droit international humanitaire (DIH) par ces entreprises ou les membres de leur personnel. Il incombe en premier lieu aux États de respecter les obligations relevant du droit international. Les États ont l'obligation de protéger les droits humains – et de protéger les personnes – des comportements répréhensibles des entreprises, qui comprennent les EMSP. Les membres du personnel des EMSP, dans la mesure où celles-ci exercent une autorité gouvernementale, doivent respecter les obligations des États relevant du droit international des droits de l'homme. Dans les situations de conflit armé, les obligations du DIH s'appliquent aux États ainsi qu'aux membres du personnel des EMSP et régissent leur comportement le cas échéant. Cependant, en tant qu'entités juridiques privées, les EMPS n'ont pas d'obligations en vertu du DIH, sauf si elles sont parties à un conflit armé. Cela étant, les États sont tenus, dans la limite de leur pouvoir, de garantir que les EMSP qu'ils engagent (ainsi que celles qui opèrent sur leur territoire et les EMSP de leur nationalité) respectent le DIH.

Enfin, les EMSP sont tenues de respecter le DIH et le DIDH prévus par la législation nationale en vigueur. Malgré l'existence de ces cadres juridiques internationaux et des normes régissant le secteur des services militaires et de sécurité privés¹, de nombreux États ne disposent pas des cadres juridiques appropriés pour traiter ces questions. Or, sur le plan pratique, l'intégration de ces considérations relatives aux droits humains et au DIH aux procédures de passation de marchés peut aider à combler certaines de ces lacunes réglementaires. Les acteurs étatiques et non étatiques, comme les OI, les ONG et les entreprises, sont encouragés à considérer les procédures de passation de marchés comme un moyen de mieux garantir que les prestataires de services de sécurité privés respectent les droits humains et le DIH.

Il est donc nécessaire de disposer d'orientations pratiques et harmonisées pour l'établissement des contrats afin de mieux promouvoir la culture des droits humains et du DIH au sein des EMSP. Le présent Guide d'orientation aide les acteurs à intégrer le DIH et le DIDH dans les passations de marchés concernant l'achat de services militaires et/ou de sécurité privés.

Ce Guide vise principalement à :

- fournir des **orientations simples, concises et pratiques** aux États, OI, organisations humanitaires et ONG sur la façon de structurer les contrats et les procédures de passation des marchés relatifs aux services militaires et/ou aux de sécurité privés en se fondant sur les normes internationales ;
- **mieux faire connaître** le rôle majeur des procédures de passation de marchés qui intègrent réellement le DIH et le DIDH, en s'appuyant sur **les bonnes pratiques et les enseignements** dégagés des procédures de passation de marchés déjà appliqués.

Informations générales

Les États, les OI, les organisations humanitaires et les ONG font de plus en plus appel à des EMSP pour appuyer leur sécurité, en particulier dans des situations de conflit armé ou post-conflit. Les clients jouent un rôle essentiel, car les incitations commerciales et les restrictions prévues aux contrats peuvent contraindre les prestataires de services militaires et/ou de sécurité privés à respecter les réglementations relatives aux droits de l'homme applicables et les obligations relevant du DIH. Si les contrats peuvent constituer un outil puissant pour renforcer les normes, il existe encore peu d'informations et d'expériences partagées pour aider à élaborer des contrats qui garantissent le respect de ces principes et réglementations. Aussi est-il nécessaire de disposer d'orientations relatives aux bonnes pratiques en matière de passation des marchés et de contrats avec les EMSP.

La sélection d'une entreprise s'effectue de surcroît bien souvent exclusivement selon le critère du moins-disant. Or la prise en compte de ce seul critère peut aussi porter préjudice à la réputation du client et conduire à un abaissement des normes appliquées dans l'ensemble du secteur. Dès lors qu'une EMSP est engagée, son comportement et son profil peuvent être associés directement à l'image du client. Un processus de passation des marchés comprenant une procédure de sélection et de contrôle efficace peut contribuer à atténuer les risques de réputation.

Le Guide d'orientation pour l'établissement des contrats se fonde sur les principales normes internationales pour refléter les principes des pratiques responsables de passation de marchés et de contrats, et fournit des lignes directrices claires et concrètes aux acteurs impliqués dans ces processus. Il traduit les connaissances et les recherches en un format pratique et facile à utiliser et aidera ainsi les acteurs chargés d'élaborer, de mettre en œuvre et de suivre les contrats établis avec les EMSP.

À qui s'adresse le Guide d'orientation ?

Le présent Guide est destiné à accompagner les États, les IO, les organisations humanitaires et les ONG dans leur processus de passation de marchés avec des EMSP. Bien qu'il puisse également intéresser les clients privés des EMSP, il n'explorera pas les relations entre ces parties de manière détaillée².

Le présent Guide s'adresse plus précisément aux personnes travaillant au sein des institutions sus-citées : responsables de la sécurité, administrateurs, ou toute autre personne chargée de l'établissement de contrats de services militaires et/ou de sécurité privés. Les agents contractants travaillent au sein d'un organisme ou d'une **autorité responsable** (voir la définition) publics ou d'une organisation dotée du mandat et des capacités à passer des appels d'offres, évaluer et sélectionner les EMSP, mettre en œuvre et superviser les contrats conclus avec ces dernières.

Comment utiliser le Guide d'orientation ?

Le présent Guide comprend deux parties comportant chacune des notes explicatives et un guide pratique (liste de référence, modèle) pour la passation de marché et l'établissement du contrat.

- La **PARTIE 1** porte sur le processus d'appel d'offres et de sélection, avec l'élaboration et la publication des appels d'offres, et la sélection des entreprises. Elle comprend une liste de référence que peut consulter l'utilisateur lors du lancement du processus d'appel d'offres et de sélection des EMSP.
- La **PARTIE 2** propose des orientations sur la rédaction du contrat en lui-même. Elle comprend des notes explicatives et un **modèle de contrat** reflétant les bonnes pratiques reconnues à l'échelle internationale, qui peut être adapté par le client selon ses besoins et le contexte.

Toutes les sections ne concernent pas nécessairement tous les acteurs ni toutes les situations. Il appartient au client d'évaluer la possibilité de transposer concrètement les différents éléments présentés. Certaines sections citent également les obligations des États au titre du DIH et du DIDH, qui ne le sont pas forcément pour d'autres types de clients des EMSP. Le présent Guide représente néanmoins les bonnes pratiques recommandées, qui reflètent les normes internationales.



PARTIE 1

APPEL D'OFFRES ET SÉLECTION DES ENTREPRISES

NOTES EXPLICATIVES GUIDE D'ORIENTATION

- ✓ Élaboration d'un appel d'offres
- ✓ Évaluation, examen et sélection des entreprises
- ✓ Attribution du marché






PARTIE 2

CONTRAT

NOTES EXPLICATIVES GUIDE D'ORIENTATION

Rédaction et mise en œuvre du contrat :

-  Rôles et responsabilités
-  Contrôle
-  Options en cas de non-respect

CONCEPTS ET DÉFINITIONS

Les concepts utilisés dans le présent Guide d'orientation sont définis ci-après pour faciliter la compréhension.

Entreprises militaires et de sécurités privées (EMSP)

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 proposent un large éventail de services, ainsi qu'une expérience et des compétences concrètes et techniques. Les services militaires et de sécurité comprennent en particulier la garde armée et la protection des personnes et des objets, tels que des convois, des bâtiments ou d'autres lieux, la maintenance et l'exploitation de systèmes d'armement, la détention de prisonniers, et le conseil ou la formation des forces locales et du personnel de sécurité local. Étant donné qu'il est difficile de catégoriser les services militaires et de sécurité et qu'ils se recoupent souvent, le terme EMSP est utilisé dans le présent Guide afin d'éviter une délimitation stricte entre les entreprises militaires privées et les entreprises de sécurité privées. Il est également recommandé d'appliquer ce terme à l'ensemble du secteur de la sécurité, afin de traiter de la même manière tous les contrats établis avec différents types d'entreprises, qu'il s'agisse de grandes entreprises internationales ou d'entreprises nationales de petite taille³.

Usage de la force

L'usage de la force renvoie généralement à toute contrainte physique, allant de la contrainte physique manuelle ou avec un dispositif de protection, à l'utilisation d'armes légères et de petit calibre (ALPC)⁴. L'usage de la force est considéré comme la prérogative de la force publique (forces de police ou militaires), tant au niveau national qu'international. Dans le présent Guide, l'usage de la force létale comme ultime recours désigne l'utilisation d'armes à létalité réduite (voir la définition). Ces armes comportant néanmoins souvent le risque d'entraîner la mort, il convient d'évaluer prudemment le déploiement de toutes les armes pour réduire au minimum le risque de mettre en danger des personnes non concernées, et de contrôler avec attention l'utilisation de ces armes. Bien qu'ils soient conçus spécifiquement à l'intention des agents chargés de faire exécuter la loi, certains documents d'orientation peuvent s'avérer utiles dans certaines circonstances et dans les cas où les membres du personnel des EMSP sont autorisés à prêter leur concours aux forces de l'ordre d'un État. Par conséquent, le Code de conduite des Nations Unies de 1979 pour les responsables de l'application des lois et les Principes de base des Nations Unies de 1990 sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois peuvent dans certaines circonstances fournir des orientations sur les règles encadrant l'usage de la force. Il convient en particulier que l'usage de la force par les EMSP n'aille pas au-delà de ce qui est autorisé par ces documents, mais les États peuvent imposer des contraintes ou des restrictions supplémentaires. Voir également le Document de Montreux, bonnes pratiques 18 et 43.

Armes à létalité réduite

Il n'existe pas de définition universelle des armes à létalité réduite. Dans le présent Guide, elles désignent des armes expressément conçues et créées pour neutraliser ou repousser les personnes avec une faible probabilité de provoquer la mort ou d'entraîner des séquelles permanentes, ou mettre hors d'état le matériel avec un minimum de dommages non intentionnels ou d'incidences sur l'environnement. Le présent Guide établit une distinction entre les ALPC et les armes à létalité réduite, qui n'incluent donc pas les armes à feu.

Autorité responsable

L'autorité responsable désigne le bureau, l'agence ou l'autorité au sein de l'État ou du service de l'organisme qui s'occupe de la passation de marchés, de l'établissement de contrats ou de la sécurité. Elle est chargée de mettre en œuvre et de suivre les différentes étapes du processus d'établissement des contrats. Il convient d'identifier l'autorité ou le bureau responsable avant de commencer à établir un contrat avec une EMSP. Voir aussi : Guide législatif pour la réglementation par les États des entreprises militaires et de sécurité privées, chapitre 3 ; le Document de Montreux, bonnes pratiques 2-4.

Le Document de Montreux sur les obligations juridiques et pertinentes

et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées pendant les conflits armés

Adopté en 2008 par 17 États, le Document de Montreux est le fruit d'une initiative lancée en coopération par la Suisse et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Il constitue le premier document à portée internationale à rappeler les obligations existantes des États au titre du droit international, en particulier du DIH et du DIDH, concernant les activités des EMSP. Il rappelle les obligations juridiques existantes des États et met à leur disposition des bonnes pratiques visant à les aider à prendre des mesures sur le plan intérieur et à mettre en œuvre leurs obligations. Destiné aux États, il couvre les situations dans lesquelles un État est le client d'une entreprise de services militaires et/ou de sécurité privés. Ses bonnes pratiques visent à accompagner les acteurs nationaux placés dans ces situations. Par ailleurs, ainsi que le souligne la préface, « les bonnes pratiques qui y figurent peuvent aussi être utiles pour d'autres entités telles que les organisations internationales, les ONG et les entreprises qui mandatent des EMSP, ainsi que pour les EMSP elles-mêmes. » Voir le Document de Montreux, préface, paragraphe 8, bonnes pratiques pour les États contractants 1-23 ; et www.mdforum.ch/resources.

Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC)

S'inspirant du contenu du Document de Montreux, l'ICoC, fruit d'une initiative multipartite lancée par la Suisse, s'adresse directement aux entreprises de sécurité privées. Il exige que ses signataires « s'engagent ainsi à fournir des services de sécurité d'une façon responsable, qui respecte l'État de droit et les droits humains de toutes les personnes, et protège les intérêts de leurs clients ». L'ICoC s'applique principalement aux services de sécurité délivrés dans des environnements complexes, mais les normes et les recommandations sont également valables en situation non complexe. Son organe directeur, l'Association de l'ICoC (ICoCA), est une initiative multipartite composée de trois piliers égaux représentant les États, les prestataires de services de sécurité privés et les organisations de la société civile. L'Association a pour but de promouvoir, diriger et superviser la mise en œuvre de l'ICoC.

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

L'importance de disposer de politiques efficaces en matière de passation de marchés et d'établissement de contrats est étayée par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui constituent une base internationale solide. Le Principe directeur 6 recommande aux États de « promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales ». Le Principe directeur 7 rappelle aux États leurs obligations en vertu du DIH dans les situations de conflit armé et en vertu du droit pénal international.

Le Principe directeur 13 prévoit que la responsabilité de respecter les droits de l'homme exige que les entreprises :

- a.** évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent,
- b.** s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences⁵.

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

Les PV forment un ensemble de lignes directrices pour guider les entreprises, en particulier celles du secteur extractif, 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. Les participants à l'initiative des Principes volontaires, qui regroupent des États, des entreprises et des ONG, acceptent d'appliquer de manière proactive les Principes volontaires ou de contribuer à leur application. Lorsque les entreprises s'appuient sur la sécurité privée, les PV définissent des lignes directrices qui guident la conduite de la sécurité privée⁶.

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 plus aux hostilités. Il 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 DIH⁷. Les normes du DIH sont énoncées dans plusieurs traités, y compris les quatre Conventions de Genève de 1949 et leurs Protocoles additionnels, ainsi que dans le droit international coutumier⁸.

Droit international des droits de l'homme (DIDH)

Le DIDH énonce les devoirs et obligations qui incombent aux États en matière de respect, protection et réalisation des droits de l'homme. Le DIDH est un ensemble de règles internationales établies par des traités ou par le droit coutumier sur la base desquels les individus et les groupes peuvent exiger certaines actions ou prestations de la part de l'État. Une série de traités relatifs aux droits de l'homme et d'autres instruments internationaux donnent une forme juridique aux droits humains⁹.

Armes légères et de petit calibre (ALPC)

Il n'existe pas de définition universelle des ALPC. Les définitions les plus largement adoptées considèrent le caractère portatif comme une caractéristique principale, pouvant s'appliquer à des armes civiles, privées et militaires qui projettent un projectile. Aux termes de l'Instrument de traçage des Nations Unies, les ALPC regroupent :

- a.** les « armes légères », qui sont, généralement parlant, des armes utilisées par une seule personne. Il s'agit, notamment, de revolvers, de pistolets à chargement automatique, de fusils et de carabines, de mitraillettes, de fusils d'assaut et d'armes automatiques légères ;
- b.** les « armes de petit calibre », qui sont, généralement parlant, des armes utilisées par deux ou trois personnes qui travaillent en équipe, encore que certaines puissent être transportées ou maniées individuellement. Dans cette catégorie figurent en particulier les mitrailleuses lourdes, les lance-grenades portatifs amovibles et sur affût, les canons portatifs antiaériens et antichar, les fusils sans recul, les lance-missiles antichar et les lance-fusées portatifs, les lance-missiles antiaériens portatifs, et les mortiers d'un calibre inférieur à 100 millimètres.

PARTIE 1

Procédure d'appel d'offres et sélection des entreprises

NOTES EXPLICATIVES

Quelles sont les implications du processus d'appel d'offres et de la sélection des entreprises potentielles ?

Dans le cadre du devoir de diligence en matière de droits de l'homme, les clients potentiels des EMSP doivent tout d'abord déterminer, au sein de leur organisation, quelle sera l'autorité responsable qui suivra et supervisera le processus d'appel d'offres. Les clients doivent aussi réaliser une évaluation de leurs besoins pour définir les types de risques de sécurité et leur probabilité, ainsi que les infractions potentielles à la législation nationale, au DIH dans les situations de conflit armé, et les violations possibles du DIDH. L'évaluation permettra de déterminer quels sont les types de services nécessaires. Le processus peut ensuite commencer avec la publication de l'appel d'offres. Selon bien des aspects, celui-ci reflètera le contrat final. Un appel d'offres réalisé de manière adéquate simplifiera la rédaction du contrat.

La sélection des entreprises militaires et/ou de sécurité privées ne doit pas s'effectuer uniquement en fonction du caractère concurrentiel du prix. Le respect du DIH et du DIDH est une considération essentielle lors de l'évaluation et de la sélection des entreprises et celles présentant des antécédents médiocres doivent être éliminées. À ce stade, les entreprises potentielles sont évaluées en fonction des critères préalablement définis et indiqués dans l'appel d'offres. Le client peut ainsi sélectionner une entreprise en mesure d'exécuter son mandat, de respecter le cas échéant les obligations relevant de la législation nationale, du DIH et du DIDH, et d'appliquer les normes de conduite éthique appropriées.

Pourquoi le processus d'appel d'offres et l'évaluation des entreprises potentielles sont-ils importants ?

- Le processus d'appel d'offres garantit un contrôle et une maîtrise efficaces de l'ensemble du processus, il permet de définir la situation globale de sécurité, de clarifier les besoins réels et de déterminer les responsabilités ou leur hiérarchisation dans le processus.
- Le recours systématique à un processus ouvert et public d'appel d'offres et de sélection des entreprises potentielles permettra de garantir la transparence, ainsi que l'égalité des opportunités et de traitement, et de prévenir ainsi la corruption.
- L'intégration de critères précis relatifs au respect des obligations permet au client de faire connaître ses normes éthiques directement aux entreprises et de garantir que l'entreprise sélectionnée sera en mesure de respecter la législation nationale, les normes des droits de l'homme et le DIH, le cas échéant. Voir le Document de Montreux, bonnes pratiques 3 à 13.
- Un traitement juste et équitable est garanti par un processus d'attribution et de notification clair et transparent. La transparence du processus est importante pour garantir que l'entreprise sélectionnée remplit les obligations prévues au contrat.
- Bien que ce sujet ne soit pas couvert par le présent Guide, les États, les organisations internationales et les ONG doivent impérativement mener une analyse des besoins, risques et répercussions potentielles avant de lancer le processus d'appel d'offres. L'évaluation sur le terrain des besoins de sécurité permettra de définir les mesures de sécurité appropriées et le degré de collaboration attendu de l'EMSP (tel que le type d'équipement ou le niveau du personnel). Des mesures inadéquates ou inappropriées peuvent engendrer de l'insécurité et des risques en matière de droits de l'homme ou de DIH pour le client et les communautés vivant dans la zone des opérations. Voir également le Document de Montreux, bonnes pratiques 1, 24 et 53 pour prendre en compte les facteurs susceptibles d'entraîner la participation directe des membres du personnel des EMSP aux hostilités.

Structure du processus d'appel d'offres et de la sélection des entreprises

Les points suivants visent à proposer un aperçu d'un modèle de processus d'appel d'offres, établi à partir des bonnes pratiques internationales, des orientations fournies par le Document de Montreux et d'un certain nombre de règles et d'instruments internationaux. Il importe de noter que le droit national et international en vigueur (en particulier le droit relatif à la passation de marchés) exercera une incidence sur le processus. Les professionnels intéressés peuvent également consulter l'Accord sur les marchés publics de l'Organisation mondiale du commerce et la loi type sur la passation des marchés publics établie en 2014 par la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international

1



APPEL D'OFFRES ET SÉLECTION DES ENTREPRISES

- ✓ **1.1. Définition du mandat et des responsabilités de l'entreprise** L'appel d'offres doit comprendre une description précise du mandat et des responsabilités de l'entreprise.
- ✓ **1.2. Critères d'exclusion** Les critères d'exclusion doivent définir les éléments qui éliminent automatiquement les candidats. Un critère d'exclusion type serait par exemple des éléments attestant qu'un candidat est associé à des violations des droits de l'homme ou des infractions au DIH.
- ✓ **1.3. Critères d'attribution : entreprise** Les critères de sélection de l'entreprise doivent garantir que le candidat sera en mesure d'exécuter son mandat dans le respect du DIDH et du DIH le cas échéant.
- ✓ **1.4. Critères d'attribution : membres du personnel** Le processus de sélection doit garantir le respect de normes minimales par les membres du personnel de l'EMSP en termes de capacités, de formation, d'expérience et de conduite passée.
- ✓ **1.5. Critères d'attribution : ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes** Si le contrat autorise l'utilisation d'ALPC, d'armes à létalité réduite et d'équipements connexes, les critères de sélection doivent englober les questions de leur acquisition, de leur possession, de leur entreposage et de leur permis, ainsi que des formations adaptées pour leur utilisation.
- ✓ **1.6. Publication de l'appel d'offres** La publication de l'appel d'offres doit être publique afin de garantir l'égalité d'accès à l'information à tous les candidats potentiels. Cela garantit également la transparence des critères d'attribution

2



ATTRIBUTION DU MARCHÉ

- ✓ **2.1. Évaluation des critères** Tous les facteurs n'ayant pas la même importance, il convient d'évaluer les critères afin de déterminer leur importance et leur priorité. Le respect du DIDH et du DIH doit être le critère prioritaire. D'autres critères habituels, comme le prix, sont également pris en compte à ce stade.
- ✓ **2.2. Notification de l'attribution** Il convient de notifier tous les candidats dès lors que le marché a été attribué. L'attribution d'un marché d'EMSP doit être rendue publique dans la mesure du possible.

GUIDE D'ORIENTATION

Comment utiliser ce Guide d'orientation

Le présent Guide comprend une liste de référence qui peut être utilisée par la personne ou l'organisme chargé d'élaborer et de publier l'appel d'offres, puis d'évaluer et de sélectionner les EMSP.

Légende

- Les instructions **en vert** fournissent des explications à l'utilisateur.
- Les parties **en noir** sont les éléments à inclure à la liste de référence finale.

1

APPEL D'OFFRES ET SÉLECTION DES ENTREPRISES

✓ 1.1. Définition du mandat et des responsabilités de l'entreprise

L'appel d'offres doit être élaboré après la réalisation d'une évaluation sur le terrain des besoins afin de tenir compte tout particulièrement des besoins et des conséquences induites par le recours aux services d'une EMSP¹⁰. L'évaluation des besoins doit également examiner de manière proactive les risques les plus importants pour déterminer les mesures de sécurité appropriées et éviter les actions non nécessaires. Il convient en outre que le processus soit géré par une autorité responsable ou un bureau doté des ressources adéquates et du personnel qualifié pour traiter efficacement la passation de marchés. Il importe de noter que les éléments qu'il est proposé d'inclure à l'appel d'offres dans le présent Guide représentent des critères minimums et ne constituent en aucun cas une liste exhaustive¹¹.

L'appel d'offres doit comprendre une description précise du mandat et des responsabilités de l'entreprise :

Description du mandat :

- informations générales, avec le type de services demandés, s'ils sont armés ou non armés,
- le nombre de postes à pourvoir et le pourcentage de personnel local obligatoire le cas échéant; conditions du contrat, avec la date de prise d'effet et la durée ;
- environnement de travail, contexte et tâches opérationnelles demandées à l'entreprise ;
- âge minimum, formation et expérience requises, compétences linguistiques et autres compétences ou expériences demandées ;
- exigences relatives à l'équipement.

1.2. Critères d'exclusion

Ajouter tout critère éliminant automatiquement un candidat, indépendamment de tous les autres. Les critères d'exclusion doivent comprendre au moins les éléments suivants :

- casiers judiciaires nationaux ou tout autre élément attestant qu'un candidat ou des membres de son personnel sont associés à des infractions au DIH ou des violations du DIDH ; les casiers judiciaires doivent indiquer si les membres du personnel ont été condamnés pour une infraction pénale nationale ou reconnus coupables par des institutions nationales ou internationales d'avoir enfreint le droit pénal ou commis des atteintes au DHIDH ou des violations du DIH dans quelque juridiction que ce soit ;
- preuve de graves comportements professionnels répréhensibles de la part de l'entreprise ou de membres de son personnel ; condamnation de membres du personnel ou constatation que l'entreprise a commis un délit lié à son comportement professionnel ;
- impossibilité à fournir les documents et informations demandés ou soumission d'informations fausses et/ou trompeuses ;
- incapacité à remplir une condition essentielle de l'appel d'offres ;
- preuve de pots-de-vin, de corruption ou de conflit d'intérêts.

1.3. Critères d'attribution :

L'appel d'offres doit exiger des candidats qu'ils apportent suffisamment d'informations sur les critères suivants. Ces informations figureront aussi dans le contrat:

- Connaissance des services et capacité à les exécuter dans le respect du DIDH et, dans les situations de conflit armé, du DIH, et de toutes les lois et normes nationales et internationales en vigueur, telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PV).
- Possession des licences professionnelles, déclarations, permis et autorisations nécessaires ou des approbations requises au titre du droit international ou de la législation nationale des États d'origine ou des États territoriaux.
- Possession des licences, déclarations, permis et autorisations nécessaires ou des approbations requises au titre de la législation des États dont les membres du personnel de l'EMSP ont la nationalité.
- Personnel qualifié et expérimenté, équipement, installations, ressources et infrastructures permettant une exécution du mandat compétente et dans les délais prévus.
- Éléments en nombre suffisant attestant de la bonne réputation du candidat et d'une conduite professionnelle irréprochable.
- Rémunération juste et conditions de travail correctes du personnel, âge minimum de [INDIQUER L'ÂGE] pour effectuer des services de sécurité, conformément au droit international et national. Preuve que les prestations sociales versées aux membres du personnel sont d'un montant raisonnable et conforme aux dispositions statutaires nationales en vigueur (en particulier en cas d'accident, de maladie, d'invalidité ou de décès). Les prestations sociales et la rémunération doivent être en adéquation avec la législation nationale et la législation et les normes internationales du travail.
- Système de contrôle interne permettant de garantir que les membres du personnel respectent un code déontologique établi et que des mesures disciplinaires sont appliquées en cas de comportement répréhensible. En cas de comportement pénalement répréhensible, le système de contrôle interne doit déférer ces affaires devant le dispositif pénal national compétent. Le système de contrôle interne doit fournir la preuve que les dispositions juridiques et les réglementations sont appliquées et respectées par les règles et principes de l'entreprise.
- Stabilité financière et économique suffisante;

- Prix et rapport qualité-prix.
- Gouvernance et surveillance : code de conduite, règlements, comité de déontologie, tribunaux du travail, adhésion à des associations professionnelles.
- Assurance couvrant les risques et responsabilités associés aux opérations et activités réalisées par l'entreprise, et assurance couvrant les membres du personnel.

L'appel d'offres doit aussi exiger que les offres comprennent les informations suivantes :

- stratégie d'atténuation des risques de l'entreprise, en particulier les mesures visant à atténuer les risques de comportement répréhensible de la part des employés ou des sous-traitants, le cas échéant¹² ;
- politique relative à l'usage de la force (voir la section 1.5 ci-après)¹³ ; manuel des ALPC le cas échéant ;
- informations relatives à la sous-traitance prévue, le cas échéant ; et dispositif de l'entreprise pour la gestion des réclamations et le règlement des différends.

Le client peut aussi souhaiter examiner les éléments suivants lors de l'évaluation des entreprises :

- adhésion en règle de l'entreprise à l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoCA) et/ou bonne réputation de l'entreprise auprès des instances réglementaires nationales du secteur, d'autres associations professionnelles et/ou des initiatives de parties prenantes ;
- profil de l'entreprise, avec un rapide historique de l'entreprise, les registres de son personnel et de ses biens, une liste de ses clients au cours des [PRÉCISER LE NOMBRE] années écoulées, ses éventuels changements de nom ou ses filiales ;
- politique de l'entreprise en matière de mise en œuvre des normes internationales et nationales et code de conduite de l'entreprise ;
- relations de l'entreprise avec la sécurité publique, les partis politiques et d'autres organisations ou États ;
- gestion des ressources humaines et capacité organisationnelle : nombre d'employés affectés à ce contrat, rotation du personnel, bilans de performance, structure de la direction, capacités de réserve ; et
- connaissance du contexte social et expérience de travail dans le domaine des opérations prévues au contrat, en particulier appréhension des conditions socio-économiques, sensibilité culturelle, connaissance d'autres situations de violence ou de conflits armés passés ou présents et protocoles d'action locaux appropriés en cas de violence ou d'intrusion dans la zone des opérations prévues au contrat.

1.4. Critères d'attribution : membres du personnel

- Antécédents de conduite :**
 - les membres du personnel n'ont pas été condamnés pour une infraction pénale nationale ni reconnus coupables par une institution nationale ou internationale d'avoir enfreint le droit pénal ou commis des atteintes au DHIDH ou des violations du DIH dans quelque juridiction que ce soit ;
 - les membres du personnel ne font l'objet d'aucune procédure judiciaire ; les antécédents judiciaires des membres du personnel ont été vérifiés et validés ; et
 - le candidat a vérifié le lieu de travail des membres de son personnel au cours des cinq dernières années et leurs antécédents auprès des forces de l'ordre ou de l'armée si nécessaire.

- Les membres du personnel ne sont actuellement pas employés par un organe public ni membres des forces armées ou des forces de sécurité publique;
- Formation¹⁴** : le candidat garantit que les membres de son personnel ont reçu une formation adaptée et peut en apporter la preuve. Il soumet une copie du programme de formation utilisé pour les membres de son personnel. Une formation adaptée doit au moins porter sur les thèmes suivants : DIDH, DIH (dans les situations de conflit armé), normes internationales (telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, et l'IcoC), premiers secours, usage de la force, et procédures à suivre en cas de conflit armé et d'autres situations de violence.
- Le cas échéant** : preuve des formations à l'utilisation des ALPC, des armes à létalité réduite et d'équipements connexes.

1.5. Critères d'attribution : ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes

Si l'appel d'offres prévoit des services requérant l'utilisation d'ALPC (des services de garde armée, par exemple) ou l'utilisation d'armes à létalité réduite ou d'équipements connexes, le client doit ajouter les critères de sélection concernant les ALPC, les armes à létalité réduite et équipements connexes indiqués ci-dessous¹⁵

- Possession des permis, autorisations et approbations nécessaires pour obtenir et/ou importer, exporter et transporter les ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes concernés, au titre du droit international et de la législation nationale des États d'origine et/ou territoriaux.
- Les membres du personnel ont reçu une formation suffisante pour utiliser les ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes.
- Documents attestant de l'acquisition, de l'utilisation et de l'entreposage légaux des ALPC, des armes à létalité réduite et équipements connexes.
- Le candidat apporte la preuve que les ALPC, et les armes à létalité réduite et équipements connexes des membres de son personnel sont correctement entretenus et font l'objet d'inspections régulières.
- Le candidat apporte la preuve qu'il observe la législation sur les armes en vigueur sur le lieu d'exécution du contrat et que les membres de son personnel possèdent toutes les autorisations nécessaires. Il applique des procédures de gestion des ALPC et des armes à létalité réduite et équipements connexes, qui seront jointes en annexe au contrat.
- Les ALPC, et les armes à létalité réduite et équipements connexes pourront être utilisés uniquement dans les situations de légitime défense ou lorsque cela est strictement nécessaire, et conformément à la politique relative à l'usage de la force.

Les circonstances dans lesquelles les membres du personnel de l'entreprise peuvent faire usage de la force seront fonction de la législation nationale en vigueur. Les principes fondamentaux encadrant l'usage de la force sont toutefois définis par le DIDH, que doit respecter la législation nationale en vigueur. Le candidat doit élaborer et appliquer une politique relative à l'usage de la force reflétant ces principes fondamentaux, à savoir :

les membres du personnel déployés par l'entreprise sont autorisés à faire usage de la force, notamment à utiliser des ALPC, en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave.

ou

les membres du personnel déployés par l'entreprise sont autorisés à faire usage de la force létale comme ultime recours en utilisant des armes à létalité réduite ou des équipements connexes (tel que prévu par la législation internationale et nationale en vigueur, à l'exclusion des ALPC) dans les cas suivants¹⁶ :

- en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave,
- maintenir l'ordre et la sécurité et prévenir des dommages à l'encontre des biens ou des locaux du client,
- arrêter une personne, ou empêcher sa fuite, qui représente une menace imminente de blessures graves pour elle-même ou pour autrui,
- les ALPC ne doivent pas être autorisées dans les cas indiqués ci-dessus.

La politique relative à l'usage de la force élaborée et appliquée par l'entreprise doit également observer les conditions ci-après.

L'usage de la force doit en toutes circonstances respecter les principes suivants :

- la force est raisonnable et strictement proportionnelle à la menace ou à la gravité de l'infraction et à l'objectif légitime recherché ; et
- la force utilisée est nécessaire compte tenu des circonstances, le degré de force utilisée est le minimum nécessaire pour contenir la menace ou atteindre l'objectif recherché et il n'existe pas d'autre moyen raisonnable possible.

1.6. Publication de l'appel d'offres

Lors de la publication de l'appel d'offres, il convient de veiller à ce que les entreprises potentielles aient accès aux mêmes informations et qu'elles seront évaluées selon les mêmes critères, ce qui permet de garantir la transparence, des conditions de concurrence loyales et l'égalité des chances dans les processus de passation des marchés¹⁷. Il peut être décidé à titre exceptionnel de transmettre l'appel d'offres uniquement à des candidats invités, au lieu de recourir à un processus public ouvert. Les demandes de soumissions sur invitation présentent l'avantage d'être adressées uniquement à des candidats pré-sélectionnés, mais cette solution peut avoir des conséquences négatives sur le contrôle et le principe d'obligation de rendre compte de l'appel d'offres. Il convient par conséquent de lancer une demande de soumissions sur invitation uniquement lorsque cela s'avère nécessaire et dans des cas exceptionnels bien précis, tels qu'un besoin urgent ou un environnement comptant peu de prestataires adaptés. Lorsque l'État est le client de l'entreprise et/ou que celle-ci est rémunérée avec des fonds publics, le processus d'appel d'offres doit être ouvert et transparent et tenir compte de toutes les exigences applicables en matière de sécurité nationale et de confidentialité commerciale et des données.

L'appel d'offres doit être publié de façon transparente, par le biais d'un processus d'appel d'offres public ou sur invitations.

L'appel d'offres doit être accompagné d'un plan de mise en œuvre du contrat, indiquant notamment le nombre de personnes qui seront affectées à son exécution et la structure du personnel.

2

ATTRIBUTION DU MARCHÉ

✓ 2.1. Évaluation des critères

Bien qu'il appartienne généralement au candidat de fournir les éléments attestant qu'il respecte les critères définis dans l'appel d'offres, le client doit pour sa part s'assurer que ces critères peuvent faire l'objet d'une évaluation objective. Une autorité responsable ou un bureau précis doivent recevoir et évaluer les offres. Le bureau doit disposer du personnel et des compétences nécessaires à l'évaluation des offres.

Pour garantir l'équité du processus de sélection, le client doit définir la manière d'évaluer et de pondérer les critères figurant dans l'appel d'offres, en attribuant par exemple un certain nombre de points à chaque critère. Il convient alors d'informer les candidats du poids attribué aux différents critères et de le rendre public.

Exemple :

Critères	Poids accordé au critère	Entreprise X	Entreprise Y
Entreprise	30 points	15/30	21/30
Personnel	30 points	20/30	25/30
ALPC, armes à létalité réduite, équipements connexes, usage de la force	30 points	10/30	25/30
Prix et rapport qualité-prix	10 points	10/10	3/10
...			
Total des points :	100 points	55/100	74/100

✓ 2.2. Notification de l'attribution

Lorsque le client est un État, l'attribution du marché doit être rendue publique pour des raisons de transparence et d'obligation de rendre compte. Si le client est une ONG, la publication de l'attribution du marché peut être considérée comme une mesure concourant à accroître la transparence.

- En l'absence de toute autre considération, il convient de rendre publique la décision d'attribution.

La recommandation suivante concerne à la fois les États et les ONG :

- Il convient d'avertir tous les candidats qui n'ont pas été retenus et de leur transmettre par écrit une justification de la décision.

PARTIE 2

Contrat

NOTES EXPLICATIVES

Quelles sont les implications du contrat ?

Les contrats établis avec les EMSP doivent comprendre les obligations relatives au DIDH et au DIH le cas échéant, ainsi qu'aux législations nationales en vigueur. Il convient d'inclure des clauses précises imposant aux EMSP et aux membres de leur personnel de respecter ces obligations. Cela permettra de clarifier les rôles et responsabilités et de fournir au client la possibilité de demander des comptes à l'EMSP et de la soumettre à des sanctions si elle n'observe pas les conditions du contrat.

Il est beaucoup plus simple de rédiger le contrat si les processus d'appel d'offres, d'évaluation et de sélection des candidats ont été effectués correctement (voir la Partie 1 du présent Guide). L'appel d'offres peut donc servir de base au contrat lui-même.

Après la signature du contrat, il convient de respecter un certain nombre d'obligations post-contractuelles relatives à l'application et au suivi des dispositions prévues au contrat. Bien que le modèle de contrat proposé dans le présent Guide comprenne un système de suivi, il n'est pas fourni d'orientations précises sur la mise en œuvre et le suivi du contrat.

Enfin, il existe aussi un certain nombre d'exigences administratives concernant la législation en vigueur, le lieu, la juridiction ou les règles d'arbitrage, ainsi que les procédures comptables et de facturation. Ces questions ne seront globalement pas traitées dans le présent Guide, mais les professionnels concernés devraient en tenir compte lors de l'exécution du contrat.

Pourquoi le contrat est-il important ?

- Les dispositions contractuelles prévoyant la conformité avec le DIDH et le DIH ou incitant à les respecter offrent davantage de possibilités au client d'encourager les entreprises à adopter un comportement éthique. Voir le Document de Montreux, bonnes pratiques 14 à 18.
- Lorsque la législation nationale est déficiente, le contrat constitue un moyen pratique de combler les lacunes de la réglementation et de promouvoir des normes de DIDH et DIH plus élevées.
- Lorsqu'il existe un suivi adapté des obligations contractuelles, le contrat permet aussi de demander des comptes à l'entreprise en cas d'infraction et de fournir les dispositifs de recours appropriés. Voir le Document de Montreux, bonnes pratiques 19 à 23.

Structure du contrat

Les points suivants visent à proposer un aperçu d'un modèle de contrat, établi à partir des bonnes pratiques internationales, des orientations fournies par le Document de Montreux et d'un certain nombre de bonnes pratiques, de règles et d'instruments internationaux. Il importe de noter que le droit national des marchés et le droit international en vigueur auront une incidence sur la rédaction du contrat.






1

CLAUSES GÉNÉRALES

 1.1. Informations générales et conditions du contrat	Cette partie doit préciser la nécessité de respecter le DIH, le DIDH, les normes internationales et les législations nationales pertinentes.
 1.2. Définitions	Il convient de définir clairement les termes et d'adopter les définitions issues du droit international et/ou de la législation nationale.

2

RÔLE ET RESPONSABILITÉS DE L'ENTREPRISE

 2.1. Mandat et attributions de l'entreprise	Il convient de clairement énoncer les services, tâches et attributions, tels qu'ils sont convenus entre les deux parties.
 2.2. Entreprise et personnel	Cette partie reprendra les informations fournies pour la sélection et qui ont servi à évaluer l'entreprise lors de la deuxième étape.
 2.3. Règles du code de déontologie	Il convient de préciser le comportement et les normes éthiques attendus de l'entreprise et des membres de son personnel.
 2.4. ALPC, armes à létalité réduite, équipements connexes et usage de la force	Le cas échéant, le type d'ALPC, d'armes à létalité réduite et d'équipements connexes doit être indiqué précisément, de même que les conditions de formation, d'entreposage et de manutention définies lors de la deuxième étape.
 2.5. Sous-traitance, responsabilité et assurance	Le cas échéant, le contrat doit définir les règles de la sous-traitance, ainsi que l'assurance à laquelle doit obligatoirement souscrire l'EMSP.


3

RÔLE ET RESPONSABILITÉS DU CLIENT

 3. Rôle et responsabilités du client	Il convient de définir le rôle et les responsabilités du client, tels que ses obligations de paiement.
--	--

4

CONTRÔLE

 4. Contrôle	Il convient de définir des mécanismes de contrôle de l'entreprise, en prévoyant par exemple un droit de contrôle ou un dispositif d'auto-déclaration de la part de l'entreprise.
---	--

5

OPTIONS EN CAS DE NON-RESPECT

 5. Options en cas de non-respect	Il convient de définir clairement des sanctions progressives en cas de non-respect des conditions contractuelles, assorties de mécanismes d'exécution adaptés et d'un processus de résolution des différends et des litiges.
--	--

GUIDE D'ORIENTATION

Comment utiliser ce Guide d'orientation

Le présent Guide propose des orientations pour établir un contrat type pour l'achat des services d'EMSP dans le respect du DIDH et du DIH. Le contrat type reflète les bonnes pratiques reconnues à l'échelle internationale, mais les contrats seront réalisés selon des conditions et dans des circonstances différentes et seront donc adaptés au contexte.

Légende

- Les instructions **en rouge** fournissent des explications à l'utilisateur.
- Les parties **en noir** sont les éléments à inclure au contrat final.
- Les parties **en gris** sont des exemples ou des propositions pouvant différer selon les contrats

CONTRAT N° [INDIQUER LA RÉFÉRENCE]

entre

[NOM DU CLIENT], ci-après « le client »

et

[NOM COMMERCIAL COMPLET DE L'ENTREPRISE], ci-après « l'entreprise »

1

CLAUSES GÉNÉRALES



1.1. i. Informations générales

Cette partie doit être adaptée par le client et l'entreprise pour refléter les spécificités du contrat. Indiquer toutes les informations générales pertinentes, telles que des informations sur le contexte des opérations. Il convient en particulier de mentionner les éléments susceptibles de compliquer les conditions d'opération, comme un conflit armé récent ou en cours, d'autres situations de violence, des tensions avec la population, ou des urgences environnementales ou humanitaires.

Les éléments indiqués ci-après sont ceux qui doivent a minima figurer dans le contrat et n'ont en aucun cas un caractère d'exhaustivité¹⁸.

- 1.1.1.** Le client demande la prestation de services militaires armés et/ou non armés et/ou de sécurité pour
- a. protéger ses biens et les membres de son personnel, e
 - b. assurer la protection mobile de ses biens et des membres de son personnel, et le client souhaite engager l'entreprise pour fournir ces services conformément aux conditions prévues au présent contrat.

- 1.1.2.** Le présent contrat et le mandat défini doivent être interprétés et exécutés dans le respect du DIH en situation de conflit armé, ainsi que du droit international des droits de l'homme, des normes internationales et des législations nationales en vigueur.



1.1.ii. Conditions du contrat

- 1.1.3.** Le contrat prend effet à la date suivante : [INDIQUER LA DATE].
- 1.1.4.** Le contrat sera effectif pour une durée de [INDIQUER LE NOMBRE DE MOIS] à compter de la date de prise d'effet, sauf s'il est résilié avant, conformément à la section 5 du présent contrat. Les parties peuvent prolonger la durée du contrat.
- 1.1.5.** Chaque partie nomme un représentant qui constituera le principal contact opérationnel entre les parties.
- 1.1.6.** L'entreprise reconnaît et convient que :
- The contractor is satisfied with the correctness and sufficiency of the background information provided by the client with respect to the context and services to be performed;
 - The contractor is able to perform the services under the terms and conditions of this contract;
 - The client is not liable to the contractor for any direct, indirect, or consequential losses, including but not limited to lost profits or other losses resulting from the reliance on the data and information provided by the client.
- 1.1.7.** L'entreprise indique et garantit que :
- toutes les formations fournies pendant le processus d'appel d'offres sur les services à exécuter au titre du présent contrat, notamment toutes les informations relatives aux membres de son personnel ou à l'équipement à utiliser lors de l'exécution des services, sont justes, correctes et exactes et qu'elles n'induisent pas en erreur ;
 - elle est solvable, expérimentée et qualifiée pour exercer les services, et qu'elle possède le personnel qualifié et expérimenté nécessaire, ainsi que l'équipement, les installations, les ressources et les infrastructures permettant de remplir les obligations prévues au contrat de manière compétente et dans les délais prévus ;
 - l'entreprise et les membres de son personnel connaissent les législations internationales et nationales en vigueur ;
 - l'entreprise détient les licences professionnelles, déclarations, permis et autorisations nécessaires ou les approbations requises au titre du droit international ou de la législation nationale des États d'origine et/ou des États territoriaux. Elle détient les permis, autorisations et approbations nécessaires pour obtenir et/ou importer, exporter et transporter les ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes au titre du droit international et de la législation nationale des États d'origine et/ou territoriaux.



1.2. Définitions

- 1.2.1.** Pour les besoins du présent contrat, les expressions ci-après sont définies tel qu'indiqué :

Ajouter à cette section tous les termes dont le sens doit être clarifié dans le cadre du présent contrat. Il peut s'avérer approprié dans certains cas de se référer au droit international ou à la législation nationale. Si le contrat autorise les services militaires et/ou de sécurité armés, il convient de définir les ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes autorisés, ainsi que les règles applicables à l'usage de la force.

Les définitions suivantes sont utilisées dans les bonnes pratiques :

- **Zone des opérations** : zones et régions auxquelles s'applique le contrat et dans lesquelles l'entreprise doit fournir les services [INDIQUER DES DÉTAILS GÉOGRAPHIQUES].
- **Droit international en vigueur** : traités internationaux, conventions et règles de droit international coutumier, notamment mais pas exclusivement i) le droit international humanitaire dans les situations de conflit armé, ii) le droit international des droits de l'homme, et iii) le droit pénal international.
- **Législation nationale en vigueur** : statuts, lois, ordonnances, décrets, règles, réglementations et arrêtés nationaux applicables à la prestation des services, notamment mais pas exclusivement le droit fiscal, le droit du travail, le droit de l'environnement et le droit pénal des États territoriaux et/ou d'origine.
- **Contrat** : le présent document et ses annexes.
- **Organe public** : instance publique, de quelque fonction qu'elle soit (législative, exécutive ou judiciaire), telle que les ministères, les organes réglementaires, les tribunaux, les banques centrales ou toute autre entité habilitée à exercer l'autorité publique.
- **Partie(s)** : l'entreprise, le client, ou les deux, tels qu'ils sont définis au premier paragraphe du contrat.
- **Garantie de bonne exécution** : dépôt effectué par l'entreprise pour garantir sa prestation de services, tel que défini à la section 2.5.2 du contrat.
- **Membres du personnel** : responsables, employés, agents et représentants de l'entreprise qui exécutent les services prévus au contrat.
- **Processus de sélection** : processus défini à la section 2.2.1.a du contrat.

Il convient d'ajouter les annexes suivantes au contrat:

- **Code de conduite de l'entreprise et des membres du personnel** : voir la section 2.3, et par exemple les lignes directrices proposées par l'ICoC ou d'autres normes internationales et nationales comme les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- **Liste des membres du personnel** : elle doit comprendre tous les membres du personnel qui exécuteront les services prévus au contrat et doit être tenue à jour.
- **Politique relative à l'usage de la force** : l'entreprise doit élaborer sa propre politique relative à l'usage de la force dans le respect des normes et droits internationaux et nationaux. Pour obtenir des lignes directrices relatives aux conditions d'application de la loi, voir par exemple les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois.
- **Programme de formation** : l'entreprise doit soumettre une copie du programme de formation utilisé pour les membres de son personnel.

Si le contrat autorise les services militaires et/ou de sécurité armés.

- **Manuel des armes** : il comprendra des instructions précises relatives aux ALPC, en particulier sur leur utilisation, leur détention, leur maintenance, leur entreposage, leur acquisition et leur circulation. Voir les paragraphes 56 à 59 de l'ICoC et la publication du CICR *Décisions en matière de transferts d'armes. Application des critères fondés sur le droit international humanitaire et le droit international des droits de l'homme. Guide pratique*. Si le contrat autorise l'usage des armes à létalité réduite et d'équipements connexes, l'entreprise doit soumettre un manuel les concernant.

2

RÔLE ET RESPONSABILITÉS DE L'ENTREPRISE



2.1. Mandat et attributions de l'entreprise

Fournir dans cette section une description précise des services que l'entreprise est convenue de fournir (mandat) et de ses attributions.

2.1.1. Services : l'entreprise est tenue de fournir au client les services décrits ci-après:

- Protection des biens : [DESCRIPTION PRÉCISE]
- Protection des personnes : [DESCRIPTION PRÉCISE]
- Protection mobile / d'un convoi : [DESCRIPTION PRÉCISE]

2.1.2. L'entreprise fournit les membres du personnel, le matériel, l'équipement, les fournitures, les installations, le transport, la formation et les services associés qui sont nécessaires à la prestation des services susmentionnés.

2.1.3. Il appartient à l'entreprise de se procurer à ses propres frais les licences, déclarations, permis autorisations et approbations auprès des organes publics et autres autorités compétentes qui sont nécessaires à la prestation des services, en particulier pour l'importation et l'exportation du matériel, des fournitures et de l'équipement à l'intérieur ou à l'extérieur de la zone des opérations, et de tenir à jour lesdits licences, permis, autorisations et approbations. Il lui appartient également d'obtenir à ses propres frais les visas d'entrée et de sortie et les permis de travail des membres de son personnel, ainsi que de se charger des formalités de douane concernant le matériel, les fournitures et l'équipement qu'elle fournit ou utilise pour la prestation des services, et de fournir toutes les notifications nécessaires au titre du droit international et des législations nationales en vigueur. L'entreprise remettra une copie de l'ensemble de ces documents au client.



2.2. Entreprise et personnel

Les informations relatives à l'entreprise et aux membres de son personnel doivent comprendre a minima les éléments et les critères qui ont servi à évaluer l'entreprise lors de l'étape d'évaluation et de sélection des candidats (deuxième étape).

2.2.1. L'entreprise doit satisfaire aux conditions indiquées ci-après :

a. Processus de sélection : l'entreprise fournit des garanties suffisantes concernant les membres de son personnel, en particulier les éléments suivants :

- i. antécédents de conduite : les membres du personnel n'ont pas été condamnés pour une infraction pénale nationale ni reconnus coupables par une institution nationale ou internationale d'avoir enfreint le droit pénal ou commis des atteintes au DHIDH ou des violations du DIH dans quelque juridiction que ce soit ;
- ii. les membres du personnel ne font l'objet d'aucune procédure judiciaire ;
- iii. les antécédents judiciaires des membres du personnel ont été vérifiés et validés ;
- iv. entreprise a vérifié le lieu de travail des membres de son personnel au cours des cinq dernières années et leurs antécédents auprès des forces de l'ordre ou de l'armée si nécessaire;

- v. les membres du personnel ne sont actuellement pas employés par un organe public, les forces armées ou les forces de sécurité publique ;
 - vi. formation : l'entreprise fait en sorte que les membres de son personnel aient reçu une formation adéquate au moins aux droits humains, au DIH dans les situations de conflit armé, aux normes internationales pertinentes (Principes volontaires, Principes directeurs des Nations Unies, ICoC), à l'usage de la force et aux ALPC ;
- b. L'entreprise assure aux membres de son personnel une rémunération juste et des conditions de travail conformes à la législation nationale et internationale du travail, et impose l'âge minimum de [INDIQUER L'ÂGE] pour l'exécution des services. Elle verse également aux membres de son personnel des prestations sociales d'un montant raisonnable et conforme aux dispositions statutaires nationales en vigueur (en particulier en cas d'accident, de maladie, d'invalidité ou de décès).
 - c. L'entreprise tient à jour un registre des membres de son personnel en service qui est signé par chacun des membres du personnel ;
 - d. L'entreprise apporte des éléments en nombre suffisant attestant de sa réputation/son éthique et d'une conduite professionnelle irréprochable ;
 - e. L'entreprise possède un système de contrôle interne permettant de garantir que les membres de son personnel, et ses sous-traitants le cas échéant, respectent le code déontologique établi et que des mesures disciplinaires sont appliquées en cas de comportement répréhensible. Le système de contrôle interne permet de garantir que les dispositions juridiques et les réglementations sont appliquées et respectées par les règles et principes de l'entreprise.
 - f. L'entreprise dispose d'une stratégie d'atténuation des risques (tels que les risques associés à l'environnement des opérations), et peut la présenter, s'appliquant également aux risques de comportement répréhensible des membres de son personnel ou de ses sous-traitants le cas échéant.
 - g. L'entreprise possède une assurance responsabilité assortie d'une couverture adéquate, conformément à la section 2.5.
 - h. L'entreprise apporte des données suffisantes attestant de sa stabilité financière et économique.
 - i. L'entreprise fournit des documents attestant de l'acquisition légale, de l'entreposage et de l'utilisation de son équipement, dont les ALPC, ainsi que des informations sur elle-même et les membres de son personnel.

2.2.2. La section relative à l'entreprise doit également indiquer que :

- l'entreprise est membre de l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoCA) ; et/ou
- l'entreprise jouit d'une bonne réputation auprès des instances réglementaires nationales du secteur, d'autres associations professionnelles et/ou des initiatives de parties prenantes.



2.3. Règles du code de déontologie

- 2.3.1. L'entreprise applique un code de conduite de l'entreprise et des membres du personnel et le joint au contrat.
- 2.3.2. L'entreprise et les membres de son personnel exécutent les services conformément à toutes les législations internationales et nationales en vigueur et l'entreprise est en liaison régulière avec les organes publics pour conserver de bonnes relations avec le pays hôte.
- 2.3.3. L'entreprise et les membres de son personnel exécutent les services dans le respect du droit international des droits de l'homme et du droit international humanitaire dans les situations de conflit armé, ainsi que des normes internationales, telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et l'ICoC.

- 2.3.4.** L'entreprise assure et renouvelle la formation des membres de son personnel aux droits humains, au DIH (dans les situations de conflit armé), aux normes internationales (l'ICoC par exemple), à l'usage de la force et aux ALPC. Elle fournit au client le calendrier des formations correspondant.
- 2.3.5.** L'entreprise remet au client la liste des membres de son personnel et confirme que les membres du personnel affectés à la prestation des services prévus au contrat satisfont aux conditions du processus de sélection (section 2.2.1.a du contrat).
- 2.3.6.** L'entreprise interdit les pots-de-vin et prend des mesures pour lutter contre la corruption. Les membres de son personnel ne doivent pas accepter, promettre ou offrir des cadeaux ou d'autres avantages (directs ou indirects) qui sont considérés, ou peuvent l'être, comme des pots-de-vin ou des actes constituant une conduite illicite.
- 2.3.7.** L'entreprise procède régulièrement à des tests pour vérifier l'aptitude physique et psychologique des membres de son personnel à s'acquitter de leurs attributions prévues au contrat et prévenir l'abus de substances.
- 2.3.8.** L'entreprise fournit aux membres de son personnel des uniformes et des insignes d'identification pour qu'ils soient clairement identifiables et ne soient pas confondus avec les forces armées ou de sécurité publique.
- 2.3.9.** L'entreprise élabore un plan de sécurité en consultation avec le client couvrant la sûreté et la sécurité des membres de son personnel, en particulier leur évacuation, ainsi que la préservation de l'équipement, du matériel et des fournitures confiés à la garde de l'entreprise ou des membres de son personnel, y compris l'équipement, le matériel ou les fournitures qui peuvent être fournis par le client.
- 2.3.10.** L'entreprise et les membres de son personnel garantissent la confidentialité des informations obtenues dans l'exercice de leurs fonctions.



2.4. ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes, et usage de la force

Pour les ALPC, les armes à létalité réduite et les équipements connexes, les parties choisiront l'une des propositions ci-après:

- 2.4.1.** Les membres du personnel déployés par l'entreprise ne sont pas autorisés à transporter ou à utiliser des ALPC pour exécuter les services prévus au contrat. Les membres du personnel peuvent être autorisés à transporter et utiliser des armes à létalité réduite et des équipements connexes, tel que le prévoient le droit international et la législation nationale en vigueur.

ou

- 2.4.2.** Les membres du personnel déployés par l'entreprise sont armés pour exécuter les services prévus au contrat.

Il convient d'indiquer ici les ALPC et munitions autorisées au titre de cette clause, conformément à ce qui a été défini dans les conditions du contrat (section 1.2 du contrat) et aux législations internationales et nationales en vigueur. L'utilisation d'armes à létalité réduite et d'équipements connexes, tels que l'utilisation de chiens de sécurité, et les observations correspondantes doivent être indiquées ici.

- 2.4.3.** L'entreprise est chargée d'assurer la maintenance et de procéder à des inspections régulières des ALPC, des armes à létalité réduite et des équipements connexes, et des membres de son personnel, le cas échéant.

2.4.4. L'entreprise doit s'assurer de respecter les législations relatives aux ALPC, et aux armes à létalité réduite et équipements connexes en vigueur dans l'État territorial, et est chargée de veiller à ce que les membres de son personnel détiennent toutes les autorisations nécessaires. Elle applique des procédures de gestion des ALPC et des armes à létalité réduite et équipements connexes, qui seront jointes au contrat.

Les ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes peuvent être utilisés uniquement en adéquation avec la politique relative à l'usage de la force (section 2.4.5-9 du contrat). L'entreprise doit s'assurer que les membres armés de son personnel ont reçu une formation adaptée à l'utilisation des ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes.

L'entreprise doit prouver que les membres de son personnel possèdent une connaissance suffisante des principes de nécessité et de proportionnalité en matière d'utilisation des ALPC, armes à létalité réduite et équipements connexes. Cette connaissance doit correspondre au degré de force dont les membres du personnel sont autorisés à faire usage. L'entreprise doit en particulier montrer que les membres de son personnel sont sélectionnés au terme de procédures de sélection appropriées, qu'ils possèdent les qualités morales, psychologiques et physiques requises pour l'exercice de leurs fonctions, qu'ils reçoivent une formation professionnelle continue et complète, et que leurs compétences sont vérifiées selon les normes relatives à l'usage de la force appropriées. Leur aptitude à continuer à exercer ces fonctions doit être vérifiée périodiquement.

Bien que les circonstances dans lesquelles les membres du personnel de l'entreprise peuvent faire usage de la force seront fonction de la législation nationale en vigueur, et que les principes fondamentaux encadrant l'usage de la force soient définis par les législations sur les droits de l'homme, les parties doivent choisir l'une des propositions ci-après concernant l'usage de la force¹⁹.

2.4.5. Les membres du personnel déployés par l'entreprise sont autorisés à faire usage de la force, notamment à utiliser des ALPC, en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave.

ou

2.4.6. Les membres du personnel déployés par l'entreprise sont autorisés à faire usage de la force létale comme ultime recours en utilisant des armes à létalité réduite ou des équipements connexes (tel que prévu par la législation internationale et nationale en vigueur, à l'exclusion des armes à feu) dans les cas suivants²⁰ :

- en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave,
 - pour maintenir l'ordre et la sécurité et prévenir des dommages à l'encontre des biens ou des locaux du client,
- pour arrêter une personne, ou empêcher sa fuite, qui représente une menace imminente de blessures graves pour elle-même ou pour autrui,
- les ALPC ne doivent pas être autorisées dans les cas indiqués ci-dessus (2.4.6)).

Quelles que soient les propositions retenues concernant les ALPC, les armes à létalité réduite et les équipements connexes, ainsi que l'usage de la force, l'entreprise doit élaborer et appliquer une politique relative à l'usage de la force pour les membres de son personnel, qui reflète les principes fondamentaux et les législations sur les droits de l'homme, tels qu'indiqué ci-après :

- 2.4.7.** L'usage de la force doit en toutes circonstances respecter les principes suivants :
- la force est raisonnable et strictement proportionnelle à la menace ou à la gravité de l'infraction et à l'objectif légitime recherché ;
 - la force utilisée est nécessaire compte tenu des circonstances, le degré de force utilisée est le minimum nécessaire pour contenir la menace ou atteindre l'objectif recherché et il n'existe pas d'autre moyen raisonnable possible.
- 2.4.8.** Le cas échéant, l'entreprise doit aussi montrer que les membres de son personnel ont connaissance de l'usage différencié de la force et de l'escalade de l'usage de la force, notamment en apportant la preuve de formations dispensées à ce sujet et de l'existence d'une stratégie d'atténuation des risques.
- 2.4.9.** Compte tenu des principes indiqués ci-dessus (section 2.4-2.4.8), l'entreprise élabore et applique une politique relative à l'usage de la force pour les membres de son personnel, qui est jointe au présent contrat. L'usage de la force doit respecter a minima les principes des droits de l'homme sus-cités et la législation nationale en vigueur. Dans une situation de conflit armé, les principes du DIH régiront la conduite des hostilités²¹.



2.5. Sous-traitance, responsabilité et assurance

- 2.5.1.** L'entreprise souscrit aux conditions suivantes pour la sous-traitance :
- a. l'entreprise fait part à l'avance au client de son intention de sous-traiter et obtient son approbation pour engager des sous-traitants dans le cadre de la prestation de services ;
 - b. l'entreprise prouve que les sous-traitants répondent aux mêmes exigences que l'entreprise sélectionnée initialement par le client ;
 - c. l'entreprise est responsable (le cas échéant, en fonction de la législation en vigueur) de la conduite de ses sous-traitants.

Il est possible de joindre au contrat des conditions relatives à la garantie de bonne exécution.

- 2.5.2.** **Garantie de bonne exécution** : l'entreprise remet à ses propres frais au client une garantie de bonne exécution d'un montant de [INDIQUER LE MONTANT ET LA DEVISE] avant le [INDIQUER LA DATE]. La garantie de bonne exécution assure que l'entreprise honorera ses obligations prévues au contrat et permet d'indemniser le client en cas de manquement de l'entreprise à ses obligations. La garantie de bonne exécution reste valable et effective jusqu'au [INSÉRER LA DATE, DE 60 À 180 JOURS APRÈS LA DATE DE FIN DU CONTRAT] et peut être prolongée, tel qu'indiqué dans la section 1.2 du contrat.
- 2.5.3.** L'entreprise souscrit et renouvelle des polices d'assurance auprès de compagnies d'assurance fiables et financièrement solides pour toute la durée du présent contrat et ses éventuelles prolongations, tel qu'indiqué à la section 1.2. Il convient de souscrire les assurances suivantes : [INDIQUER LES ASSURANCES OBLIGATOIRES EN FONCTION DES BESOINS ET DU CONTEXTE DU CONTRAT].
- 2.5.4.** Avant de commencer la prestation des services prévus au contrat, l'entreprise présentera au client tous les documents attestant de la souscription des assurances obligatoires au titre du contrat.

3

RÔLE ET RESPONSABILITÉS DU CLIENT

- 3.1.1. Partage des informations :** à la demande de l'entreprise, le client partage toutes les informations nécessaires à la prestation des services prévus au contrats.
- 3.1.2. Paiement :** le client verse [INDIQUER LE MONTANT] par mois à l'entreprise en paiement de la prestation des services prévus au contrat.
- 3.1.3.** L'entreprise envoie chaque mois une facture au client. Tous les paiements sont honorés par le client dans un délai de [INDIQUER LE NOMBRE] jours à compter de la date d'émission de la facture.

4

CONTRÔLE

Le client se réserve le droit de procéder à des vérifications des services fournis. Par exemple, dans le cas où sont fournis des services armés, il peut être nécessaire de prévoir la possibilité de vérifier les installations où sont entreposées les armes.

Si le client est un État, les dispositions ci-après sont obligatoires :

- 4.1.1. Vérification :** le client a le droit de vérifier toutes les prestations fournies par l'entreprise selon le calendrier suivant : [INDIQUER UN CALENDRIER MENSUEL/HEBDOMADAIRE OU PRÉCISER « VÉRIFICATION À L'IMPROVISTE »].
- 4.1.2. Auto-déclaration de l'entreprise :** l'entreprise informe le client sans délai du degré d'exécution du contrat. Pendant toute la durée du contrat, elle rédige un rapport des opérations au plus tard le 10^e jour du mois, qui décrit précisément les services effectués et comprend les informations suivantes le cas échéant :
- changement de personnel ;
 - recours à la sous-traitance ;
 - usage de la force, d'armes à feu ou d'autres armes par les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions. Dans ce cas, le rapport relatara les circonstances, les causes et les actions de suivi qui ont été menées ;
 - cas de comportement répréhensible et manière dont il a été réglé.

Le client conserve néanmoins un droit de contrôle et de vérification. Si le client est un État, il peut refuser et revoir les conclusions fournies par l'entreprise dans son rapport à la suite du contrôle effectué en interne s'il n'est pas satisfait des résultats ou du processus conduit par l'entreprise.

4.1.3. *Signalement des incidents ou des actes illégaux commis par l'entreprise*

L'entreprise signalera a minima les incidents indiqués ci-après.

a. L'usage des armes quelle qu'elles soient, notamment les ALPC, les armes à létalité réduite et les équipements connexes, dans quelque circonstance que ce soit (sauf en cas de formation autorisée), les infractions à la police relative à l'usage de la force, l'escalade de l'usage de la force, les dommages matériels ou les blessures corporelles, les accidents de la circulation, et les incidents impliquant d'autres forces militaires et/ou de sécurité.

Les éléments répertoriés ci-dessous seront également signalés.

b. Travail des enfants : si l'entreprise, les membres de son personnel, l'une de ses filiales ou l'un de ses sous-traitants appliquent des pratiques contraires au droit national et international, notamment les droits définis dans la Convention relative aux droits de l'enfant, et en particulier l'article 42, qui stipule qu'un enfant doit « n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

c. Exploitation sexuelle : si l'entreprise, les membres de son personnel, l'une de ses filiales ou l'un de ses sous-traitants commettent des actes de violence ou d'exploitation sexuelles à l'encontre de ses employés ou de toute personne engagée et placée sous la responsabilité de l'entreprise pour exécuter les services prévus au contrat.

d. Torture ou autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants : si l'entreprise, les membres de son personnel, l'une de ses filiales ou l'un de ses sous-traitants commettent des actes de torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, ou tout autre acte portant atteinte au droit international ou national.

e. Traite des personnes : si l'entreprise, les membres de son personnel, l'une de ses filiales ou l'un de ses sous-traitants sont impliqués dans la traite de personnes. Dans le cadre du présent contrat, la traite des personnes désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes²².

f. Esclavage et travail forcé : si l'entreprise, les membres de son personnel ou l'une de ses filiales pratiquent l'esclavage ou le travail forcé ou obligatoire ou sont complices de pratiques de cette nature conduites par une autre entité.

g. Armes interdites : si l'entreprise, les membres de son personnel ou l'une de ses filiales sont impliqués dans la vente ou la fabrication de mines antipersonnel ou d'éléments utilisés pour la fabrication de mines antipersonnel ou d'autres armes interdites en vertu du droit international et national.

4.1.4. Délai de signalement d'actes délictueux ou illégaux ou d'incidents violents : l'entreprise signale au client sans délai ou dans les [INDIQUER LE NOMBRE] jours tout acte délictueux ou illégal ou tout incident violent. Elle en informe également l'organe public compétent dans les mêmes délais. Le rapport de l'incident comprendra les informations suivantes :

- description précise de l'incident,
- si les membres du personnel ont fait usage de la force, d'ALPC ou d'armes à létalité réduite dans l'exercice de leurs fonctions,
- le nom des membres du personnel et des autres personnes impliquées,
- le plan de suivi de l'incident, notamment la mise en œuvre des procédures de contrôle interne de l'entreprise.

Le client se réserve le droit d'enquêter sur les actes délictueux ou illégaux ou les incidents violents. L'entreprise est tenue de se plier aux enquêtes menées, en fournissant notamment les documents nécessaires ou en participant aux entretiens réalisés par le client. Si le client est un État, il peut refuser et revoir les conclusions fournies par l'entreprise à la suite des enquêtes menées en interne s'il n'est pas satisfait des résultats ou du processus conduit par l'entreprise.

5

OPTIONS EN CAS DE NON-RESPECT

5.1.1. Procédures en cas de non-respect : si les prestations fournies par l'entreprise ne sont pas conformes aux obligations définies dans le contrat, en complément et sans préjudice de tout autre droit et de tout moyen de recours prévu au titre du présent contrat ou d'autres dispositions, le client peut exercer l'une des options suivantes selon son appréciation :

- demander à l'entreprise de lui rembourser les dommages qui lui ont été causés en raison du non-respect des obligations, et/ou
- imposer des sanctions économiques ou financières à l'entreprise, et/ou
- suspendre l'entreprise, et/ou
- résilier le contrat pour un motif déterminé.

Nonobstant les dispositions contraires indiquées au contrat, l'entreprise fournit à ses propres frais les prestations nécessaires pour corriger les erreurs dues ou associées à des actes ou omissions commis par l'entreprise ou des membres de son personnel.

5.1.2. Résolution des différends : il sera tenté en premier lieu de résoudre les différends, controverses ou réclamations en suivant la procédure indiquée ci-après :

- Le représentant de la partie concernée informe par écrit le représentant de l'autre partie de la mise en œuvre de la procédure.
- Dans un délai de [INDIQUER LE NOMBRE] jours après réception de la notification, le représentant de la partie destinataire proposera par écrit un plan d'action pour résoudre le différend, comprenant un calendrier de résolution. Le client et l'entreprise se coordonneront pour se mettre d'accord sur ce dernier.

- Si le différend n'était pas résolu selon le calendrier convenu, les représentants de l'entreprise et du client transmettraient l'affaire aux instances supérieures compétentes.
- En cas de défaut majeur de l'entreprise au regard des conditions du présent contrat qui ne peut être résolu au terme des étapes de la procédure indiquées dans la section 5.1.2 ci-dessus, le client se réserve le droit de résilier le présent contrat après l'envoi d'un préavis écrit de [INDIQUER LE NOMBRE] jours à l'entreprise.

5.1.3. Transmission à un organe public : nonobstant les dispositions prévues à la section 5 du présent contrat, le client transmettra à l'organe public compétent les informations relatives à l'entreprise et/ou aux membres de son personnel dans le cas où un comportement délictueux de la part de l'entreprise ou des membres de son personnel est signalé, tel que des infractions au DIH ou des violations des droits de l'homme.

A minima les cas décrits dans la section 4.1.3 seront transmis à l'organe public compétent.

Les parties peuvent souhaiter inclure au contrat le droit de résilier le contrat pour des raisons de convenance.

5.1.4. Résiliation du contrat : Chacune des parties est en droit de résilier le contrat sous réserve d'un préavis écrit de résiliation de [INDIQUER LE NOMBRE] jours. Si une partie résilie le contrat, il ne peut lui être demandé de verser des dommages et intérêts à l'autre partie.

NOTES DE FIN

- 1 | Voir Le Document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées pendant les conflits armés(2008), et l'International Code of Conduct for Private Security Service Providers (2010).
- 2 | Les professionnels intéressés et les entreprises clientes des EMSP sont invités à utiliser les *Recommendations for Hiring Private Security Providers* (Centre pour le contrôle démocratique des forces armées - Genève (DCAF), Comité international de la Croix-Rouge (CIRC), Socios Peru, et PeaceNexus, 2016). Ce guide comprend des recommandations, des bonnes pratiques, des listes de références et des indicateurs de résultat afin de vérifier que les processus de sélection, de recrutement et de travail appliqués dans le secteur de la sécurité tiennent compte de toutes les considérations relatives aux droits de l'homme et, dans les situations de conflit armé, au droit international humanitaire
- 3 | Les États, les organisations internationales et les ONG engagent également d'autres types de prestataires de services militaires et de sécurité privés que les EMPSP officielles pour leurs opérations sur le terrain. Il peut s'agir de gardes qui sont engagés et intégrés directement au personnel du client. Cela permet au client de pouvoir vérifier les antécédents et les résultats du prestataire, de fournir une formation appropriée, d'obtenir des prestations en adéquation avec ses normes éthiques et d'être certain que les conditions de travail du personnel militaire et/ou de sécurité sont correctes. Les organisations internationales, les ONG et les États font encore appel à d'autres types de prestataires de services militaires et de sécurité privés, tels que des bénévoles pour la sécurité de la communauté ou des groupes de surveillance locaux. Le présent Guide ne concerne pas ces types de prestataires.
- 4 | Afin qu'un accès non réglementé aux armes et aux munitions ne contribue pas à des violations du droit international humanitaire (DIH), il est indispensable que les décisions de transférer des armes prises par les États tiennent compte du fait de savoir si le destinataire est susceptible de respecter le DIH. Plusieurs instruments régionaux relatifs au transfert des armes, ainsi que des lois et réglementations nationales, incluent le respect du DIH et du DIDH dans les critères de transfert. Avec l'adoption du Traité sur le commerce des armes (TCA), les États ont défini des normes internationales communes en matière de transfert des armes conventionnelles et des munitions. Voir CICR, *Décisions en matière de transferts d'armes. Application des critères fondés sur le droit international humanitaire et le droit international des droits de l'homme. Guide pratique.* (Genève, CICR, 2016), <https://www.icrc.org/fr/publication/0916-decisions-en-matiere-de-transferts-darmes-application-des-criteres-fondes-sur-le>.
- 5 | Voir Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf.
- 6 | Voir *Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme*, <http://www.voluntaryprinciples.org/>.
- 7 | CICR, *Commentaire sur la Convention (I) de Genève pour l'amélioration du sort des blessés et des malades dans les forces armées en campagne*, 2^e édition, 2016, commentaire des articles 2 et 3 disponible à l'adresse <https://ihl-databases.icrc.org/dih/full/CGI-commentaire> ; CICR, *Comment le terme « conflit armé » est-il défini en droit international humanitaire ?*, mars 2008, p. 1 à 3, <https://www.icrc.org/fr/doc/resources/documents/article/other/armed-conflict-article-170308.htm> ; CICR, *Le droit international humanitaire et les défis posés par les conflits armés contemporains*, octobre 2015, 32IC/15/11, <https://www.icrc.org/fr/publication/4427-international-humanitarian-law-and-challenges-contemporary-armed-conflicts> ; et CICR, *Le droit international humanitaire et les défis posés par les conflits armés contemporains*, octobre 2015, 32IC/15/11, <https://shop.icrc.org/international-humanitarian-law-and-the-challenges-of-contemporary-armed-conflicts-recommitting-to-protection-in-armed-conflict-on-the-70th-anniversary-of-the-geneva-conventions-pdf-fr.html>.
- 8 | Pour une liste complète, voir : <https://ihl-databases.icrc.org/fr/ihl-treaties>

- 9 | Pour une liste complète des instruments, voir Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Instruments universels des droits de l'homme*, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>.
- 10 | Les documents de bonnes pratiques suivants peuvent s'avérer utiles : Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève et Comité international de la Croix-Rouge, *Relever les défis liés à la sécurité et aux droits de l'homme dans des environnements complexes*, troisième édition, chapitre III, Travailler avec les prestataires privés de services de sécurité, Évaluation des risques et des incidences, p. 97 ; Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme : *Implementation Guidance Tools*, Module 4, Private Security Providers ; European Interagency Security Forum, *La sécurité en pratique*, Module 1, Processus de planification de la gestion des risques de sécurité, et Module 3, Outil d'évaluation des risques, 2015, <https://www.gisf.ngo/wp-content/uploads/2020/02/EISF-Security-to-Go-Online-Version-French.pdf>.
- 11 | Il peut s'avérer nécessaire d'ajouter d'autres éléments, qui représentent des bonnes pratiques ou sont imposés par la législation. Voir par exemple, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées -Genève, et Comité international de la Croix-Rouge, *Relever les défis liés à la sécurité et aux droits de l'homme dans des environnements complexes*, troisième édition, chapitre III, Travailler avec les prestataires privés de services de sécurité, Évaluation des risques et des incidences, p. 97.
- 12 | Ibid.
- 13 | Bien qu'ils soient conçus spécifiquement à l'intention des agents chargés de faire exécuter la loi, les documents suivants peuvent s'avérer utiles dans certaines circonstances et dans les cas où les membres du personnel des EMSP sont autorisés à prêter leur concours aux forces de l'ordre d'un État : *Principes de base sur le recours à la force et à l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, adoptés par le huitième congrès des Nations unies*, La Havane, Cuba, 1990, *Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois*, adopté par la résolution 34/169 du 17 décembre 1979 de l'Assemblée générale des Nations Unies ; Comité international de la Croix-Rouge (CICR), *L'usage de la force dans les opérations de maintien de l'ordre*, 23 septembre 2015.
- 14 | Les documents de bonnes pratiques suivants peuvent s'avérer utiles : Centre pour le contrôle démocratique des forces armées -Genève et Comité international de la Croix-Rouge, *Relever les défis liés à la sécurité et aux droits de l'homme dans des environnements complexes*, troisième édition chapitre III, Travailler avec les prestataires privés de services de sécurité, Formation, p. 127 ; Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *Réglementation par l'État des services de sécurité privée civile et de leur contribution à la prévention du crime et à la sécurité de la collectivité*, Chapitre IV, Formation, (Nations Unies, Vienne, 2014) ; Centre de formation du Comité international de la Croix-Rouge, *Introduction au droit international humanitaire (DIH)*. Bien qu'il soit conçu spécifiquement à l'intention des agents chargés de faire exécuter la loi, le document suivant peut s'avérer utile dans certaines circonstances et dans les cas où les membres du personnel des EMSP sont autorisés à prêter leur concours aux forces de l'ordre d'un État : Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Séries Formation professionnelle N° 5/Add. 3, Les normes relatives aux droits de l'homme et leur application pratique. Répertoire de poche à l'intention de la police*. Nations Unies, New York et Genève, 2004.
- 15 | Bien que conçu à l'intention des États, le document suivant peut s'avérer utile dans certains cas : Comité international de la Croix-Rouge, *Décisions en matière de transferts d'armes. Application des critères fondés sur le droit international humanitaire et le droit international des droits de l'homme. Guide pratique*. (Genève, Suisse, 2016).

- 16 | D'après le principe 9 des Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, les armes à feu ne doivent pas être utilisées « contre des personnes, sauf en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure **grave**, ou pour prévenir une infraction **particulièrement grave mettant sérieusement en danger des vies humaines**, ou pour procéder à l'arrestation d'une personne **présentant un tel risque** et résistant à leur autorité, ou l'empêcher de s'échapper, et seulement lorsque des mesures moins extrêmes sont insuffisantes pour atteindre ces objectifs. Quoi qu'il en soit, ils ne recourront intentionnellement à l'usage meurtrier d'armes à feu que si cela est absolument inévitable pour protéger des vies humaines ». (Mise en gras ajoutée).
- 17 | Voir en particulier l'Accord sur les marchés publics (AMP) de l'Organisation mondiale du commerce), https://www.wto.org/french/tratop_f/gproc_f/gproc_f.htm.
- 18 | Il peut s'avérer nécessaire d'ajouter d'autres éléments, qui représentent des bonnes pratiques ou sont imposés par la législation. Voir par exemple, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève et Comité international de la Croix-Rouge, *Relever les défis liés à la sécurité et aux droits de l'homme dans des environnements complexes*, troisième édition, chapitre III, Travailler avec les prestataires privés de services de sécurité, Évaluation des risques et des incidences, p. 97.
- 19 | Bien qu'ils soient conçus spécifiquement à l'intention des agents chargés de faire exécuter la loi, les documents suivants peuvent s'avérer utiles dans certaines circonstances et dans les cas où les membres du PMSC personnel des EMSP sont autorisés à prêter leur concours aux forces de l'ordre d'un État : *Principes de base sur le recours à la force et à l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois*, adoptés par le huitième congrès des Nations unies, La Havane, Cuba, 1990, *Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois*, adopté par la résolution 34/169 du 17 décembre 1979 de l'Assemblée générale des Nations Unies ; Comité international de la Croix-Rouge (CICR), *L'usage de la force dans les opérations de maintien de l'ordre*, 23 septembre 2015.
- 20 | D'après le principe 9 des Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, les armes à feu ne doivent pas être utilisées « contre des personnes, sauf en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure **grave**, ou pour prévenir une infraction **particulièrement grave mettant sérieusement en danger des vies humaines**, ou pour procéder à l'arrestation d'une personne **présentant un tel risque** et résistant à leur autorité, ou l'empêcher de s'échapper, et seulement lorsque des mesures moins extrêmes sont insuffisantes pour atteindre ces objectifs. Quoi qu'il en soit, ils ne recourront intentionnellement à l'usage meurtrier d'armes à feu que si cela est absolument inévitable pour protéger des vies humaines ». (Mise en gras ajoutée).
- 21 | Le régime juridique international régissant la conduite des hostilités dans les conflits armés est abordé en note 8. Voir aussi CICR, *Droit International Humanitaire : Introduction détaillée*, CICR, Genève, 2016, disponible à l'adresse <https://www.icrc.org/fr/publication/4231-international-humanitarian-law-comprehensive-introduction> CICR, Manuel sur les règles internationales régissant les opérations militaires, CICR, Genève, 2013, disponible à l'adresse <https://www.icrc.org/fr/publication/0431-manuel-sur-le-droit-de-la-guerre-pour-les-forces-armees> ; CICR, *Réunion d'experts. L'usage de la force dans les conflits armés. Interaction entre le paradigme de la conduite des hostilités et le paradigme du maintien de l'ordre*, novembre 2013, <https://www.icrc.org/en/publication/4171-use-force-armed-conflicts-expert-meeting>
- 22 | Article 3 (a) du Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

