



## **PROTOCOLE DE PROTECTION**

**Politique de sécurité de l'Organisation Amis de  
l'Afrique Francophone (AMAF-BENIN)**

## Introduction

Amis de l'Afrique Francophone- Bénin (AMAF-BENIN) est une Organisation de solidarité et de développement dont la mission est de contribuer à remédier les problèmes socio-économiques et environnementaux auxquels sont confrontés les populations béninoises en général et les plus vulnérables en particulier. Son objectif est de défendre et de promouvoir les formes appropriées de reconnaissance des droits des communautés défavorisées et vulnérables et à la construction d'un avenir libéré de l'injustice qu'est la pauvreté. Pour atteindre cet objectif, AMAF-BENIN combine différentes activités, projets et programmes de développement durable fondés sur les droits humains, passant par des campagnes de sensibilisation et de mobilisation, formation, plaidoyer et actions directes sur le terrain.

L'Organisation AMAF-BENIN est dirigée par des Organes qui emploient des personnes à travers tout le Bénin et notamment dans les localités rurales. De nombreux membres du personnel de l'AMAF-BENIN vivent et travaillent dans un environnement instable et dangereux. En tant qu'employeurs responsables, les membres des Organes de l'AMAF-BENIN reconnaissent leur obligation d'offrir des conditions de sûreté et de sécurité sur le lieu de travail et d'appliquer des pratiques équitables, justes et pragmatiques pour tout le personnel. Dans certaines circonstances et selon la nature de la relation, ils peuvent également avoir des obligations à l'égard du personnel contracté non salarié<sup>1</sup>. Pour s'acquitter de ces obligations, AMAF-BENIN doit gérer les risques sans frilosité.

Le présent document emploie des termes et définitions tirés de la norme internationale ISO 31000:2009, Management du risque – Principes et lignes directrices, ainsi que des bonnes pratiques sectorielles. Les définitions font l'objet de notes de bas de page dans l'ensemble du présent document.

## Objet

La politique de sécurité a pour objet d'énoncer les principes directeurs et les principales responsabilités qui constituent le cadre de gestion des risques liés à la sécurité.

Elle fournit aux responsables et aux membres du personnel les indications et les orientations qui leur permettront de mettre en œuvre les objectifs des projets/programmes de l'AMAF-BENIN, tout en protégeant, dans la mesure du possible, le personnel, la réputation et les équipements de l'Organisation.

## Complémentarité avec le code de conduite

Plusieurs cadres directeurs guident la gestion des projets/ programmes et des opérations, et déterminent le comportement de l'AMAF-BENIN et son approche de travail. Cette politique de sécurité fait partie du code de conduite auquel AMAF-BENIN souscrit volontairement.

Cette politique de sécurité est complémentaire du code de conduite de l'AMAF-BENIN.

## Applicabilité et mise en œuvre de la politique de sécurité

La présente politique de sécurité s'applique aux membres de l'Organisation AMAF-BENIN quel que soit son statut (employeurs ou employés). Dans certaines circonstances et selon la nature de la relation, cette politique peut également s'appliquer au personnel non salarié. Elle doit être systématiquement mise en œuvre dans le cadre des opérations ou des programmes.

Un protocole de sécurité est élaboré pour faciliter la mise en application de cette politique de sécurité. Il décrit l'architecture de gestion de la sécurité. Il est admis que le contexte opérationnel local influencera la façon dont la politique de sécurité sera mise en pratique. Les plans de sécurité ou de gestion de crise tiendront néanmoins compte des principes énoncés dans la présente politique, ce qui se reflétera dans les procédures locales.

## Approches de gestion de la sécurité

La sécurité doit faire l'objet d'une gestion active ; la seule planification ne suffit pas. La gestion de la sécurité sera en outre plus efficace si elle est pleinement intégrée dans celle des projets/ programmes. Le personnel d'encadrement doit veiller à ce qu'un degré de priorité élevé soit accordé à la sécurité des personnes et des projets/ programmes dans la définition d'objectifs, le cycle de gestion des performances et la planification du travail, ainsi que tout autre outil de gestion. Le choix d'une approche de la gestion de la sécurité repose sur une bonne connaissance du contexte local et sur les résultats de l'appréciation du risque. Les différentes approches ne s'excluent généralement pas, le tout étant de les combiner en fonction du contexte.

Les approches fondées sur l'**acceptation** réduisent ou éliminent les menaces en faisant largement accepter la présence et les activités de l'AMAF-BENIN au sein de la communauté (consentement politique et social). Pour ce faire, il convient de développer des relations positives et de mieux faire connaître AMAF-BENIN, en établissant sa légitimité en tant qu'acteur de solidarité et indépendant. Cette caractéristique doit être communiquée clairement à tous les acteurs en présence. Le succès d'une telle approche repose sur de nombreux facteurs, notamment : le comportement et la diversité du personnel, le type, la conception et la mise en œuvre des projets/ programmes, la participation des membres de la communauté, le choix des partenaires, ainsi que l'instauration et l'entretien dynamiques des relations.

Les approches fondées sur la **protection** visent à réduire le risque en limitant la vulnérabilité à l'aide de dispositifs de protection et de procédures opérationnelles. Les dispositifs de protection peuvent être des équipements de communication, des véhicules fiables, la décision d'utiliser ou non la marque AMAF (le logo, par exemple) ou encore l'établissement d'un périmètre de sécurité autour des locaux. Les procédures opérationnelles comprennent les plans locaux de gestion de la sécurité et les procédures opérationnelles standard (SOP-*Standard Operating Procedures*), notamment les plans d'évacuation, les politiques équitables de gestion du personnel et d'autres politiques et procédures de gestion des projets et programmes applicables au contexte local.

Les approches fondées sur la **dissuasion** visent à contenir ou à prévenir la menace pour réduire le risque, et ceci par l'application d'une contre-menace crédible : suspension ou retrait des activités, recours à des gardes armés (*uniquement dans des circonstances exceptionnelles et autorisées*) ou appel à une intervention policière ou militaire, par exemple. Cette approche doit en règle générale être considérée comme un dernier recours et son adoption fait l'objet de procédures et d'autorisations particulières.

## Attitude face au risque et tolérance au risque

Quasiment toute activité opérationnelle présente des risques pour le personnel et les équipements. Dictée par l'impératif de solidarité, l'attitude d'AMAF-BENIN face au risque qui incombe à sa mission. AMAF-BENIN évalue et communique toujours le niveau de risque dans un contexte donné et prend la décision d'accepter ou d'éviter les risques en connaissance de cause.

La politique de sécurité réitère l'impératif de solidarité afin de rappeler au personnel d'AMAF-BENIN que le fait de prendre des précautions de sécurité permet à AMAF-BENIN de faire respecter les droits de ce principe fondamental.

L'appréciation du risque vise à fournir des informations suffisamment détaillées pour permettre au personnel d'encadrement et autre de prendre des décisions en connaissance de cause. Chez AMAF-BENIN, toute appréciation du risque doit au moins prendre en compte les considérations suivantes :

- Les spécificités du contexte opérationnel et les influences locales et régionales ;
- Les menaces prévisibles pour le personnel et les programmes ;
- L'impact que les menaces prévisibles peuvent avoir sur le personnel et les programmes d'AMAF-BENIN ;
- Les facteurs d'exposition ou de vulnérabilité d'AMAF-BENIN à ces menaces ;
- Les moyens envisageables pour traitement des risques posés.

La tolérance d'AMAF-BENIN à la prise de risque **tiendra toujours compte des objectifs des projets/programmes et de l'importance des réalisations visées**, ainsi que de l'impact d'autres facteurs stratégiques (impact des relations clés et intérêts des donateurs, par exemple). Les propriétaires du risque décideront au cas par cas si les objectifs des projets/ programmes et les effets visés justifient d'accepter le niveau de risque évalué. Il est important de noter que l'Organisation AMAF-BENIN travaille dans des environnements particulièrement difficiles et parfois à risque. En cas de besoins d'assistances importantes, il se peut qu'AMAF-BENIN accepte un niveau de risque plus élevé. Le cas échéant, il est essentiel de mettre encore davantage l'accent sur la gestion de la sécurité.

## Principes

Dans le cadre de la politique de risques et de sécurité de l'AMAF-BENIN, les **principes** comportent des règles et des convictions fondamentales qui dictent l'approche d'AMAF-BENIN en matière de gestion de risques et de sécurité. Ces principes visent à clarifier les positions générales et à orienter les décisions de gestion du risque et l'application de mesures.

## Devoir de protection et sécurité du personnel

La sécurité du personnel (sous le statut salarié ou non) doit toujours primer sur la protection des équipements matériels, la préservation des activités, projets et programmes, l'expression des objectifs de plaidoyer ou encore la protection de la réputation de l'AMAF-BENIN.

Pour exercer son devoir de protection, AMAF-BENIN applique la politique de risques et de sécurité, ainsi que les autres politiques et procédures de gestion interne. Les mécanismes mis au point pour gérer le devoir de protection comprennent, sans s'y limiter, les mesures suivantes : informer le personnel des risques liés au travail, préparer le personnel à gérer et traiter les risques, et tout mettre en œuvre pour assurer l'accès à un accompagnement après un incident (soutien psychologique aux victimes, à leurs familles et/ou collègues, par exemple).

## Appropriation du risque et délégation

Chez AMAF-BENIN, la gestion du risque et de sécurité constitue une responsabilité de la hiérarchie. L'ensemble du personnel de l'AMAF-BENIN, les diverses instances dirigeantes et les membres de la direction sont propriétaires du risque. Par propriétaires du risque, on entend « *les personnes ayant la responsabilité du risque et ayant autorité pour le gérer* ».

Le niveau exact d'appropriation du risque, de responsabilité et d'obligation des individus ou structures collectives variera selon leurs attributions et pourra être influencé par la législation ou les réglementations nationales compte tenu des obligations légales.

L'appropriation du risque et les responsabilités qui en découlent en matière de gestion de la sécurité seront officiellement communiquées dans les documents d'AMAF-BENIN, y compris mais pas s'y limité, dans les contrats de travail, les descriptifs de postes, les termes de référence, les comptes rendus de réunion des instances de direction, les instructions et délégations explicites de la hiérarchie, ou les politiques et conventions officielles.

## Consentement en connaissance de cause et droit de se retirer

Les responsables hiérarchiques informent les membres du personnel sous leur direction des risques prévisibles liés à leur fonction et à leur lieu de travail. En règle générale, il est considéré qu'en acceptant ses attributions après avoir reçu les informations nécessaires, le ou la membre du personnel donne son consentement en connaissance de cause et accepte ces risques, ainsi que les moyens et processus de traitement du risque mis en place par l'employeur.

Les membres du personnel peuvent refuser de s'acquitter d'une tâche qui leur est assignée si leur propre tolérance au risque est moins élevée que celle de leur employeur. Ils peuvent également se retirer pour la même raison. En cas de retrait de leur lieu d'affectation pour des raisons de sécurité, les membres du personnel doivent en informer leur responsable hiérarchique immédiatement et consigner les raisons de ce retrait dès que possible. Ces cas donneront lieu à une révision du contrat signé entre l'employeur (AMAF) et l'employé.

## **Obligations individuelles et risques auto-générés**

Les membres du personnel d'AMAF-BENIN ont l'obligation de collaborer avec leur employeur à la gestion des risques et ont la responsabilité de prendre les mesures nécessaires et raisonnables pour gérer leur propre sûreté et sécurité. Le comportement d'un membre du personnel est essentiel à sa sûreté et sa sécurité, ainsi qu'à celles de l'Organisation et de ses collègues, et a une incidence sur les objectifs des projets/ programmes. Il est très important que chaque membre du personnel accepte cette responsabilité et comprenne que tout manquement aux plans de sécurité et autres codes de conduite peut mettre d'autres personnes en danger. Les actes de négligence causant des risques auto-générés entraîneront probablement le licenciement ou d'autres sanctions disciplinaires.

## **Genre et sécurité**

Les hommes et les femmes peuvent être et seront souvent touchés différemment par une menace donnée. De même, les hommes et les femmes peuvent ne pas percevoir ou concevoir le risque de la même manière, étant donné que le genre influence la vulnérabilité d'une personne à certaines menaces. La politique de risques et de sécurité d'AMAF-BENIN pose le genre comme un facteur potentiel de vulnérabilité dans le cadre de l'appréciation du risque. De même, le genre peut influencer certains moyens de traitement du risque et servir à réduire le risque de préjudice (décision de ne déployer ou non que des hommes ou des femmes dans une situation particulière et pour un objectif précis du projet ou programme, par exemple). Les appréciations du risque, les plans de gestion de la sécurité et les moyens de traitement du risque en découlant établiront explicitement comment le genre est considéré dans le contexte local.

## **Non-discrimination et égalité de traitement du risque**

Une menace donnée peut ne pas produire un même niveau de risque prévisible pour les différents groupes travaillant dans le même contexte opérationnel. L'attitude d'AMAF-BENIN face au risque et son approche de la gestion de la sécurité sont non discriminatoires et doivent garantir que les moyens de traitement du risque offrent, dans la mesure du possible, la même protection au personnel salarié et non salarié. Cela peut nécessiter des approches, stratégies, procédures et ressources différentes de traitement du risque pour des personnes ou des groupes particuliers, même si ces personnes ou ces groupes travaillent dans le même contexte opérationnel et dans le cadre du même projet/programme.

Si le traitement du risque peut parfois sembler inégalitaire (application de règles différentes pour les membres du personnel, par exemple), le niveau de risque acceptable qui en résulte est l'effet escompté d'une approche non discriminatoire de la gestion de la sécurité visant à s'appliquer sans distinction ni discrimination.

## **Confidentialité et archivage des informations**

Pour assurer que les renseignements personnels et autres informations sont utilisés, stockés ou éliminés comme il convient, AMAF-BENIN doit agir de manière responsable et tenir compte des prescriptions réglementaires applicables. Les plans locaux de gestion de la sécurité doivent également aborder la question de la protection des données ou de la vie privée sur les réseaux informatiques et dans les dossiers papier.

## Responsabilités

### Membres du personnel

Les responsabilités suivantes incombent à chaque membre du personnel de l'Organisation AMAF-BENIN :

- Se conformer aux politiques, procédures, instructions, réglementations et plans de sécurité ;
- Veiller à sa propre sûreté et sécurité et à celles du personnel qu'il ou elle dirige ;
- Contribuer activement à l'élaboration et à l'actualisation de la politique et des procédures de gestion du risque et de sécurité ;
- Veiller à se comporter conformément aux cadres directeurs d'AMAF-BENIN ;
- Signaler tout incident de sécurité en amont et en aval de la hiérarchie.

### Responsables hiérarchiques

Les responsabilités suivantes incombent aux responsables hiérarchiques :

- S'assurer que le personnel salarié et non salarié a accès aux politiques, plans et procédures de gestion du risque et de sécurité ;
- Contrôler le respect des politiques, plans et procédures de sécurité par le personnel ;
- Signaler tout incident de sécurité en amont et en aval de la hiérarchie ;
- Identifier les besoins de formation, d'apprentissage et de développement professionnel du personnel en matière de sécurité et assurer l'accès aux formations (y compris la planification et le financement nécessaires) ;
- Faire régulièrement un rapport aux instances dirigeantes sur les performances organisationnelles en matière de gestion de risques et de sécurité.

### Directeur Exécutif

Conformément au Protocole de sécurité d'AMAF-BENIN, il incombe au Directeur Exécutif de **garantir la bonne mise en place d'un système de gestion de risque et de sécurité** pour son bureau et projets/programmes respectifs. Cette obligation entraîne une série de responsabilités pour les membres du personnel, les responsables hiérarchiques et le directeur exécutif, comme établi dans la présente politique et les autres documents-cadres. Le Directeur Exécutif doit en outre collaborer avec l'ensemble du personnel, le cas échéant, afin d'assurer le respect des normes minimales en matière de gestion des activités, projets et programmes, de ressources humaines, de finances, de santé et de sécurité.

Outre ce qui précède, les responsabilités suivantes incombent au Directeur Exécutif :

- Déléguer efficacement les rôles, tâches et responsabilités fonctionnelles relatives à la gestion de risques et de sécurité (au personnel ou autre) ;
- Diriger et gérer la révision et l'actualisation des plans locaux de gestion de la sécurité ;
- Contribuer à l'établissement de réseaux d'information locaux sur la sécurité.

### Autres membres de la direction (comptable, responsables sectoriels, etc.)

Les responsabilités suivantes incombent aux membres de la direction :

- Veiller à la pleine mise en œuvre de la politique de sécurité d'AMAF-BENIN ;
- Assurer que les besoins en matière de gestion de la sécurité sont identifiés et

- communiqués efficacement dans les propositions de programme et les rapports ;
- Assurer la disponibilité de ressources suffisantes pour répondre aux besoins de gestion de risques et de sécurité.
  - Veiller à la définition, à la mise en œuvre et au test régulier d'un protocole de gestion de crise ;
  - Demander aux responsables hiérarchiques et aux membres du personnel de rendre compte de leur propre comportement et attitude vis-à-vis de la gestion des risques pour la sécurité ;
  - Remettre un rapport annuel sur les performances de l'Organisation AMAF-BENIN en matière de gestion de risques et de sécurité aux instances dirigeantes (conseils d'administration, par exemple), donateurs, etc.

## Groupe d'échanges sur la sécurité

Le groupe d'expertise sur la sécurité (SWG, *Security Working Group*) est un forum dans lequel les membres d'AMAF-BENIN peuvent échanger des informations et des idées concernant la sécurité et discuter de nouvelles propositions pour une meilleure coordination de la gestion des risques et de sécurité.

Les responsabilités suivantes incombent à ce groupe :

- Échanger des informations sur la sécurité afin de favoriser l'amélioration des pratiques de gestion des risques et la sécurité ;
- Appuyer et conseiller les responsables hiérarchiques dans la définition des procédures et plans de sécurité ;
- Coordonner et suivre la participation d'AMAF-BENIN aux réseaux externes de sécurité ;
- Favoriser l'apprentissage et les échanges d'expériences ;
- Formuler des propositions et des recommandations concernant la coordination de la gestion des risques et de sécurité dans l'ensemble de l'Organisation AMAF-BENIN.

## Instances dirigeantes (conseils d'administration, etc.)

Les responsabilités suivantes incombent aux instances dirigeantes :

- Assurer une gouvernance explicite de la gestion de risques et de sécurité et de la supervision des performances en la matière ;
- Demander aux membres de la direction de rendre compte des performances en matière de gestion de risques et de la sécurité.

## Niveaux de sécurité

L'appréciation des risques prévisibles dans un contexte opérationnel donné permettra de déterminer les mesures de gestion de risques et de sécurité qu'AMAF-BENIN doit prendre. Un niveau de sécurité mesurable sera affecté au risque dans son ensemble. Ce niveau de sécurité figurera dans les plans de gestion de risques et de sécurité et fera l'objet d'un réexamen régulier.

## **Plans de gestion de risques et de sécurité**

La Direction exécutive ainsi que tous les bureaux départementaux (régionaux) de l'AMAF-BENIN doivent disposer de plans de gestion de risques et de sécurité, qui feront l'objet d'une révision régulière afin que les informations qu'ils contiennent restent à jour. Les plans de gestion de risques et de sécurité doivent demeurer accessibles à l'ensemble du personnel salarié et non salarié qui travaille dans le contexte opérationnel en question. Ces plans, et tout document annexe, peuvent être traduits au besoin dans les langues locales.

## **Rapport d'incidents de sécurité**

Tous les incidents de sécurité, y compris les incidents mineurs ou évités de justesse, doivent être immédiatement signalés à la hiérarchie ou par d'autres voies de transmission des informations (messagerie écrite ou verbale, téléphone, mail, etc.). Les rapports d'incidents de sécurité seront diffusés aussi largement que possible au sein d'AMAF-BENIN, auprès de ses partenaires et, s'il y a lieu, auprès d'autres organismes (gouvernement national et local, Organisations des Nations unies, autres ONG, etc.).

## **Évacuation, relocalisation et hibernation**

Dans le cadre de la politique de risques et de sécurité d'AMAF-BENIN, les procédures d'évacuation, de relocalisation et d'hibernation visent à mettre le personnel à l'abri ou à assurer qu'il demeure dans un endroit plus stable de manière durable. Les plans de gestion de risques et de sécurité aborderont explicitement les questions d'évacuation, de relocalisation et d'hibernation en fonction du contexte local. Ils indiqueront le niveau d'autorité et de décision de chaque membre du personnel (conformément aux autres documents-cadres de l'AMAF-BENIN), les délégations de responsabilités, les critères et les moments appropriés de déplacement du personnel, ainsi que les processus proprement dits d'évacuation, de relocalisation et d'hibernation. Conformément au Protocole de sécurité de l'Organisation AMAF-BENIN, il incombe au Directeur Exécutif de diriger et de gérer les activités d'évacuation, de relocalisation et d'hibernation, en coordination avec les autres membres de la direction.

## **Partenaires**

Les partenaires locaux sont responsables de la gestion de leur propre sécurité. Si nécessaire, AMAF-BENIN peut aider ses partenaires à renforcer leurs capacités locales en la matière. Cette aide peut prendre plusieurs formes : formation, partage d'information, encadrement, apport de ressources de gestion de risque et de sécurité ou une combinaison des quatre. Le directeur exécutif décidera de la nécessité d'une telle aide aux partenaires et, le cas échéant, de son ampleur.

AMAF-BENIN consultera ses partenaires pour l'analyse du contexte et du risque et échangera avec eux des informations de gestion de la sécurité, en fonction du contexte local. Les partenaires sont invités à signaler tout incident à AMAF-BENIN. AMAF-BENIN n'attend pas de ses partenaires qu'ils travaillent dans des lieux que nous considérons trop peu sûrs ou trop dangereux, sauf s'il est clairement établi que le transfert de risque est acceptable pour les deux parties.

## **Recours à une protection armée**

Une protection armée n'est compatible avec les principes et les programmes d'AMAF-BENIN que dans des circonstances exceptionnelles. En règle générale, le recours à une protection policière ou armée est une solution de dernier recours pour réduire le risque.

## **Gestion de crise**

La politique de sécurité vise à réduire la probabilité qu'une crise touche le personnel ou les projets/ programmes d'AMAF-BENIN. Les systèmes de gestion de crise font partie intégrante de l'approche de la gestion de la sécurité chez AMAF-BENIN. Ils sont conçus pour faire face à des événements prévisibles, tels qu'un enlèvement.

Selon les besoins, AMAF-BENIN conçoit et met en œuvre des systèmes permettant de faire face à des problèmes propres au contexte, qui risqueraient de générer une crise. Quel que soit le contexte, ces systèmes de gestion de crise, qui comportent des plans de gestion de crise, visent les priorités et les objectifs suivants :

### **Priorités de gestion de crise :**

1. Sécurité du personnel salarié et non salarié ;
2. Réduction de la perturbation des opérations et des projets/ programmes ;
3. Protection de la réputation de l'Organisation AMAF-BENIN.

### **Objectifs de gestion de crise :**

1. Reprise des activités et projets/ programmes dans les meilleurs délais ;
2. Ou transition vers un autre moyen de mener les activités et les projets/ programmes ;
3. Ou clôture des activités et des projets/ programmes dans un contexte donné.

## **Pas de rançon ni autre concession**

AMAF-BENIN ne paie pas de rançons et ne cède à aucune autre exigence de la part de parties belligérantes menaçant le personnel, salarié ou non salarié, d'AMAF-BENIN. Lorsqu'il y a lieu, dans des cas graves où des membres du personnel sont victimes d'enlèvement (ou dans des circonstances similaires), AMAF-BENIN apportera son appui au travail des forces de police ou autres autorités compétentes.

## **Formation, apprentissage et développement professionnel**

L'Organisation AMAF-BENIN poursuivra ses mesures visant à développer les compétences de son personnel en matière de gestion de risques et de sécurité. Les membres du personnel (y compris le personnel non salarié, lorsque cela est jugé pertinent et approprié), auront accès à des formations et des possibilités de développement professionnel ayant trait à la sécurité pendant la durée de leur emploi, s'il y a lieu. Des stratégies de formation en matière de gestion de risques et de sécurité seront définies et communiquées à toutes les parties concernées. Ces stratégies devront inclure une évaluation des compétences actuelles en matière de sécurité, précisant les déficits entre celles-ci et les compétences nécessaires au vu de l'appréciation des risques, et indiquer les ressources et un budget précis qui couvre les besoins de formation.

## Annexe A : Protocole de sécurité de l'Organisation AMAF-BENIN

### Notre vision

AMAF-BENIN reconnaît que le fait d'opérer dans des environnements complexes peut conduire à la présence de personnel dans des situations de violence et d'insécurité. Les membres s'engagent à réduire les risques liés à de telles conditions de travail par une gestion efficace de la sécurité.

La collaboration étroite des membres en matière de gestion de risques et de sécurité favorisera une exécution efficace et efficiente des projets/ programmes, assurant la sûreté et la sécurité des ressources humaines et matérielles. Le présent protocole donne un aperçu de l'architecture qui permettra de réaliser cette vision par la définition de principes, de normes et de recommandations.

Toutes les équipes pays et tous les membres ont l'obligation de se conformer au Protocole de sécurité d'AMAF-BENIN.

### Conventions :

1. La sûreté et sécurité des membres du personnel est prioritaire sur la protection des biens matériels, la préservation des programmes ou l'expression des objectifs de plaidoyer.
2. La direction exécutive reconnaît l'incidence que le comportement de son personnel, leurs actes et leurs projets/ programmes peuvent avoir sur la réputation globale et l'image de marque d'AMAF-BENIN ; ils se rendent mutuellement des comptes.
3. La gestion de la sécurité fait partie intégrante de la gestion des projets/ programmes et, à ce titre, fait l'objet de discussions systématiques et méthodiques à tous les échelons.
4. Tous les membres cautionnent le droit de chaque membre du personnel de se retirer d'une situation d'insécurité.
5. Dans le cadre de notre travail ou de notre mission, les membres du personnel opèrent dans le respect des principes du code de conduite ;
6. Les membres du personnel conviennent de ne pas recourir à des gardes armés ni d'autoriser leurs bénéficiaires à s'armer et à prendre les armes. Le recours exceptionnel à des gardes armés peut toutefois être autorisé par le Directeur exécutif, suite à une analyse conjointe des risques et à la décision concertée du Conseil d'Administration. Le Directeur Exécutif informe alors le Conseil d'Administration des circonstances particulières de cette autorisation.
7. Les membres acceptent de ne pas faire des déclarations ni d'entreprendre des activités qui risqueraient de compromettre la position d'indépendance d'AMAF-BENIN, selon les politiques et principes d'AMAF-BENIN et ses mécanismes et procédures d'approbation.
8. Les membres respectent la confidentialité de ce qui leur est communiqué.
9. Il incombe au directeur exécutif de veiller à la mise en place d'un système approprié de gestion de risques et de sécurité, en consultation avec le Conseil d'Administration.
10. Ce système comprend un plan national de gestion de risque et de sécurité (SMP, Security Management Plan) qui s'applique à tout le personnel au niveau national. La création et l'actualisation de ce plan représente un effort participatif et concerté de collaboration visant à assurer l'appropriation et la conformité. Le plan de gestion de la sécurité doit être revu une fois par an ou plus souvent en cas de changement important des conditions de sécurité.

11. La procédure de création et de révision du plan de gestion de la sécurité comporte au moins les étapes suivantes: consultation, rédaction, commentaires officiels, approbation, diffusion et communication. Après présentation du projet de texte final, les membres de mise en œuvre disposent d'un délai raisonnable pour faire part de leurs commentaires. L'absence de commentaires dans le délai imparti vaut approbation. L'approbation est donnée par le Conseil d'Administration. La dernière version approuvée doit être mise à la disposition de tous les membres du personnel. Le déroulement de la procédure ci-dessus doit être clairement consigné dans des procès-verbaux de la direction exécutive.
12. Dans le cadre du plan de gestion de la sécurité, il incombe également au Directeur exécutif de veiller à la définition des niveaux de sécurité. Bien que les intitulés des niveaux de sécurité soient prédéterminés, les indicateurs et les mesures à prendre doivent être adaptés au contexte et au risque. Il convient en outre d'élaborer à l'intention des bureaux régionaux un document présentant les niveaux de sécurité, qui sera propre au contexte particulier et approuvé par le Conseil d'Administration.
13. Dans la mesure du possible, la direction exécutive fixe le niveau de sécurité approprié après consultation. Toutefois, la direction exécutive se réserve expressément le droit de fixer le niveau de sécurité, y compris d'ordonner l'évacuation du personnel de tous les bureaux. Cette décision a valeur contraignante pour tous les membres et ceux-ci doivent s'y conformer.
14. L'abaissement du niveau de sécurité relève du mécanisme des membres gérant décrit dans sa politique de sécurité.
15. Le droit des membres de se retirer d'un site pour des raisons de sécurité, avant que la direction exécutive n'en décide, est entériné par l'ensemble des membres.
16. Pour des raisons pratiques, certaines tâches peuvent être déléguées à un membre du personnel.
17. S'il existe des bureaux locaux, un plan spécifique doit être élaboré et actualisé par l'équipe appropriée. La direction exécutive s'assure de la qualité et de la cohérence avec le plan global de gestion de la sécurité à l'échelle nationale.
18. Chaque équipe est responsable du personnel qu'il dirige et il lui incombe de veiller à ce que les membres du personnel et les visiteurs se conforment au système de gestion de la sécurité.
19. Les équipes et les membres se partagent la responsabilité de contribuer au système de gestion de la sécurité, notamment à l'analyse commune du contexte, à la gestion des risques et aux mesures d'atténuation des risques.
20. Les membres doivent respecter les normes minimales énoncées dans le présent document.
21. Si la politique de sécurité générale impose d'autres normes sur des questions spécifiques, il convient de les respecter en sus des normes minimales.
22. La direction exécutive rend compte au Conseil d'Administration auquel il a le droit et le devoir de signaler toute inquiétude quant au bon fonctionnement de la gestion de la sécurité.
23. Les membres en désaccord sur des questions relatives à la gestion de la sécurité font part de leurs inquiétudes à leur hiérarchie qui les traitera bilatéralement ou les transmettra au Conseil d'Administration.
24. Toute question non résolue par la direction exécutive doit être remontée au Conseil d'Administration.
25. Malgré la procédure ci-dessus, la direction exécutive peut prendre des décisions urgentes, telles que décrites au point 13 ; celles-ci seront alors contraignantes. La remontée au Conseil d'Administration et la gestion bilatérale par la hiérarchie peut avoir lieu en parallèle, mais la décision prise dans l'urgence a valeur contraignante et est appliquée sans délai.

## Application des conventions

1. Une analyse du contexte et une évaluation des risques doivent être menées conjointement, dans un souci de collaboration et de concertation.
2. Le choix des approches de la sécurité (acceptation, dissuasion et protection, par exemple) se fonde sur l'analyse du contexte et l'évaluation des risques conjointes.
3. Il convient de définir les rôles et responsabilités en matière de gestion de la sécurité et de les assigner à des personnes nommément désignées. Une explication claire des relations entre le Conseil d'Administration et la Direction exécutive doit figurer dans le plan de gestion de la sécurité.
4. Les informations sont partagées entre les membres selon des mécanismes institutionnalisés. La direction exécutive veille à la collecte et la diffusion des informations auprès d'autres acteurs (ONG internationales, partenaires, autorités locales et autres parties prenantes), à leur recouplement et à leur analyse.
5. Le chapitre du plan de gestion de la sécurité relatif aux niveaux de sécurité est détaillé et précise notamment les indicateurs propres à la région ou localité concernée et les mesures à prendre à chaque niveau. Il comporte en particulier une définition du personnel essentiel et non essentiel.
6. La direction exécutive supervise les besoins de formation et de développement dans le domaine de la sécurité et coordonne les efforts visant à fournir des formations communes.
7. Il convient de budgétiser les ressources de gestion de la sécurité, y compris en vue de l'apprentissage et du développement en la matière.
8. La direction exécutive se charge d'assurer l'élaboration d'un guide d'accueil à jour et adopté d'un commun accord.
9. Notification et analyse des incidents – Outre l'obligation de notification aux supérieurs hiérarchiques, tous les incidents de sécurité doivent être signalés à tous les membres.
10. Il incombe à chaque ou équipe de veiller à la tenue de séances d'information sur la sécurité et au suivi de la sécurité de l'ensemble de son personnel et de ses visiteurs. La Direction exécutive doit être avisée de toute nouvelle opération ou action.
11. Il appartient aux partenaires de gérer leur propre sécurité. Les équipes doivent veiller à ce que leur personnel et les partenaires comprennent bien leurs rôles et responsabilités en matière de gestion de la sécurité.

## Annexe B : Modèle de plan de gestion de la sécurité

Première page : titre, date, auteur(e) et date de révision

Chapitre :

1. Introduction : objet et champ d'application du document, lien avec d'autres documents, principes de base, tels que le droit de se retirer, l'obligation de contribuer à la sécurité, etc.
2. Analyse du contexte (résumé).
3. Analyse interne : présentation générale du programme de l'Organisation AMAF-BENIN, y compris des activités des partenaires.
4. Analyse externe : analyse générale (historique, problématiques hommes-femmes, religion, culture, infrastructure, démographie, etc.), analyse du conflit, analyse de la criminalité, recensement des acteurs, recensement des incidents.
5. Évaluation des risques : identification et analyse des menaces, analyse de vulnérabilité, seuil de risque acceptable.
6. Approche des questions de sécurité : équilibre entre acceptation, protection et dissuasion et explication de la méthode de mise en œuvre.
7. Rôles et responsabilités.
8. Procédures opérationnelles standard (peuvent porter sur les véhicules et déplacements, les moyens de communication, le comportement personnel, la survie en cas de conflit, la protection des sites, etc.).
9. Plans de contingence (par exemple en cas de prise d'otage, d'agression sexuelle, de fusillade, de détournement de véhicule, etc.).
10. Plan d'évacuation.
11. Notification et analyse des incidents (définition d'un incident de sécurité, structure de notification, méthode pour intégrer les enseignements à tirer).
12. Niveaux de sécurité : sur base de la classification générique, description des niveaux de sécurité compte tenu des particularités du contexte, avec indicateurs et mesures.
13. Annexes (coordonnées téléphoniques, cartes, procédures d'évacuation médicale, etc.)

## Annexe C : Modèle de plan de gestion de crise

Première page : titre, date, auteur(e) et date de révision

1. Introduction
2. Qu'est-ce qui constitue une crise ?
3. Gestion et prise de décision
4. Équipe de gestion de crise (CMT, *Crisis Management Team*)
  - a. Actions immédiates du directeur/de la directrice de crise
  - b. Actions immédiates de la CMT
  - c. En cas d'enlèvement
  - d. Actions des différents membres de la CMT
5. Incidents impliquant des membres du personnel de l'AMAF-BENIN ou d'autres organisations
  - a. Equipes et membres d'AMAF-BENIN.
  - b. Autres organisations
  - c. Partenaires ou bénévoles de la communauté
6. Ressources humaines
7. Liaison avec la famille
  - a. Annonce d'une mauvaise nouvelle
  - b. Agent/e de liaison avec la famille
8. Communication
  - a. Communication avec les médias
  - b. Communication interne
9. Gestion de l'information
10. Cellule de crise
11. L'après-crise
12. Analyse et enseignements tirés