

# Sauvegarder les droits et le bien-être des gardes nature

PARTIE 2 | Directive et outils



Le soutien technique en matière de recherche, de rédaction, de consultation et d'édition a été fourni par :

María Jesús Iraola (Asesoramiento Ambiental Estratégico, AAE); Sara Barrueco (AAE); Monika Bertzky (AAE); Rohit Singh (WWF USA); Chris Galliers (International Ranger Federation, IRF); Agnes Agama (WWF-International); Helen Karki Chettri (Fauna and Flora International, FFI); Jennifer Kelleher (International Union for Conservation of Nature, IUCN); Nina Page Hadley (Re:wild); Olga Biegus (Universal Ranger Support Alliance, URSA).

## Remerciements

Nous sommes reconnaissants pour les précieux commentaires et expériences partagés par :

Bunty Tao (Représentant de la tribu Nyishi et garde nature étatique en actif), Craig Hay (Responsable du Centre de trafic des espèces sauvages, WWF), Drew McVey (Conseiller régional sur les Crimes contre les espèces sauvages - Afrique de l'Est, WWF), Ian Kissoon (Conservation International (CI) - Global Environment Facility (GEF) Agence de projets, Directeur), Iain Jackson (anciennement gestionnaire de la conservation, WWF-International), Janet Edmond (Directrice principale, Paix et développement ; Centre pour l'environnement et la paix, CI), Jennifer Mann (Coordonnatrice du programme, The Thin Green Line Foundation), Jimmy Borah (Directeur principal, Aaranyak), Jose Louies (Co-directeur, Wildlife Trust of India), Juliana Rios (Directrice ESMF, CI-GEF Colombia), Mike Appleton (Directeur de la gestion des aires protégées, Re:wild), Mike Brewer (Stagiaire en application de la loi sur la conservation, Zoological Society of London (ZSL)), Mónica Álvarez Malvido (Chargée de la Fédération, IRF), Saravane Namsupak (Responsable communautaire, ZSL), Sue Solton (Fondatrice, Equilibrium Research), Sugoto Roy (anciennement Coordinateur - Programme intégré de conservation de l'habitat du tigre, UICN), Sunjeep Pun (Responsable du programme de terrain, ZSL), Theresa Buppert (Directrice principale - Protections, CI), Tim Schneider (Directeur général, The Thin Green Line Foundation).



L'International Ranger Federation (IRF) a été fondée le 31 juillet 1992 dans le parc national du Peak District au Royaume-Uni. L'IRF offre un forum aux gardes nature du monde entier afin de partager leurs réussites et leurs échecs dans la protection du patrimoine naturel mondial et de promouvoir l'échange d'informations et de technologies provenant des pays où la gestion des aires protégées bénéficie d'un soutien fort de la part du public et du gouvernement ; en faveur des pays dans lesquels elle est moins soutenue. 165 associations de gardes nature des entités nationales, étatiques et territoriales ont adhéré à l'IRF. Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site [www.internationalrangers.org](http://www.internationalrangers.org).



L'URSA est une coalition d'organisations de conservation qui soutiennent et promeuvent l'International Ranger Federation afin de construire un réseau de gardes nature professionnels, compétents et bien soutenus, capables d'agir efficacement en tant que gardiens du monde naturel. Nous les aidons à défendre la création d'équipes inclusives et efficaces à l'avant-garde de la protection de la nature, des personnes et de la planète. Nos priorités comprennent la représentation, la reconnaissance et les ressources pour les gardes nature du monde entier. Pour de plus amples informations, veuillez consulter [ursa4rangers.org](http://ursa4rangers.org).



Asesoramiento Ambiental Estratégico (AAE) est une société uruguayenne de conseil en environnement créée en 2012, qui conseille les organisations, les communautés, les gouvernements et le secteur privé intéressés à améliorer leurs performances environnementales tout en réalisant leurs aspirations. AAE a un département dédié qui travaille sur les mesures de sauvegarde environnementales et sociales dans le cadre de projets de conservation, d'atténuation du changement climatique et d'adaptation, et qui adapte ses équipes selon les besoins, p. ex., pour inclure des experts en droit, genre, PI et engagement. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site [www.aae.com.uy](http://www.aae.com.uy).

Citation suggérée :

Barrueco, S., Iraola, M.J., Bertzky, M., Singh, R. et Galliers, C.M. (2022). Safeguarding the Rights and Well-being of Rangers. Part 2: Guidance and tools. Universal Ranger Support Alliance (URSA).

Conception : Alfonso Ortiz

---

Le présent document sert de guide pour la mise en œuvre du programme **Sauvegarder les droits et le bien-être des gardes nature. Partie 1 : Principes** (Iraola *et al.* 2022). Il est le résultat d'une révision des mesures visant à répondre aux besoins identifiés pour les gardes nature et d'une révision des outils existants en faveur de la protection de leurs intérêts et ceux des personnes avec lesquelles ils entrent en contact. En outre, le document a été enrichi par deux ateliers de cadrage et deux ateliers de socialisation avec des représentants d'organisations travaillant avec ou soutenant les gardes nature ainsi que des représentants du personnel des gardes nature.

---



**Crédits photos de couverture :**

Déchargement des filets et de la ligne de pêche illégaux confisqués au camp, Cambodge. © Ranjan Ramchandani / WWF

Éléphant (*Loxodonta africana*) en Afrique du Sud. © WWF-US / Colby Loucks

Chef de l'unité spéciale anti-braconnage (SAPU), au camp de Hookbridge en Zambie © Neil Ever Osborne / WWF-États-Unis

Officier de chasse pour Ittoqqortoormiit, Groenland oriental. © James Morgan / WWF-Royaume-Uni

Polisin'ala, patrouilleurs communautaires, surveillance des mangroves, près d'Antenina dans la baie d'Ambaro, à Ambilobe, Madagascar. © Nick Riley / WWF-Madagascar

# Table des matières

---

Acronymes .....	5
Introduction .....	7
<b>Mettre en œuvre les principes de protection des droits et du bien-être des gardes nature.....</b>	<b>8</b>
Principe fondamental : appliquer une approche fondée sur les droits humains.....	8
1. Veiller à ce que les gardes nature aient un mandat et un rôle clairs.....	8
2. Agir dans le respect du Code de conduite.....	10
3. Assurer l'égalité et la non-discrimination.....	10
4. Assurer l'application régulière de la loi et l'accès aux recours (judiciaires et non judiciaires)....	10
5. Faciliter l'accès à l'information et la participation.....	12
6. Soutenir le bien-être des gardes nature grâce à de bonnes conditions d'emploi.....	14
7. Promouvoir l'intégrité au sein du personnel des gardes nature.....	14
8. Favoriser une collaboration transparente et efficace.....	15
9. Créer et consolider un respect mutuel.....	15
10. Conférer et exercer une autorité responsable.....	16
Références .....	17
Annexe 1. Liste de contrôle pour la mise en œuvre des principes et en tant que contribution à la politique de protection des gardes nature.....	19
Annexe 2. Modèle adaptable pour une politique de protection des gardes nature.....	20

# Acronymes

---

AAE	Asesoramiento Ambiental Estratégico
CI	Conservation International
CISA	Agence de Cybersécurité et de Sécurité des Infrastructures
CdC	Code de Conduite
DHS	Ministère de la Sécurité Intérieure des États-Unis
ERF	Fédération Européenne des Gardes Nature <a href="#">FFI</a> Fauna and Flora International
GEF	Fonds pour l'Environnement Mondial
GRM	Mécanisme de Règlement des Griefs
ICCR	Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques
ILO	Organisation Internationale du Travail
IPLCs	Peuples Autochtones et Communautés Locales
IP	Peuples Autochtones
IRF	International Ranger Federation
ONG	Organisation Non-Gouvernementale
PCA	Aires Protégées et Conservées <a href="#">TSPT</a> Trouble de Stress Post-Traumatique
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
URSA	Universal Ranger Support Alliance
ZSL	Société Zoologique de Londres



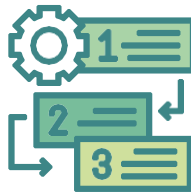
# 1. Introduction

Le présent document a pour but de guider les utilisateurs (employeurs de gardes nature, associations de gardes nature et organisations de conservation qui soutiennent les gardes nature) dans la mise en œuvre de la « Protection des droits et du bien-être des gardes nature, Partie 1 : Principes » (Iraola *et al.* 2022). Il propose des **activités** afin d'aider à mettre en œuvre les Principes de manière à aider les employeurs et les organisations à appliquer une approche fondée sur les droits humains pour le personnel des gardes nature. La liste de contrôle/outil de planification de l'annexe 1 peut aider les utilisateurs à hiérarchiser les activités de mise en œuvre à court, moyen ou long terme, selon leur pertinence dans différents contextes. Les procédures et décisions qui en résultent peuvent ensuite être intégrées dans une **politique de protection pour les gardes nature**.

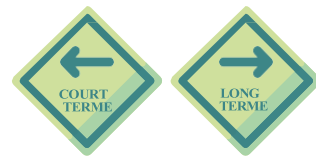
Une politique de protection pour les gardes nature est un document qui décrit ce que fait une organisation qui emploie ou soutient les gardes nature afin d'assurer la sécurité des gardes nature et des communautés dans lesquelles ils opèrent, tout en assurant le respect de leurs droits et de leur bien-être. Cette politique doit répondre aux défis émergents, refléter les meilleures pratiques d'autres politiques de protection et procédures internationales, et être révisée et mise à jour en fonction du contexte changeant et des leçons tirées de son application. Élaborer une politique de protection pour les gardes nature permet d'institutionnaliser les mesures prises pour mettre en œuvre les principes de protection pour les gardes nature. L'annexe 2 fournit un modèle ajustable afin de créer une telle politique.



Passer en revue les activités suggérées dans la liste de contrôle



Prioriser les activités les plus urgentes pour une mise en œuvre immédiate



Sélectionner des activités supplémentaires pour la mise en œuvre à moyen et long terme



Adopter et mettre en œuvre la politique



Rédiger la politique et refléter les décisions dans la section concernant les procédures

## 2. Mettre en œuvre les principes de protection des droits et du bien-être des gardes nature

Les principes ont été élaborés à partir des renseignements disponibles et des commentaires d'experts<sup>1</sup> concernant la réalité du travail des gardes nature, les défis auxquels ils font face, les torts qu'ils ont subis, leurs besoins et les efforts en cours pour répondre à certains de ces besoins. Ils ont également été élaborés en tenant compte du fait que les gardes nature sont des travailleurs essentiels<sup>2</sup> et de première ligne dans des professions à risque élevé<sup>3</sup> qui méritent d'être reconnus à la hauteur des policiers, des militaires, des pompiers, des professionnels de la santé et des services d'urgence.

Les sections suivantes présentent une suggestion d'activités pour la mise en œuvre de chaque principe. Pour une description plus détaillée des principes eux-mêmes, veuillez consulter le document distinct intitulé Protection des droits et du bien-être des gardes nature. Partie 1 : Principes (Iraola *et al.* 2022).

### Principe fondamental : Appliquer une approche fondée sur les droits humains

Tous les principes inclus dans les principes de protection des gardes nature contribuent à l'application d'une approche fondée sur les droits humains au sein du personnel des gardes nature. Il n'y a qu'une seule suggestion pour une activité qui peut aider à établir le principe fondamental en soi :

**Surveiller l'application d'une approche fondée sur les droits humains** L'information et les statistiques peuvent être des outils puissants afin de créer une culture de responsabilité et de transparence. Le Guide des Nations Unies (2012) « Indicateurs des droits humains : un guide pour la mesure et la mise en œuvre » fournit les éléments d'un cadre afin de renforcer les capacités des systèmes de surveillance des droits humains. Le guide vise à atteindre tous ceux qui partagent un engagement envers la promotion des droits humains et ceux qui ont pour mandat, directement ou indirectement, d'aborder les questions relatives aux droits humains dans le cadre de leur travail quotidien. Ceci s'adresse aux institutions nationales chargées des droits humains, ainsi qu'à ceux qui sont responsables de la prise de décisions dans les différents ministères, les organismes publics à différents niveaux de gouvernance, les praticiens du développement,

les organisations de la société civile et les agences internationales ayant pour mandat de promouvoir la réalisation des droits humains. Le guide peut donc aussi être utile afin d'identifier des indicateurs réalisables permettant de surveiller le degré de respect des droits humains au sein du personnel des gardes nature.

### PRINCIPE 1

#### Veiller à ce que les gardes nature aient un mandat et un rôle clairs

Il est essentiel de s'assurer que les gardes nature aient un mandat clair, découlant du cadre juridique applicable, et qu'ils sont pleinement conscients de leur rôle et qu'ils comprennent bien leurs responsabilités. Le principe peut être mis en œuvre par les organisations qui emploient ou soutiennent des gardes nature, au moyen d'une combinaison des activités suivantes :

- Effectuer une **analyse juridique** afin de définir le mandat des gardes nature, en incluant toutes les activités nécessaires à l'application de la loi.
- Analyser la sensibilité** face aux conflits dans différents contextes géographiques afin de s'assurer qu'il y a une sensibilisation relative aux types de conflit que les gardes frontières pourraient rencontrer et identifier les réponses appropriées. Les renseignements doivent être intégrés aux plans de formation, p. ex., ils pourraient inclure la gestion des conflits et les compétences en matière de négociation, qui peuvent être plus importantes pour certains gardes nature que la formation concernant l'utilisation des armes à feu. Pour les directives quant à l'analyse de la sensibilité face aux conflits en matière de conservation et la production d'un plan de réponse, voir Hammill et al. (2009).
- Déterminer les **compétences** nécessaires<sup>4</sup> pour le poste (voir Sauvegarde des droits et du bien-être des gardes nature : Partie 1 : Principes pour plus d'information sur les compétences des gardes nature). L'URSA publiera un ensemble de compétences générales universelles pour les gardes nature en 2022. Les compétences nécessaires pour les gardes nature peuvent être déterminées de manière plus détaillée et structurée à l'aide d'Appleton (2016), qui comprend également un cahier de travail Excel : <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/PATRS-002-En%20Wrkbk.xlsx>.  
Lorsque les gardes nature doivent utiliser des armes à feu, il faut veiller à ce que ces compétences

1 Cela inclut les gardes nature eux-mêmes, les organisations de gardes nature ainsi que les personnes travaillant dans des organisations qui engagent des gardes nature comme des ONG ou des organisations internationales ayant leurs propres normes de protection.

2 Il n'existe pas de définition établie concernant les travailleurs essentiels, mais la définition s'applique généralement au travail des services d'application de la loi et de sécurité publique, à la production alimentaire, aux fournisseurs de soins de santé et au personnel des services d'urgence. Avec la pandémie de COVID-19, plusieurs définitions ont été utilisées par différents pays, comme celle émise par le ministère de la Sécurité intérieure des États-Unis (DHS), l'agence de cybersécurité et de sécurité des infrastructures (CISA) du 28 mars 2020, qui stipule que les travailleurs essentiels sont ceux qui « protègent leurs collectivités, tout en assurant la continuité des fonctions essentielles à la santé et à la sécurité publiques, ainsi qu'à la sécurité économique et nationale ». Le risque auquel sont exposés les travailleurs essentiels est influencé par le fait qu'ils soient des travailleurs de première ligne qui doivent exercer leur travail en personne plutôt que de pouvoir travailler à domicile (Blau, Koebe, Meyerhofer et al. 2021)

3 Pour des exemples de professions à risque élevé, consultez <https://www.apa.org/wsh/past/2011/high-risk-jobs>

4 La compétence est la capacité avérée d'accomplir une tâche ou de mener à bien un travail, largement définie comme étant une combinaison de compétences requises, de connaissances et d'attitude



reflètent les besoins et les circonstances des agents chargés de l'application de la loi. Voir, par exemple, les Principes fondamentaux des Nations Unies sur l'utilisation de la force et des armes à feu par les responsables de l'application de la loi : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/firearms.pdf>

- a. Produire une **description écrite** du mandat et du rôle de chaque poste de garde nature, en fonction des lois et compétences existantes, surtout lorsque les gardes nature prennent part à des activités d'application de la loi, en précisant ce qu'ils peuvent faire ou ne pas faire dans le cadre de leur travail.
- b. Élaborer des **plans de formation et d'éducation** conjointement entre les administrateurs et les gardes nature en fonction des réalités de chaque aire protégée et conservée (PCA) et assurer la formation en conséquence, par exemple, en incluant des exemples de situations où la compréhension du mandat doit être utilisée afin de déterminer les types de réactions qui sont appropriées et/ou possibles pour les gardes nature. Pour plus d'informations sur la formation dispensée par la Fédération européenne des gardes nature (ERF), cliquez ici : <https://www.europeanrangers.org/projects/training/>, et les lignes directrices quant aux pratiques exemplaires pour le travail contre le braconnage de Lotter *et al.* (2016).
- c. **Examiner et réviser** les descriptions de poste et la formation afin de refléter l'évolution de la nature de la profession. Lorsqu'un domaine de carrière change et varie considérablement selon la région et ses besoins particuliers, le mandat, le rôle et donc la formation doivent être adaptés pour répondre à ces demandes.
- d. **Veiller à ce que les intervenants connaissent le mandat et les rôles des gardes nature.** Dans la mesure du possible, les intervenants doivent être en mesure de contribuer aux mandats et aux rôles des gardes nature, particulièrement lorsque les gardes nature opèrent dans des zones ou des secteurs gérés par une communauté.

Lorsque les gardes nature doivent porter des armes à feu, il peut être utile de prendre des mesures supplémentaires :

#### Encadré 1. Tests psychologiques et techniques pour l'aptitude au travail

Les emplois qui demandent des efforts mentaux et physiques exigent que l'individu soit dans de bonnes conditions psychologiques et physiques. Ceci est pertinent pour les gardes nature, car ils peuvent être exposés à des situations qui peuvent causer un niveau élevé de stress et devenir une source importante de tension psychologique, comme l'engagement dans des missions de sauvetage, des rencontres avec des braconniers, l'aide aux touristes et aux visiteurs blessés, etc.

Les évaluations psychologiques et techniques de l'aptitude au travail peuvent être très utiles pour le personnel des gardes nature. Si le travail exige l'utilisation d'armes à feu, une évaluation psychologique peut également comprendre des questions afin de vérifier d'autres facteurs qui peuvent indiquer qu'une personne n'est pas mentalement apte, à ce moment-là, à porter une arme à feu. Par conséquent, cette évaluation doit être effectuée par des spécialistes techniques qui comprennent et connaissent la réalité professionnelle de ces professionnels (pour plus d'information, voir Molas et al. 2014).

Les gardes nature qui sont tenus de porter une arme à feu et qui ont passé l'évaluation psychologique doivent recevoir une formation adéquate suivie d'un test technique afin de vérifier s'ils savent comment utiliser une arme à feu en toute sécurité (règles de base).



#### Évaluation des besoins

Analyser conjointement, avec les gardes nature, les autorités et les administrateurs, le besoin réel d'utiliser des armes à feu en fonction du contexte, y compris une analyse du cadre juridique national et de la portée des responsabilités des gardes nature afin de définir et proposer un cadre juridique pour l'utilisation des armes à feu



#### Test

Effectuer des tests psychologiques et techniques afin de déterminer l'aptitude au travail et la responsabilité qui en découle (voir l'encadré 1)



#### Formation

Fournir une formation complète concernant l'utilisation des armes (à feu et à air)



#### Certification

Certifier l'achèvement des tests psycho-techniques et les compétences nécessaires acquises dans la formation reçue. Ces tests doivent se répéter et être actualisés de façon périodique

## PRINCIPE 2

### Agir dans le cadre du Code de Conduite (CdC)

Élaboré en 2020 par l'International Ranger Federation (IRF), le Code de Conduite établit de puissants principes afin de guider le comportement des gardes nature, maintenir des normes élevées de pratique et d'éthique, et professionnaliser le personnel des gardes nature. Ceci comprend des directives à l'intention des gardes foresiers et de leurs employeurs afin d'assurer l'adhésion au CdC, qui sont résumées ci-dessous en sept étapes :

- a. Les employeurs et les associations doivent **analyser la nécessité** d'un CdC : cela nécessite une volonté de la part des employeurs et des associations, ainsi que des gardes nature, de reconnaître le besoin d'une norme afin de guider les opérations et d'accepter son adoption.
  - b. Si un CdC existe ou est produit, **analyser et comparer ce CdC** avec le CdC de l'URSA afin de s'assurer que les normes les plus élevées soient respectées.
  - c. L'adoption du CdC nécessite un engagement et une volonté à tous les niveaux. Il est donc important de pouvoir communiquer l'objectif du CdC et la nécessité de professionnaliser le secteur des gardes nature.
  - d. **Définir des meneurs**, avec un groupe de travail, afin de mener à bien le processus d'adaptation et d'adoption du CdC. Pour que le CdC s'harmonise avec les besoins des gardes nature, ce groupe doit être représentatif et tenir compte de l'égalité des sexes.
  - e. Le CdC nécessitera au moins un certain niveau minimal **d'ajustements** afin de répondre aux besoins et exigences pratiques et institutionnelles spécifiques. Le contexte du CdC variera selon les régions, mais les principes et valeurs clés doivent rester les mêmes.
  - f. **Sensibiliser** les gardes nature, les associations de gardes nature et les organismes partenaires, au CdC final. Cela doit être fait d'une manière qui tienne compte des obstacles possibles en matière d'alphabétisation et de langue afin de s'assurer que les gardes nature reçoivent toujours des CdC rédigés dans une langue qu'ils comprennent parfaitement.
  - g. Une fois le CdC signé, il faut l'adopter. **L'adoption** peut se faire à différents niveaux, comme l'adoption complète, l'adoption avec mesures d'application, la conformité volontaire, la mise en œuvre, la formation ou la diffusion. Le niveau d'adoption variera en fonction des besoins de chaque site.
  - h. **Revoir le CdC** tous les 3 ou 4 ans et le mettre à jour au besoin. Les organisations peuvent également demander aux gardes nature et à d'autres employeurs de réaliser une **évaluation annuelle du CdC**.
- b. L'élaboration et/ou l'amélioration des **protocoles** contre toutes les formes de discrimination, d'abus et de violence (y compris le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe) qu'ils se produisent en service ou hors service, et assurer la mise en œuvre de ces protocoles. Pour obtenir de l'aide, voir, par exemple, la [Commission australienne relative aux droits humains \(2022\)](#).
  - c. L'examen des **politiques et des pratiques** concernant le recrutement des membres autochtones et communautaires dans la population active, leur traitement et les possibilités qui leur sont offertes ;
  - d. Le fait d'avoir mis des **politiques** en place qui garantissent l'égalité dans le recrutement, la promotion et la rémunération. Pour obtenir de l'aide, voir par exemple la publication de la Commission sur l'égalité et les droits humains intitulée [Bonnes pratiques en matière d'égalité pour les employeurs : politiques d'égalité, formation et suivi \(2014\)](#), ou encore le document de l'USAID intitulé [Assurer l'égalité des sexes : cadres de pratiques exemplaires pour les industries à prédominance masculine \(2021\)](#).
  - e. Le fait de veiller à ce que, dans le cadre des pratiques courantes, il y ait un **suivi et des rapports** liés à l'égalité concernant toute une gamme d'aspects relatifs aux activités, notamment les revenus et les dépenses, la santé et la sécurité, les absences pour cause de maladie ou la formation.
  - f. La **réalisation d'audits** de genre qui comprennent des évaluations des conditions de travail pour les hommes et les femmes, des politiques en vigueur qui soutiennent l'égalité des sexes, des échelles salariales et des rôles que les femmes et les hommes jouent dans l'organisation.
  - g. Le fait de veiller à ce que des bases de **données désagrégées selon** les sexes soient établies, y compris le nombre d'hommes/de femmes qui font partie des gardes nature (et LGBTQ+ si cette information peut être recueillie avec tact et de manière confidentielle) et qu'il y a une désagrégation par sexe de toutes les enquêtes sur les gardes nature/sur la conservation et plus généralement de toute collecte de données ; et
  - h. Le fait d'avoir une **infrastructure** adéquate (p. ex., eau, assainissement et hygiène (WASH) et des installations de couchage) qui tienne compte des besoins et des préférences que l'on peut raisonnablement attendre d'un effectif diversifié (c.-à-d. les préférences des hommes et des femmes, des personnes handicapées, etc.) de façon équitable.

Pour plus d'information, veuillez consulter les [Lignes directrices de l'IRF pour l'adoption du CdC](#).

## PRINCIPE 3

### Assurer l'égalité et la non-discrimination

La lutte contre la discrimination et l'égalité au sein du personnel doivent être une priorité absolue pour tout employeur. Cela pourrait être mis en œuvre par :

- a. La **formation** systématique et régulière des gardes nature concernant tous les aspects de la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, le handicap, la propriété, la naissance ou tout autre statut. Cela comprend une formation ciblée sur des questions particulières, comme la discrimination fondée sur le sexe, les questions relatives aux peuples autochtones (IP) et d'autres préoccupations concernant les groupes vulnérables en général ;

Afin d'obtenir davantage de directives, veuillez consulter le plan d'action de l'URSA (notamment le volet D sur « l'équité et l'égalité ») et le rapport sur les genres : [Afin d'obtenir davantage de directives, veuillez consulter le plan d'action de l'URSA \(notamment le volet D sur « l'équité et l'égalité »\) et le rapport sur les genres](#) :

## PRINCIPE 4

### Assurer l'application de la procédure régulière et l'accès aux recours effectifs

Les gardes nature, tout comme les communautés avec lesquelles ils entrent en contact, ont le droit à un traitement équitable. Il faudrait garantir l'accès à une procédure officielle dans les cas où des gardes nature sont accusés de mauvais comportements et à un recours efficace s'ils sont lésés ou impliqués dans des accidents pendant les opérations de travail. Il en va de même pour les communautés ou les individus qui sont lésés.

### Encadré 2. Qu'entend-on par « recours effectifs » ?

Le droit à un recours effectif est une composante essentielle des droits humains en vertu du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et d'autres instruments relatifs aux droits humains. L'État a l'obligation de fournir une réparation judiciaire lorsqu'il y a eu violation d'un droit. Ce droit comporte deux dimensions : 1) la personne accusée a le droit d'accéder de façon effective à une audience équitable dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, et 2) elle a le droit à un recours adéquat. Une représentation effective signifie également que ceux qui n'ont pas les ressources suffisantes afin de s'assurer un accès effectif à la justice doivent recevoir une aide juridique.

« Effectif » signifie ici que le recours doit être suffisant et accessible, remplissant l'obligation de promptitude, car des exigences et des délais excessivement restrictifs peuvent rendre le recours sans effets. Le « recours » doit aussi être capable de remédier directement à la situation contestée, et son effectivité doit être évaluée en fonction de chaque plainte.

Pour plus d'informations concernant les recours effectifs, veuillez consulter :

- [Droit à un recours effectif : Manuel sur les techniques des interactions judiciaires dans l'application de la Charte de l'UE](#)
- [Droit à un recours effectif : Guide sur l'article 13 de la Convention européenne des droits humains](#)
- [Droit à un recours effectif. Commission australienne relative aux droits humains](#)

Les moyens qui peuvent aider à garantir l'application de la procédure régulière et l'accès aux recours pour les gardes nature et les personnes avec lesquelles ils entrent en contact sont :

- a. Établir un **mécanisme de règlement des griefs (GRM)** solide. Ce mécanisme doit être une procédure de plainte ouverte et transparente pour toutes les parties, tout en traitant les renseignements confidentiels d'une manière appropriée et satisfaisante. Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD 2017) fournit également des directives utiles et concises.

### Encadré 3. Considérations relatives au mécanisme de règlement des griefs

Un GRM doit au moins :

- Permettre différents canaux pour l'enregistrement des griefs dans les langues appropriées, p. ex., y compris l'enregistrement par écrit (formulaires de grief, courriel, lettre, etc.) ainsi que l'enregistrement oral (par téléphone, en personne). Dans le cas de préoccupations exprimées verbalement, les organisations et les employeurs doivent s'assurer que le processus est mené par une personne de confiance. Si le plaignant le souhaite, le processus doit être anonyme.
- Être mis en place au niveau local, si possible sur la base des mécanismes existants, et facilement accessible à tous. Idéalement, les GRM locaux seraient complétés par un mécanisme d'assistance à un niveau supérieur afin d'accroître la robustesse du système et d'offrir une solution de rechange en cas de défaillance du mécanisme local.
- Être expliqué et mis à la disposition des gardes nature et des membres de la collectivité locale d'une manière adaptée à leur culture, car cela augmentera les chances qu'il soit utilisé et contribuera à établir de la confiance. Il doit également être accessible à la vaste gamme de travailleurs qui travaillent au sein de l'aire protégée, de l'entreprise ou de l'organisation.
- Pouvoir être appliqué de manière réactive et rapide et de façon indépendante, rapide et efficace. Cela comprend, sans s'y limiter, les enquêtes, les communications, la sanction, le rapport aux donateurs et/ou aux autorités et l'examen des causes sous-jacentes.
- Être capable de répondre aux préoccupations des groupes vulnérables (p. ex., les femmes gardes nature, les IP) d'une manière satisfaisante.
- Veiller à ce que les rapports puissent être transmis au niveau supérieur, au besoin. Il peut y avoir des occasions où l'information doit être transmise aux autorités locales ou nationales, ou au siège des organisations d'embauche. Il faudrait mettre en place des procédures appropriées qui tiennent compte des questions de la vie privée, du besoin d'en connaître et des considérations juridiques.
- Fournir des renseignements clairs et opportuns aux gardes nature et aux communautés sur ce que le mécanisme peut et ne peut pas traiter, ainsi que sur les délais de résolution.
- Garantir la bonne tenue de dossiers et l'attribution des rôles et responsabilités.
- Être suivi de façon efficace afin de s'assurer qu'il est toujours facilement accessible et qu'il peut traiter les griefs de manière appropriée. Afin d'aider à maintenir la responsabilité et la confiance dans le processus, le GRM pourrait être suivi de l'extérieur par les gouvernements locaux ou des tiers de confiance.

Pour plus d'informations sur le processus des GRM et la façon d'évaluer et de suivre leur effectivité, voir les Directives supplémentaires du PNUD sur [l'engagement des parties prenantes dans les normes sociales et environnementales \(SES\) : Mécanismes de règlement des griefs](#).

- b. Créer un **organisme de réglementation juridique** qui fournit un soutien juridique aux gardes nature en cas d'accusations de mauvaises conduites ou d'accidents survenant pendant les opérations<sup>5</sup>. Cela peut être fait par l'État, le ministère ou l'administrateur de l'aire protégée. Des ressources économiques et humaines sont nécessaires au bon fonctionnement de ce soutien juridique de façon permanente pour que les gardes nature puissent toujours avoir accès à des procédures et des recours en bonne et due forme. En cas de manque de ressources, des accords de coopération entre l'État, le ministère ou l'administrateur et d'autres organisations (ONG), les universités et leurs facultés de jurisprudence, les associations d'avocats et même certains cabinets d'avocats privés pourraient être appelés à fournir des conseils juridiques (sans frais) aux gardes nature avant, pendant et après les incidents. Ceci est crucial, car les gardes nature doivent être sûrs qu'ils auront un soutien et l'accès à des recours s'ils sont accusés de méfaits, parce que le manque d'un tel soutien peut avoir de graves conséquences pour eux.
- c. Définir un processus pour déterminer **les mesures à prendre contre les mauvaises conduites** qui soient justes et proportionnées à l'acte répréhensible (encadré 4). Les gardes nature doivent comprendre les conséquences d'une mauvaise conduite et ces conséquences doivent être clairement communiquées et mises en œuvre. Les directives existantes quant aux mauvaises conduites dans d'autres professions à risque élevé peuvent aider à définir le processus, p. ex., comme indiqué [ici](#).

- Déposer un rapport qui résume clairement le cas.
- Déterminer si des procédures d'enquête sont nécessaires.
- Engager des procédures disciplinaires, qui doivent comprendre l'identification de témoins crédibles.
- Veiller à ce que les résultats du processus soient clairement résumés et communiqués.

Les mesures qui découleront à l'encontre des mauvaises conduites devront être déterminées au cas par cas, mais pourraient comprendre, selon la gravité de l'incidence :

- une réprimande privée ou publique.
- une mention dans le dossier de l'employé.
- une amende.
- un changement ou une réduction du rôle et/ou mandat.
- une perte d'avantages (bonus, primes).
- le refus d'une promotion.
- une suspension/révocation du service (potentiellement avec perte de prestations, comme la retraite)

Lorsque le processus se termine par une justification d'une action des gardes nature, il en résulterait une impunité (p. ex., lorsque les gardes nature eux-mêmes sont victimes de violence, une action de défense peut être justifiée) et le processus ne devrait pas avoir de conséquences négatives pour les gardes nature et leur carrière future.

#### Encadré 4. Mesures prises contre les mauvaises conduites

Afin de s'assurer que les mesures prises contre les mauvaises conduites sont justes et proportionnées à l'acte répréhensible, il sera important de faire la distinction entre :

*Les infractions commises en service ou hors service.* Par exemple, la police et les autres agents de l'État ont généralement certaines restrictions quant à leur vie privée, et lorsqu'on examine si un agent a agi d'une manière qui déroge à ces normes alors qu'il se trouvait hors service, cet équilibre est dûment pris en compte et toute mesure prise doit être proportionnée, compte tenu de toutes les circonstances. Ils doivent respecter toutes les lois et toutes les réglementations et éviter toute action qui donne l'impression qu'ils violent la loi ou les normes éthiques auxquelles tout citoyen doit se conformer. Voir, par exemple, [ici](#) et [ici](#).

*Différents types de mauvaises conduites*, notamment :

- engagement non autorisé dans l'application de la loi (contre mandat et cadre juridique).
- mauvaise conduite professionnelle, c.-à-d. malhonnêteté dans les activités professionnelles.
- violation des normes éthiques.
- manquement au devoir.

En outre, certains éléments doivent faire partie du processus de détermination des mesures justes et proportionnées contre les mauvais comportements, tels que :

5. Pour les employés d'autres professions à haut risque, comme les policiers, il est considéré important de disposer d'une assurance juridique privée fiable avec protection juridique pénale étendue pour la défense contre des infractions présumées. Toutefois, jusqu'à présent, ce n'est généralement pas le cas pour les gardes nature.

#### PRINCIPE 5

#### Faciliter l'accès à l'information et la participation

L'accès à l'information compréhensible, adéquate et opportune, p. ex., sur leurs droits, le GRM, le soutien juridique ou médical, est de la plus haute importance pour les gardes nature. Créer des espaces pour que les gardes nature participent aux processus de définition des procédures internes, des réponses aux défis, des changements dans les mandats et les rôles, etc. peut être d'un grand avantage pour le personnel et aider à la communication d'informations importantes. Les activités visant à mettre en œuvre le principe comprennent :

- a. Inviter les gardes nature à des **réunions d'équipe** régulières pour les informer des changements apportés aux politiques et procédures existantes et leur offrir un espace où ils peuvent faire entendre leur voix.
- b. Fournir les dernières informations **concernant les politiques et procédures** par écrit (en tenant toujours compte des différences de langue et d'alphabétisation au sein des forces des gardes nature) et s'assurer que les gardes nature reçoivent ces informations et en prennent note.
- c. **Faire participer les gardes nature aux processus** de prise de décision (à court et à long terme) qui ont une incidence sur leurs conditions de travail, leur rôle et leur mandat ou qui concernent les priorités de travail, les procédures existantes, les solutions pour relever de nouveaux défis, etc. Les ministères, les autorités des parcs ou les employés doivent inviter les gardes nature à participer aux processus de prise de décisions qui ont une incidence sur leurs conditions de travail, leur rôle et leur mandat, ainsi que sur les décisions relatives à l'aire protégée.
- d. **Organiser des ateliers chaque** année et former tous les nouveaux gardes nature quant à leurs droits, au GRM disponible, qui ils doivent contacter en cas d'injustice ou de témoignage de mauvaise conduite, etc.



Des gardes nature analysent des empreintes d'éléphants au Myanmar. © Julia Thiemann / WWF-Allemagne

## PRINCIPE 6

### Soutenir le bien-être des gardes nature grâce à de bonnes conditions d'emploi

Pour qu'ils soient professionnalisés et efficaces, les employés doivent sentir que leurs intérêts et leur bien-être sont pris en compte. Un bon environnement de travail, y compris de bonnes conditions d'emploi, est essentiel à cet égard et peut également contribuer à réduire les cas de mauvaises conduites découlant d'un mauvais environnement de travail.

#### Encadré 5. Aspects de « l'environnement de travail »

Les aspects significatifs d'un environnement de travail sont la culture de l'entreprise/organisation, l'environnement physique et les conditions de travail.

- **La culture d'entreprise** fait référence à la façon dont une entreprise et ses employés fonctionnent, y compris à quoi ressemble une communication efficace, les objectifs et les valeurs de l'entreprise. Par exemple : Code de Conduite.
- **L'environnement physique** désigne les conditions physiques dans lesquelles un garde forestier travaille, ce qui jouera un rôle crucial pour lui permettre de mener à bien son travail. Dans le cas des gardes nature, il peut s'agir de l'emplacement du lieu où ils travaillent, qui est presque toujours à l'extérieur et donc aussi de l'équipement dont ils disposent pour explorer ce lieu en plein air, ainsi que les installations physiques telles que les toilettes, un endroit où dormir, un bureau, etc.
- **Les conditions d'emploi** comprennent les modalités formelles de l'embauche des gardes nature, comme le taux de rémunération, le contrat de travail et la durée de la journée de travail (ou des journées de travail). Cela fait référence à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, à la sécurité au travail, mais peut aussi couvrir les activités récréatives et d'autres initiatives visant à promouvoir un milieu de travail sain.

Les mesures qui peuvent être prises afin d'assurer un bon environnement de travail et le bien-être de tous les participants comprennent :

- a. Veiller à ce que les gardes nature aient une **rémunération** minimale acceptable, étant donné que ce sont des travailleurs essentiels, qui exercent des activités à haut risque et qui passent de longues heures en patrouille. Veiller à ce qu'ils soient **payés à temps** et qu'ils aient le droit de recevoir un paiement pendant leurs vacances ou leur congé familial.
- b. Fournir une **assurance-vie et une couverture santé** aux gardes nature, afin de s'assurer qu'ils reçoivent un paiement en cas de maladie ou de blessure pendant le service.
- c. Veiller à ce que tous les gardes nature disposent de **l'équipement** de base, comme des bottes, des uniformes, du matériel pour le temps humide/froid et des moustiquaires.
- d. Établir des **procédures** bien définies pour que les gardes nature se sentent adéquatement équipés et soutenus pendant leur service, y compris veiller à ce que les équipes en patrouille aient suffisamment de nourriture et d'eau ainsi que du carburant supplémentaire, un kit de réparation de véhicule et un téléphone ou d'autres moyens pour communiquer au besoin.
- e. Soutenir la **santé mentale** des travailleurs en :

- Veillant à ce que les gardes nature bénéficient d'un équilibre adéquat entre le travail et la vie privée. De nombreux gardes nature ne voient leur famille qu'une fois par an (Mongabay 2018), ce qui cause beaucoup de stress et de tension dans les relations personnelles.
  - Fournissant aux gardes nature des canaux de communication appropriés lors des longues périodes de travail ou de patrouille afin qu'ils ne se sentent pas trop isolés, ce qui est l'un des principaux facteurs de stress.
  - Fournissant un soutien psychologique. Cela pourrait être obligatoire après avoir vécu des situations très stressantes ou dangereuses, comme une rencontre avec des braconniers, pour traiter le trouble de stress post-traumatique (TSPT). Le soutien psychologique doit également être accessible aux personnes qui ont été victimes de mauvaises conduites ou de mauvais traitements (p. ex., intimidation ou harcèlement sexuel).
  - Mettant en œuvre des plans en faveur du bien-être des gardes nature. Il s'agirait d'outils pratiques et professionnalisés visant à aider les employés à soutenir leur propre santé mentale pendant qu'ils sont en service - pour aider les gardes nature à déterminer ce qui les maintient en bonne santé au travail, ce qui les rend malades et comment régler un problème de santé mentale au travail. Ceci ouvre également un dialogue avec les gestionnaires ou les superviseurs afin qu'ils comprennent mieux les besoins et les expériences des gardes nature et, en fin de compte, soutiennent mieux leur santé mentale (Mind 2022, modèle de note inclus dans le document).
- f. Assurant une **formation et un perfectionnement** continus appropriés et un soutien aux gardes nature, y compris les gardes nature bénévoles, afin qu'ils puissent accomplir les tâches qui leur sont confiées et veiller à ce que leur volonté et leur disposition à contribuer au sein du personnel des gardes nature ne soient pas abusées et soient traitées avec respect. Les gardes nature bénévoles sont parfois affectés à des endroits éloignés, sans aucun suivi de leur travail ou soutien pour les aider à faire face à d'éventuels incidents pendant qu'ils sont en service. Ils peuvent facilement être tenus pour responsables si quelque chose se passe mal. Une formation adéquate avec un volet éducatif important peut être considéré comme une mesure préventive afin d'éviter les difficultés et de traiter des problèmes tels que les agressions sexuelles, manque de sensibilisation culturelle et d'appréciation des situations. Une évaluation périodique du personnel des gardes nature est également recommandée (c.-à-d. une analyse des lacunes) afin de déterminer les domaines qui nécessitent de l'attention et de garantir ainsi une réponse rapide.

Une révision récente examine les différents aspects de l'emploi précaire et des conditions de travail des gardes nature (Anagnostou et al. 2022). Dans le cadre du [plan d'action](#) de l'URSA, le volet C sur « l'emploi et le bien-être » est centré sur les conditions de travail.

## PRINCIPE 7

### Promouvoir l'intégrité au sein du personnel des gardes nature

L'intégrité est une qualité essentielle pour tout employeur ou employé. Une intégrité solide et un excellent leadership sont les fondements d'un personnel efficace, mais ces qualités ne sont pas toujours respectées dans le secteur des gardes nature. Il est impératif de travailler à la constitution d'un personnel honnête et digne de confiance, ce qui peut être réalisé de plusieurs façons :

- a. Les supérieurs des gardes nature et les organisations qui emploient des gardes nature **doivent donner l'exemple**, faire preuve de responsabilité et de compétence, et montrer qu'ils comprennent, soutiennent et apprécient leur personnel. Cela pourrait être assuré en établissant de bonnes pratiques d'embauche pour les superviseurs et autres postes de direction au sein de l'organisation qui mettent l'accent sur le professionnalisme, les connaissances et l'expertise de l'employé.
- b. Établir un **processus de recrutement et de sélection** solide afin de s'assurer que les gardes nature entrent dans la profession avec les valeurs et le niveau d'intégrité appropriés. Il s'agit également d'une façon de veiller à ce que les gardes nature soient pleinement conscients de leur mandat et de leur rôle, dès le début.
- c. Établir un **organisme de surveillance** et/ou des procédures afin d'assurer une supervision interne, claire et documentée. Ceci est important, car les systèmes de gouvernance souvent faibles dans lesquels travaillent les gardes nature peuvent créer des risques de corruption.
- d. Étudier les **outils technologiques de lutte contre la corruption**. Cela pourrait inclure le suivi des gardes nature afin d'identifier les gardes nature qui se trouvaient à proximité d'un incident (comme le braconnage) et afin d'enquêter quant à une collusion potentielle dans l'acte.
- e. Donner accès à un **mécanisme de dénonciation** juste et indépendant, et veiller à ce que son existence et les procédures pour son utilisation soient clairement communiquées à tous les gardes nature. Cela peut nécessiter une analyse des systèmes indépendants existants au niveau national ou international et de la manière dont ils peuvent être utilisés afin d'éviter la nécessité de créer un nouveau mécanisme.
- f. **Faire un rapport aux hautes autorités responsables** et les engager à s'attaquer plus énergiquement à la corruption dans le domaine en question.
- g. Organiser une **formation** axée sur l'éthique des gardes nature et leurs devoirs envers le public.
- h. Inclure activement et ouvertement **les syndicats et associations** de gardes nature dans toute mesure anticorruption.
- i. **Documenter** (dans des rapports et/ou du matériel audiovisuel) le travail effectué par les gardes nature, les défis et les leçons apprises. Cela pourrait inclure les bons et les mauvais aspects, mais l'objectif global est de changer la perception du public selon laquelle les gardes nature profitent d'activités corrompues car cela peut nuire à l'intégrité des générations futures de gardes nature.

Autres activités qui peuvent jouer un rôle mais qui ont déjà été couvertes dans d'autres sections : établir un mécanisme de règlement des griefs (GRM) pour les gardes nature afin qu'ils puissent signaler des incidents en matière de corruption de façon anonyme, sans crainte de répercussions ou de représailles (mentionné dans le principe 4), de mettre en œuvre des vérifications des antécédents et des évaluations psychologiques pour tous les membres du personnel au moment de l'embauche (mentionné dans le principe 1) et de mettre en œuvre des plans en faveur du bien-être des gardes nature (mentionné dans le principe 6).

## PRINCIPE 8

### Favoriser une collaboration transparente et efficace

Si les relations parmi les gardes nature ou entre les gardes nature et les communautés deviennent tendues, cela peut avoir un impact considérable sur l'efficacité du travail. Il est donc important d'encourager la transparence et les bonnes relations de travail, ainsi que de trouver des solutions aux problèmes entre les gardes nature et les communautés, tout en comprenant

les besoins et les efforts des communautés et leur capacité à être un partenaire en faveur de la conservation. Cela peut être activement promu de plusieurs façons, notamment :

- a. En veillant à ce **que les gardes nature comprennent bien le contexte socioculturel** de la communauté dans laquelle ils vont opérer en leur expliquant qui la constitue, sa culture et ses pratiques, ainsi que ses préoccupations<sup>6</sup>.
- b. En veillant à ce que les gardes nature connaissent et comprennent les facteurs qui peuvent limiter la collaboration efficace, en particulier les griefs concernant le territoire, les droits et les abus antérieurs.
- c. En **assurant une communication efficace** et périodique avec la communauté locale en établissant des canaux de communication entre eux et les gardes nature et en concevant des programmes d'information et de sensibilisation (dépliants, événements de conservation, ateliers, etc.) dans le but de sensibiliser et d'établir des relations de confiance. Il est également essentiel d'examiner le rôle que l'identité sexuelle pourrait jouer dans une communication efficace avec les communautés locales. Par exemple, la présence de femmes gardes nature peut être d'une grande importance lorsqu'on traite avec des femmes dans ces communautés.
- d. En **surveillant** la mise en œuvre des politiques et des activités de conservation, en communiquant les résultats et en adaptant les politiques et procédures au besoin.
- e. En **établissant des systèmes** d'intervention (et une formation à ce sujet) afin de prévoir et d'atténuer tout conflit ou crise possible, tant entre les gardes nature et les communautés qu'au sein de la force des gardes nature elle-même. Ces systèmes peuvent comprendre des réponses stratégiques aux conflits (en accordant une attention particulière à différents aspects, comme l'identité sexuelle), des modèles de réponse aux crises ou l'élaboration de projets collaboratifs afin d'établir de bonnes relations et de la confiance.
- f. En organisant des **réunions régulières** afin de créer des espaces d'échange, de saluer les réussites de l'équipe et d'encourager les retours d'expérience comme moyens d'assurer une bonne communication au sein du personnel (Woodside 2021).

## PRINCIPE 9

### Créer et consolider un respect mutuel

Afin d'obtenir un personnel pleinement fonctionnel et d'établir de bonnes relations, les gardes nature doivent instaurer de la confiance et du respect entre eux et avec les communautés locales. Outre les actions visant à favoriser une collaboration transparente et efficace, les actions qui peuvent être entreprises afin de promouvoir le respect mutuel sont :

- a. Veiller à ce que les gardes nature eux-mêmes, mais aussi les superviseurs et les autres personnes occupant des postes de direction **donnent l'exemple** en faisant preuve d'un comportement et d'attitudes acceptables et en traitant tout le monde de façon équitable, c.-à-d. les peuples autochtones et les communautés locales (IPLCs), les gardes nature et tous les autres intervenants. Cela comprend l'adoption d'une **approche de « tolérance zéro »** envers les gardes nature qui se livrent à des comportements irrespectueux, en lien avec le point b.

6. Il est important de noter que l'éventail des communautés prises en compte dans les relations entre les gardes nature et la communauté pourrait être élargi afin d'inclure d'autres utilisateurs des PCA, tels que les exploitants privés en matière de conservation, les agents chargés de l'application de la loi, les entreprises du domaine touristiques ou les personnes vivant temporairement dans la communauté locale.

- b. Veiller à ce qu'il y ait une **politique interne/une ligne directrice** qui fixe les termes d'un comportement adéquat au travail et qui met l'accent sur des relations de collaboration et de respect sur le lieu de travail. Ces lignes directrices peuvent également être liées à des systèmes d'intervention afin de faire face aux problèmes qui pourraient survenir (voir sous 8.e), y compris le traitement irrespectueux ou le harcèlement sur le lieu de travail.
- c. Établir **des réunions informelles entre gardes nature et autres employés** afin d'accroître leurs connaissances et leur compréhension mutuelle, ce qui peut servir aux gardes nature à créer des liens avec leurs collègues.
- d. Assurer de **bonnes conditions d'emploi et une formation** adéquate et continue pour les gardes nature, et veiller à ce qu'il y ait une communication fréquente et efficace entre les gardes nature et les communautés locales au sein desquelles ils opèrent. Cela peut se faire en interagissant davantage avec les communautés locales et en s'assurant qu'il y a une compréhension du travail effectué par les gardes nature dans la région tout en démontrant que leur culture est respectée dans toute la mesure du possible.
- e. Encourager **l'adoption de pratiques et de comportements qui suscitent la confiance et le respect** entre les gardes nature et les communautés (voir Stolton et al. 2022)
- f. Fournir des lignes **directrices, des procédures opérationnelles et de la formation aux gardes nature en matière de tolérance**, de patience et d'évitement des conflits, surtout dans les zones contestées, où il y a conflit quant aux droits ou où il y a eu des cas ou des accusations d'abus.

## PRINCIPE 10

### Conférer et exercer une autorité responsable

Les dirigeants doivent être capables d'exercer une autorité responsable et de faire preuve de bon jugement tout en conférant une autorité responsable à autrui. Les supérieurs doivent évaluer correctement le niveau approprié d'autorité qu'ils peuvent attribuer à différents membres du personnel, en tenant compte du fait que certaines personnes sont des leaders naturels alors que d'autres peuvent devenir des leaders au fil du temps.

Dans certains endroits, les gardes nature locaux peuvent souffrir d'un « conflit d'intérêts », car leur travail peut consister à empêcher des membres de leur propre communauté d'exercer des activités qui font partie de leurs traditions ou de leur mode de vie, ou même qu'ils avaient l'habitude d'exercer eux-mêmes, p. ex., la chasse au gibier sauvage. Par conséquent, les dirigeants doivent s'assurer que le niveau de pouvoir donné aux employés est juste et équilibré selon chaque cas individuel. Les mesures visant à assurer une autorité responsable au sein du personnel des gardes nature comprennent :

- a. Effectuer des **tests en matière de leadership** et des **évaluations des employés**, et **établir des procédures** afin de vérifier si le pouvoir s'exerce correctement au fil du temps. Un exemple de test en matière de leadership afin de déterminer si les traits de personnalité se prêtent à un rôle de leadership réussi peut être trouvé [ici](#).
- b. Veiller à ce que les supérieurs soient davantage **proactifs quant au soutien des gardes nature** : les gardes nature sont souvent considérés comme des leaders au sein de leur communauté, mais aussi comme des soutiens de famille, ce qui peut exercer une forte pression sur eux pour qu'ils réussissent. Avoir un système d'appui qui leur donne l'impression d'être soutenus en cas de pression ou d'autres problèmes peut faire une grande différence.
- c. Mettre en place des programmes de **renforcement des capacités** pour les supérieurs afin d'améliorer et de renforcer leurs compétences en matière de leadership ainsi que les ressources dont ils disposent pour bien faire leur travail



Gardes nature dans la réserve naturelle de Quang Nam, Annamites centraux, Vietnam. © Denise Stille / WWF-Vietnam



# Références

---

Anagnostou, M., Gunn, V., Nibbs, O., Muntaner, C., et Doberstein, B. (2022). An international scoping review of rangers' precarious employment conditions. *Environ Syst Decis.* <https://doi.org/10.1007/s10669-022-09845-3>

Appleton, M.R. (2016). A Global Register of Competences for Protected Area Practitioners. Gland, Suisse : UICN. Disponible à l'adresse <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/PATRS-002.pdf>, consulté le 17 juin 2022.

Australian Human Rights Commission. (2022). Sexual Harassment (A Code in Practice) - A Short Guide to the Code of Practice. Disponible à l'adresse [https://humanrights.gov.au/our-work/sexual-harassment-code-practice-short-guide-code-practice-0#4\\_2\\_2](https://humanrights.gov.au/our-work/sexual-harassment-code-practice-short-guide-code-practice-0#4_2_2), consulté le 17 juin 2022.

Hammill, A., Crawford, A., Craig, R., Malpas, R., et Matthew, R. (2009). Conflict-Sensitive Conservation: Practitioners' Manual. International Institute for Sustainable Development (IISD).

raola, M.J., Barrueco, S., Bertzky, M., Singh, R. et Galliers, C.M. (2022). Safeguarding the Rights and Well-being of Rangers. Part 1: Principles. Universal Ranger Support Alliance (URSA).

Lotter, W.D., Roberts, K., Singh, R., Clark, K., Barlow, C., de Kock, R., Steiner, K., Mander, D., Khadka, M. et Guerrero, J. (2016). Antipoaching in and around protected areas: Training guidelines for field rangers. Best Practice Protected Area Guidelines Series No. 01.

Mind. (2022). Wellness Action Plan: Guide for people working in a workplace. Disponible à l'adresse : <https://www.mind.org.uk/media/12145/mind-wellness-action-plan-workplace.pdf>, consulté le 17 juin 2022.

Molas, J.V., Agustí G.M., Solé i Sanosa, M.A. (2014) Assessment of psychological conditions for the use of firearms in law enforcement. Disponible à l'adresse : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24913751/>

Mongabay. (2018). Rangers face a 'toxic mix' of mental strain and lack of support. Disponible à l'adresse <https://news.mongabay.com/2018/05/rangers-face-a-toxic-mix-of-mental-strain-and-lack-of-support/>, consulté le 12 décembre 2022

Stolton, S., H.L. Timmins, et N. Dudley. (2022). Building Trust with Rangers and Communities: A scoping report for URSA. Volume 1: Scoping Report and Initial Findings, Universal Ranger Support Alliance (URSA). PNUD. (2017). Guidance Note.

UNDP Social and Environmental Standards (SES). Stakeholder Engagement. Supplemental Guidance: Grievance Redress Mechanisms. [https://info.undp.org/sites/bpps/SES\\_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20SES%20Supplemental%20Guidance\\_Grievance%20Redress%20Mechanisms.pdf](https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20SES%20Supplemental%20Guidance_Grievance%20Redress%20Mechanisms.pdf), consulté le 17 juin 2022.

USAID. (2021). Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male-Dominated Industries. Disponible à l'adresse : <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Delivering-Gender-Equality-Best-Practices-Framework.pdf>, consulté le 22 juin 2022.

Woodside, D.P., Vasseleu, J., Pyke, T.W., Wilson-Holt, O. et Roe, D. (2021). Building healthy relationships between rangers and communities in and around protected areas. Forum sur l'intendance des parcs de l'UC Berkeley



## Annexe 1

# Liste de contrôle pour la mise en œuvre des principes et en tant que contribution à la politique de protection des gardes nature

La liste de contrôle fournie (voir feuille Excel distincte) est divisée en deux sections :

- **Niveau institutionnel** : actions qui doivent être prises au niveau institutionnel par les entités gouvernementales ou les organisations employant/soutenant des gardes nature en tant que contribution à la mise en œuvre des principes de protection des gardes nature ; et
- **Niveau individuel** : chaque garde nature doit recevoir des informations et une formation, participer à des activités et subir des tests.

La liste de contrôle au niveau institutionnel (premier onglet de la feuille Excel) peut être utilisée comme instrument de planification afin de hiérarchiser les actions qui sont les plus urgentes dans le contexte spécifique, mais elle permet également d'indiquer des actions à moyen ou long terme. Bien qu'elle permette de qualifier la « pertinence » de chaque principe comme « élevée », « moyenne » ou « faible », cela ne signifie pas que l'un des principes soit sans importance, mais doit être considéré comme une réflexion sur la pertinence dans le contexte géographique et socioculturel respectif.

Par exemple, lorsqu'une organisation employant des gardes nature a déjà mis en place des politiques et des procédures très strictes et efficaces concernant l'égalité et la non-discrimination, ce principe pourrait être marqué comme « peu pertinent » avec la justification correspondante dans la colonne F.

Pour la liste de contrôle au niveau institutionnel, il convient de noter que toutes les activités suggérées dans la présente directive qui se rapportent aux exigences d'entrée et à la formation ont été incluses comme des activités transversales (CCAs, voir lignes 4 à 23 dans la feuille Excel), avec une activité transversale supplémentaire qui couvre le point d'action selon le principe fondamental de l'identification des indicateurs afin de surveiller la réussite de la mise en œuvre des principes de protection en faveur d'une approche fondée sur les droits de l'Homme au sein du personnel des gardes nature.

La liste de contrôle individuelle (deuxième onglet dans la feuille Excel) pourrait être adaptée aux besoins et remplie pour chaque garde nature individuel comme registre de base des documents fournis, des tests effectués, de la formation reçue, etc. Elle doit être examinée et mise à jour régulièrement, p. ex., lors de réunions bilatérales biennales.



Garde forestier sur son cheval dans la ferme familiale, municipalité de Calamar, département de Guaviare, Colombie. © Luis Barreto / WWF-Royaume-Uni

## Annexe 2

# Modèle adaptable pour une politique de protection des gardes nature

Le modèle ci-dessous décrit les éléments de base de la politique de protection des gardes nature. Ces éléments ne sont pas exhaustifs et peuvent être élargis en fonction des besoins ou des préférences de l'organisation

### Politique de protection des gardes nature

Le bloc d'en-tête doit comprendre un certain nombre de choses, notamment :

- le titre du document de la politique.
- le ministère responsable de la rédaction, de l'examen et de l'application de la politique.
- la date d'entrée en vigueur de la politique.
- le numéro de la politique.
- la date d'approbation.
- l'identité de l'autorité d'approbation.
- si elle remplace ou modifie une politique existante ; et
- le nombre de pages inclus dans le document.

### Énoncé de la politique

Il s'agirait d'un exposé concis de la justification de la politique, qui doit refléter les objectifs fondamentaux de l'organisation et une description des **principes directeurs généraux ou des règles**. Cela inclurait, s'il y a lieu, la référence à des réglementations externes, d'autres discussions sur les politiques, etc.

Exemple :

Le présent énoncé de la politique vise à :

- Protéger les communautés locales qui pourraient entrer en contact avec des gardes nature, au cas où il y aurait un cas de mauvaise conduite des gardes nature.
- Fournir à tous les gardes nature les principes fondamentaux qui guident leur approche en matière de conservation et leurs relations avec leurs collègues et les collectivités locales.

### Applicabilité/Portée

Cette sous-section décrit exactement les personnes auxquelles la politique s'applique, par exemple en disant : « La présente politique s'applique à toute personne travaillant pour le compte de [nom du groupe/organisation], y compris les cadres supérieurs et le conseil d'administration, le personnel rémunéré, les bénévoles, les travailleurs saisonniers et le personnel des organismes ».

La section préciserait également les conséquences de la non-conformité, s'il y a lieu. Elle peut également comprendre des installations, des sites, etc.

### Définitions/Glossaire

Un glossaire des termes mentionnés dans le document de la politique, p. ex., garde nature, protection, biodiversité, habitat essentiel, communauté locale, consultation utile, etc.

#### Garde nature

....

#### Protection

....

Afin d'obtenir les ressources avec des définitions pertinentes, veuillez consulter le [Code de Conduite](#) de l'URSA, la [Convention sur la diversité biologique](#) et le [Glossaire des définitions et du Cadre de protections environnementales et sociales \(ESSF\) du WWF](#).

### Procédures de mise en œuvre

Référence aux procédures, méthodes et directives détaillées qui sont recommandées afin de réaliser l'objectif de la politique, sur la façon dont les personnes couvertes doivent agir conformément à la politique. Ces procédures peuvent être dérivées de l'utilisation de la liste de contrôle et il peut être utile de faire la distinction entre les procédures au niveau institutionnel et celles au niveau individuel. Par exemple, au niveau institutionnel, la mise en œuvre des activités suggérées dans la liste de contrôle peut conduire à l'élaboration de procédures afin d'assurer l'égalité et la non-discrimination lors de l'embauche, l'avancement et la rémunération, et de s'assurer que l'équipement adéquat est disponible et qu'il existe de la clarté quant aux circonstances où différents éléments d'équipement doivent être amenés sur le terrain. Si l'institution a adopté un CdC, il convient de le mentionner ici également et le CdC pourrait être annexé. Pour le niveau individuel, cette section pourrait refléter les vérifications qui doivent être effectuées avant l'embauche, les documents qui doivent être contresignés avec le contrat, la formation standard qui doit être fournie, etc. Les accords concernant les réunions d'équipe régulières, les réunions bilatérales entre l'employeur et l'employé, etc. doivent également être pris en compte.

### Règlement des griefs

Décrire le GRM mis en place pour traiter les problèmes et les plaintes, expliquer comment on peut y accéder et comment les plaintes sont traitées. Cela doit comprendre un délai pour traiter les plaintes afin que le plaignant sache clairement combien de temps il faudra pour recevoir une réponse, ainsi que les règles de confidentialité et de sécurité.

### Responsabilités en matière de mise en œuvre

Cela doit expliquer les responsabilités et les délais de mise en œuvre des différents éléments de la présente politique quant aux mesures de protection, y compris la procédure de règlement des griefs. Le contenu du chapitre sur les procédures de mise en œuvre peut être utilisé pour identifier des tâches distinctes et attribuer des responsabilités.

### Personnes à contacter à propos de cette politique

Le plus haut responsable administratif ou universitaire ou groupe autorisant la politique. Si nécessaire, on pourrait également noter la prochaine date de vérification requise.

### Politiques ou directives connexes

Références pour obtenir davantage de renseignements quant aux politiques ou procédures connexes, aux lignes directrices, aux formulaires, etc. afin d'éviter que des problèmes ou des incidents ne se produisent en raison du fait que ces directives écrites entrent en conflit avec des politiques qui traitent de questions similaires ou connexes. Inclure les documents connexes fournit également des directives supplémentaires qui peuvent aider les personnes visées à se conformer à la politique.

Fournir des références complètes et veiller à ce que les documents cités soient facilement disponibles (p. ex., manuels ou lignes directrices largement distribués, politiques accessibles au public, etc.). Si nécessaire, fournir des informations supplémentaires ici.



Le brame (parc national de Borjôm-Khâragauli, Géorgie). Les gardes nature marquent des points de vocalisation des cerfs rouges afin de surveiller la population de cerfs rouges et en estimer le nombre © Shota Golubiani



Rapport élaboré par :

Faune & Flora International, Force for Nature, Re:wild, International Ranger Federation, Panthera, Commission Mondiale sur les Aires Protégées, Société Zoologique de Londres, Fonds Mondial pour la Nature



[fauna-flora.org](http://fauna-flora.org)



[forcefornature.org](http://forcefornature.org)



[rewild.org](http://rewild.org)



[internationalrangers.org](http://internationalrangers.org)



[panthera.org](http://panthera.org)



[iucn.org](http://iucn.org)



[zsl.org](http://zsl.org)



[wwf.org](http://wwf.org)