



Remplir son « duty of care »

Bien que la plupart des ONG, quelle que soit leur taille, reconnaissent la nécessité de protéger leur personnel, un grand nombre d'entre elles n'apprécient toujours pas toute la portée et les implications de leurs obligations légales vis-à-vis de la sécurité de leurs employés. Ces obligations de sécurité de l'employeur à l'égard de son personnel sont appelées « duty of care » dans le milieu humanitaire, anglophone comme francophone, et nous privilégierons cette expression à ses équivalents français de devoir de diligence, de vigilance ou de protection.

Le « duty of care », ou obligations de sécurité, est devenu bien plus rigoureux au cours de la dernière décennie, et ce qui autrefois était considéré comme suffisant est loin de l'être aujourd'hui.

Bien que le « duty of care » soit un terme juridique désignant les devoirs des organisations envers leur personnel, il existe aussi une obligation morale que les organisations devraient envisager.

Pour simplifier, le « duty of care », c'est s'assurer que des mesures d'atténuation des risques et un soutien appropriés soient en place pour empêcher et faire face aux incidents, et veiller à ce que l'ensemble du personnel soit informé des risques et des mesures d'atténuation connexes.

Il est important de souligner que le « duty of care » est plus qu'une simple question de sécurité. La gestion du risque sécurité n'est en effet qu'un des éléments représentant la responsabilité globale de l'organisation dans les domaines de la sécurité, de la santé et du bien-être de son personnel.

Les obligations relevant du « duty of care » ne se limitent pas aux relations contractuelles, par exemple entre employeur et employé. En effet, les organisations doivent aussi assumer un « duty of care » à l'égard de ceux qui agissent pour le compte de l'organisation, tels que les sous-traitants indépendants, les consultants, les bénévoles, les personnes à charge et les visiteurs officiels.

Le niveau de responsabilité d'une organisation à l'égard d'un individu est souvent déterminé par la mesure dans laquelle cette personne maîtrise son environnement de travail et ses fonctions, ainsi que par son accès à l'information relative aux éventuels risques : plus l'organisation exerce un degré élevé de contrôle ou d'influence, plus grande sera sa responsabilité. Par exemple, lorsqu'une ONG organise la visite d'un consultant, y compris son itinéraire, son transport et son logement, sa responsabilité à l'égard du

consultant augmente. Cela vaut plus particulièrement lorsque l'organisation, de par sa présence ou ses activités dans le pays, est mieux placée que le visiteur pour surveiller les risques.

Les petites ONG ne disposent souvent pas de bureaux fixes dans le pays, aussi le personnel se déplacera-t-il de manière individuelle et/ou sera-t-il intégré à une organisation partenaire. L'employeur conservera alors ses obligations de sécurité à son égard et devra s'assurer que la gestion du risque sécurité de l'organisation partenaire est adaptée afin de pouvoir assumer ces responsabilités.

Votre duty of care

Toutes les organisations ont une obligation juridique et morale d'instaurer des normes de sécurité permettant de protéger les employés et individus travaillant pour le compte de l'organisation des risques raisonnablement prévisibles. Pour remplir votre « duty of care » vous devez :

- **Connaître les risques** – les organisations doivent pouvoir prouver qu'elles ont identifié et tenu compte de tous les risques prévisibles se rattachant à un lieu ou une activité spécifique. Les évaluations des risques doivent être régulièrement actualisées et documentées.
- **Instaurer des mesures d'atténuation** – les organisations doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour gérer les risques. Des plans, procédures et mécanismes exhaustifs et actualisés doivent être en place et respectés pour pouvoir répondre aux risques dans un lieu donné ou associés à une activité spécifique. Le respect des normes communautaires locales vous permettra de démontrer que vous savez quelles sont les meilleures pratiques employées par les autres ONG de la région dans laquelle vous travaillez.
- **Elaborer des plans d'urgence** – des plans, des mesures et une assistance doivent être en place pour répondre aux situations d'urgence impliquant le personnel, où qu'il se trouve.
- **Obtenir un consentement éclairé** – le personnel doit comprendre et accepter les risques auxquels il fait face et les mesures en place pour gérer ces risques. Un processus doit être en place pour documenter sa compréhension des risques et le rôle qu'il doit jouer dans leur gestion. A noter toutefois que ces documents ne constituent pas une clause de renonciation devant un tribunal.
- **Sensibiliser** – le personnel doit recevoir des informations et conseils détaillés et actualisés et, dans bien des cas, une formation, se rapportant aux risques auxquels il s'expose.
- **Apporter un soutien adapté** – les organisations doivent disposer d'un soutien et d'une assurance pour aider le personnel affecté par un incident.

Les responsabilités en matière de « duty of care » s'appliquent aux environnements à haut risque tout comme aux environnements à faible risque. Il est toutefois attendu des organisations qu'elles assument une responsabilité accrue à l'égard du personnel qui travaille dans des situations à haut risque. Il faut reconnaître que les risques ne peuvent pas tous être supprimés, notamment dans les environnements à haut risque. Une grande importance doit donc être accordée au caractère « raisonnable » des actions entreprises, et le personnel doit avoir les informations nécessaires pour prendre une décision éclairée sur les risques résiduels auxquels il pourrait rester exposé.



Complément d'information

Article de l'EISF « Duty of Care: A review of the Dennis v Norwegian Refugee Council ruling and its implications », Edward Kemp et Maarten Merkelbach
Manuel de l'EISF « Security Audits »

« Can you get sued? Legal liability of international humanitarian aid organisations towards their staff », Edward Kemp et Maarten Merkelbach
« Voluntary Guidelines on Duty of Care to Seconded Civilian Personnel », Maarten Merkelbach