

DCAF Le Centre pour la
gouvernance du secteur
de la sécurité, Genève
20^{ÈME} ANNIVERSAIRE

ETUDE SUR L'INDUSTRIE MILITAIRE ET DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE À MADAGASCAR

Rédacteurs:

Haja Andrianjafy et Sanaty Mohamed

Remerciements

DCAF – Le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité, Genève, remercie tous ceux qui ont participé à l'étude de base sur l'industrie de la sécurité privée à Madagascar pour leur précieuse contribution. Nous tenons à remercier tout particulièrement le Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation de Madagascar.

DCAF remercie également sincèrement l'équipe d'experts pour avoir contribué au développement et à la conception d'outils de recherche et de la méthodologie, à la conduite des entretiens et à l'élaboration du rapport de l'étude de base. Merci pour votre engagement et dévouement à contribuer significativement à l'amélioration de la qualité de l'étude. Nous sommes particulièrement reconnaissants à Mme. Armelle Vessier, M. Haja Andrianjafy et Mme Sanaty Mohamed.

Enfin, nous remercions sincèrement la Confédération suisse et le Royaume-Uni pour leur soutien à l'élaboration de l'étude.

Notice légale

Le contenu de cette publication peut être librement utilisé et copié à des fins éducatives et non commerciales, à condition que l'étude soit dûment citée comme source. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de(s) l'auteur(s) et ne reflètent aucunement la position des institutions mentionnées ou citées à titre d'exemple dans le présent rapport.

Les bonnes pratiques et recommandations contenues dans cette étude ne sont pas contraignantes. Il appartient à chaque utilisateur de déterminer, le cas échéant, leur faisabilité, l'utilité et la pertinence en fonction du contexte local et/ou dans chaque situation spécifique sur le terrain. DCAF et les auteurs de cette étude déclinent toute responsabilité pour tout dommage causé de quelque nature à toute personne ou à une tierce partie en raison de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

SOMMAIRE

SIGLES ET ABRÉVIATIONS	4
RÉSUMÉ	6
INTRODUCTION GÉNÉRALE	8
A. Objectifs de l'étude	10
B. Méthodologie	10
CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET CARACTÉRISTIQUES CLÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE À MADAGASCAR	13
A. Contexte sécuritaire	13
B. Le développement du secteur minier à Madagascar	17
C. Le développement des EMSP à Madagascar	20
CHAPITRE 2 : CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE	24
A. Normes et bonnes pratiques internationales	24
1. Le Document de Montreux	25
2. Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées et son Association	25
3. Les Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits de l'homme	26
B. Réglementation Nationale	27
1. Cadre légal (lois principales, autres réglementations, définition légale de la sécurité privée et ses services)	27
2. Autorité réglementaire (nationale et locale)	31
3. Enregistrement et licences	31
4. Formation du personnel des EMSP	32
5. Usage de la force et des armes à feu	34
6. Relation entre les EMSP et les forces de sécurité publique	35
CHAPITRE 3 : DÉFIS	37
A. Défis de gouvernance	37
1. Cadre légal et autorité réglementaire	37
2. Enregistrement et licences	38
3. Monitoring, responsabilité et sanctions	38
B. Défis opérationnels	40
1. Droits humains et droit humanitaire	40
2. Formation du personnel des EMSP	42
3. Conditions de travail	45
4. Usage de la force et des armes à feu	47
5. Relation avec les forces de sécurité publique	48
CHAPITRE 4 : CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	52
SOURCES	57



SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ASPM	Académie de Sécurité Privée Malagasy
CETIM	Centre Europe – Tiers Monde
CIDE	La Convention internationale des droits de l'enfant
Le Code	Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées
CNIDH	Commission Nationale Indépendante des Droits de l'Homme de Madagascar
DUDH	La Déclaration universelle des droits de l'homme
EDBM	Economic Development Board of Madagascar
ESP	Entreprise de sécurité privée
EMSP	Entreprise militaire et de la sécurité privée
ICoCA	Association du code de conduite international
INSTAT	Institut national de la statistique de Madagascar
MEETFP	Ministère de l'emploi, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
OSC	Organisations de la société civile
PVSDH	Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits l'Homme
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
SADC	Southern African Development Community (Communauté de développement d'Afrique australe)

ETUDE SUR L'INDUSTRIE MILITAIRE ET DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE À MADAGASCAR

RÉSUMÉ

Les entreprises militaires et de sécurité privée (ESMP) représentent aujourd'hui une industrie florissante. Ces entreprises se caractérisent par la fourniture de services militaires et/ou de sécurité à des acteurs publics ou privés sur le territoire de leur Etat d'immatriculation ou à l'étranger. En vertu du cadre juridique et des standards internationaux en la matière, les Etats et l'ensemble des parties prenantes sont encouragés à mettre en place des dispositifs d'application du principe de responsabilité afin de lutter contre les abus et les violations des droits humains et du droit international humanitaire commis par ces sociétés militaires et de sécurité privées.

Les ESMP ne sont pourtant pas réglementées de manière spécifique dans le cadre juridique national malgache. **L'étude sur l'industrie militaire et de la sécurité privée à Madagascar** a ainsi pour objectif de fournir une base documentaire aux acteurs gouvernementaux afin de les appuyer dans l'élaboration d'une réglementation du secteur de la sécurité privée. Cette étude a pour but, à travers l'analyse des risques et des défis liés au respect des droits humains et l'identification du cadre légal et réglementaire régissant la mise en œuvre des activités des entreprises de sécurité privée (ESP), de

proposer des recommandations à l'attention de l'ensemble des acteurs impliqués dans le secteur de la sécurité privée à Madagascar. Elle vise également à promouvoir les efforts nationaux réalisés à la fois en vue d'élaborer des législations, des orientations politiques et des bonnes pratiques garantissant le respect des normes relatives aux droits humains par les ESMP, mais également en vue d'établir des mécanismes de surveillance permettant la mise en œuvre de la responsabilité de ces sociétés.

L'Etat malagasy s'est ainsi engagé en faveur de l'élaboration d'une réglementation relative aux activités et à la mise en œuvre de mécanismes relatifs au secteur de la sécurité privée. **L'introduction générale de l'étude** vise à présenter à la fois les **objectifs** et la **méthodologie** appliquée à l'élaboration de ce document. La combinaison de divers instruments méthodologiques, tels que l'analyse documentaire, la recherche qualitative et la réalisation d'enquêtes par questionnaire, a permis la réalisation de plusieurs objectifs, notamment :

- ▶ De mettre lumière le contexte et les caractéristiques du secteur de la sécurité privée à Madagascar ;
- ▶ D'analyser le cadre légal existant en matière de régulation des activités des acteurs de la sécurité privée ;
- ▶ De présenter les défis rencontrés par le gouvernement dans la réglementation et la surveillance des EMSP, les défis rencontrés par les employés des EMSP dans l'accomplissement de leur travail, ainsi que les challenges auxquels sont confrontées les organisations de la société civile (OSC) dans la gouvernance de la sécurité privée.

Le contexte sécuritaire à Madagascar est étudié dans le cadre du **Chapitre 1**, qui a pour ambition de cerner les principales caractéristiques du secteur de la sécurité privée à Madagascar. Les normes internationales et la réglementation nationale font l'objet d'une analyse approfondies dans le cadre du **Chapitre 2**, qui présente en détail le cadre légal et réglementaire s'appliquant aux activités et aux agents des EMSP. Ce chapitre permet de dresser les contours du cadre juridique venant trouver application dans des domaines fondamentaux, tels que la formations des personnels des EMSP ou encore l'usage des armes à feu par ces mêmes personnels. Le **Chapitre 3** revient sur les défis en matière de gouvernance démocratique et les défis opérationnels liés aux activités des EMSP. Afin de répondre aux défis sécuritaires auxquels Madagascar est confronté, le **Chapitre 4** dresse des conclusions ainsi qu'une liste de recommandations à l'attention des parties prenantes que sont le gouvernement, les entreprises de sécurité privée et leurs clients, et la société civile.

L'objectif central de cette étude est de promouvoir la collaboration et d'impliquer l'ensemble des acteurs de sécurité afin de mettre progressivement en place une bonne gouvernance de la sécurité privée à Madagascar. Les principaux enseignements et conclusions de l'étude sous-tendent une liste détaillée de recommandations à l'attention des parties prenantes, et plus particulièrement :

- ▶ Le **gouvernement**, qui devra mettre en place une **consultation multipartite impliquant l'ensemble des acteurs concernés**. Il revient également au gouvernement d'élaborer un **projet de loi sur les EMSP** visant à intégrer des dispositions correspondant aux standards internationaux en matière de droits humains et de droit international humanitaire (DIH).
- ▶ Un **système de surveillance et de contrôle des EMSP** devrait également être développé afin de lutter contre les abus et violations des droits humains et du droit humanitaire.
- ▶ De leur côté, les **EMSP** doivent s'assurer que leurs **personnels soient formés** au respect des dispositions et programmes nationaux, régionaux et internationaux.
- ▶ La mise en place de **mécanismes de plaintes** concernant les violations des droits humains et l'établissement de codes de conduite au sein des EMSP fait également partie des priorités. La collaboration avec la **société civile** est indispensable à cet égard afin d'assurer un **monitoring des violations des droits humains et du droit humanitaire**, notamment à travers la promotion des bonnes pratiques destinées à renforcer le cadre juridique national.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Avec le développement continu du nombre d'entreprises de sécurité privée opérant à Madagascar, sans réglementation particulière, la population se retrouve exposée à la possibilité de dérives dans les agissements de celles-ci, notamment en matière de respect des droits humains.

Le secteur de la sécurité publique à Madagascar porte un héritage du système colonial français établi à la fin du 19^{ème} siècle. Il suit le système tripartite comprenant l'armée (aérienne, terrestre et maritime), la gendarmerie et la police. Le secteur de la sécurité publique a été affaibli en raison d'une politisation extrême au cours des décennies d'instabilité politique qui ont suivi l'indépendance de la France. Au sein de l'armée malagasy, la marine existe et elle opère comme garde côte. Cependant, elle manque de moyens matériels et opère conjointement avec les services chargés de la surveillance des pêches pour pallier la carence.

Les crises cycliques qui se sont succédées depuis l'indépendance de Madagascar en 1960 ont terriblement affaibli l'économie du pays et ainsi ont considérablement compromis la capacité du gouvernement à financer ses forces de sécurité. En 2010, Madagascar disposait d'un policier pour 3 000 citoyens, ce qui est loin du compte par rapport à la norme internationale de trois policiers pour 1 000 citoyens.¹ Cette pénurie s'accompagne d'un faible niveau de confiance de la communauté à l'égard de certains agents de l'Administration publique en raison d'une perception de corruption et de peur de la violence policière. En conséquence, de nombreuses communautés se tournent vers divers mécanismes d'autodéfense et arrangements de sécurité informels au lieu de recourir aux forces de sécurité de l'État.

Comme mentionné ci-dessus, les entreprises qui fournissent des services de sécurité privés ne sont pas réglementées de manière spécifique par le gouvernement malgache. Non seulement cela complique l'évaluation de la taille et des caractéristiques du secteur de la sécurité privée, mais cela présente un risque accru que les entreprises de sécurité privées puissent commettre des violations des droits humains. De plus, le personnel de sécurité privé n'est pas protégé de l'exploitation par ses employeurs.

L'Etat malagasy a ainsi décidé qu'il était nécessaire de réglementer le secteur de la sécurité privée. Cela requiert une meilleure connaissance du contexte, de la taille et du profil des acteurs oeuvrant dans le secteur de la sécurité privée. De même, il nécessite un état des lieux des réglementations existantes ainsi que l'identification des défis rencontrés par les acteurs du secteur, en matière de réglementation et sur le plan opérationnel.

L'Etat malagasy a donc demandé l'appui du DCAF pour la réalisation d'une étude sur les **entreprises militaires et de la sécurité privée (EMSP) à Madagascar**. Les résultats de l'étude seront présentés durant un atelier de travail qui réunira le Ministère de la Défense Nationale, le Ministère de la Justice, le Ministère de la Sécurité Publique, le Conseil du Développement Economique de Madagascar et le Secrétariat d'Etat à la Gendarmerie ainsi que le Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation. Des représentants d'autres parties prenantes telles que les EMSP, les membres de la société civiles, les clients des EMSP seront également conviés à cet atelier.

Cette étude utilise la **terminologie du Document de Montreux** :

Les *entreprises militaires et de la sécurité privées (EMSP)* sont des entités commerciales privées qui fournissent des services militaires et/ou de sécurité. Les services militaires et/ou de sécurité comprennent en particulier la garde armée et la protection de personnes et d'objets tels que les convois, les bâtiments et autres lieux ; la maintenance et l'exploitation de systèmes d'armement; la détention de prisonniers; et le conseil ou la formation des forces locales et du personnel de sécurité local. Cette définition englobe tous les types de sociétés de sécurité privée et de sociétés militaires privées, sans préjudice de l'existence de sociétés militaires à Madagascar.

Cependant, les lois et règlements de Madagascar ne parlent que des *entreprises ou sociétés de sécurité privée (ESP)*. En faisant référence à ces documents, l'étude utilisera cette terminologie.

A. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'étude a pour objectif de fournir une base documentaire aux acteurs gouvernementaux afin de les appuyer dans la mise en place d'une réglementation du secteur de la sécurité privée. Ainsi, elle tend principalement à identifier les risques liés aux droits humains dans les opérations des entreprises de sécurité privée. Ceci concerne les droits des employés, des clients et de la population.

L'étude s'attache à développer les points suivants :

- Mettre en lumière le contexte et les caractéristiques du secteur de la sécurité privée ;
- Analyser le cadre légal existant ;
- Présenter les défis rencontrés par le gouvernement et les forces de l'ordre dans la réglementation et la surveillance des EMSP, les défis rencontrés par les employés des EMSP dans l'accomplissement de leur travail ainsi que les challenges auxquels sont confrontées les organisations de la société civile (OSC) dans la gouvernance de la sécurité privée ;
- Emettre des recommandations à l'intention de tous les acteurs pour une meilleure gouvernance du secteur.

B. MÉTHODOLOGIE

La méthodologie de recherche est basée sur les trois éléments suivants :

- Analyse documentaire
- Recherche qualitative
- Enquêtes par questionnaire

L'analyse documentaire permet le recueil des données secondaires utiles pour relever les différents faits pertinents pour le secteur de la sécurité privée. Il en est ainsi des textes de lois en lien avec le sujet d'étude. De même, la recherche de données secondaires a permis de mettre en exergue des données quantitatives.

La recherche qualitative constitue le plus grand appareil de collecte d'informations de l'étude. Cette recherche qualitative est mise en œuvre par la réalisation d'entretiens individuels auprès de parties prenantes au secteur de la sécurité privée. Des consultations de groupes sont aussi réalisées pour compléter les entretiens individuels. Ces entretiens et consultations utilisent des questionnaires spécifiques pour les différents types de parties prenantes les EMSP, les ONG/OSC, les employés d'EMSP, clients d'EMSP, les représentants du gouvernement et le public en général.

Tableau 1 : Les répondants aux entretiens qualitatifs

Catégorie de répondant	Nombre de répondants
Gouvernement	1
Autorités locales	3
Magistrats	2
Force de sécurité publique	7
Sécurité privé (management)	7
Sécurité privé (employés)	27
Clients d'EMSP	5
Société civile	20
Communautés	9

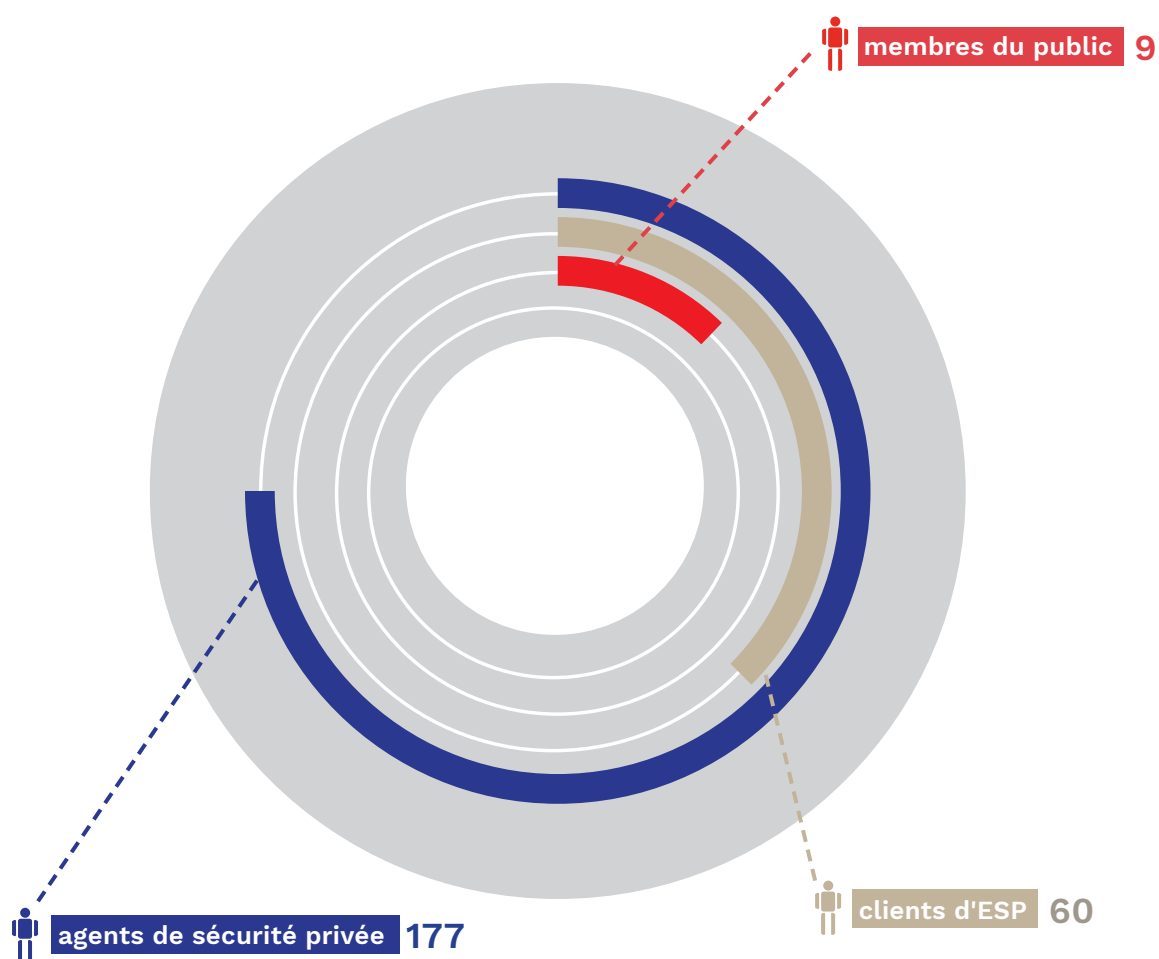
Les enquêtes par questionnaire fermé ont été réalisées à travers l'élaboration d'un questionnaire en ligne et par l'intermédiaire d'enquêteurs déployés dans les six provinces de Madagascar. Les effectifs qui ont pu être interrogés se répartissent comme suit :

Tableau 2 : Taille de l'échantillon de l'enquête par questionnaire fermé

Province	Effectifs
Antananarivo	56
Antsiranana	53
Fianarantsoa	16
Mahajanga	6
Toamasina	55
Toliary	60
Total	246

Il est entendu que l'enquête par questionnaire ne prétend pas à une représentativité statistique. Une telle représentativité aurait requis un échantillonnage probabiliste. Toutefois, les données recueillies permettent d'illustrer quantitativement les phénomènes identifiés dans les entretiens qualitatifs.

Tableau 3 : La répartition de l'enquête par questionnaire fermé suivant les types de répondants



CHAPITRE 1 : CONTEXTE ET CARACTÉRISTIQUES CLÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE À MADAGASCAR

A. CONTEXTE SÉCURITAIRE

A Madagascar, la situation sécuritaire connaît diverses menaces dont les causes sont multiples. En premier lieu, le niveau élevé de pauvreté, le chômage et l'insécurité alimentaire poussent, les jeunes en particulier, au vol, à divers actes de banditismes et au crime organisé, aussi bien en zones urbaines qu'en zones rurales. Ensuite, selon certains l'insécurité serait également dû au manque d'action de développement. D'autres évoquent enfin l'obsolescence du système en place, miné par une corruption persistante malgré les efforts fournis par les dirigeants.

Les crises politico-économiques à répétition que Madagascar a connu depuis près d'une quarantaine d'année ont contribué à détériorer toujours plus l'incidence de la pauvreté dans le pays et se traduit par la montée en flèche de l'insécurité. En effet, en 2019, la banque mondiale estime à près de 74,1% la proportion de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté.ⁱⁱ

Le niveau de criminalité est exacerbé par le manque de personnel et de ressources des forces de sécurité publique ainsi que l'insuffisance d'infrastructures dans de nombreux domaines tels que l'éclairage public et les routes navigables. Ce manque de routes navigables et la présence de bandits autoroutiers ont contribué à l'émergence de zones rouges dans lesquelles les forces de sécurité refusent d'opérer ou ne peuvent tout simplement pas accéder en raison du niveau élevé de risque pour elles-mêmes et d'un manque de capacité à les sécuriser.ⁱⁱⁱ Selon la population, l'insécurité est exacerbée par la corruption observée au niveau de certains employés de l'Administration publique. Parmi les fonctionnaires les plus cités par celle-ci figurent des magistrats et des éléments des forces de l'ordre. En zone rurale, la population dit subir, de la part de ces derniers, un certain nombre d'exactions telles que des rackets, des confiscations de bien. Cela est même allé dans certains cas, jusqu'à l'atteinte au droit à la vie. En 2018, la presse relaie, d'après les

chiffres de la direction de la sécurité publique, 239 attaques à main armée et un chiffre comparable (232) d'actes de banditisme (différents vols). Par ailleurs, près d'un millier de bandits présumés appartenant à des associations de malfaiteurs ont été arrêtés en 2018. On dénombre aussi 16 enlèvements pour cette même année.

En milieu rural où vit la grande majorité de la population (près de 80% ; selon l'INSTAT) l'insécurité se manifeste surtout par les vols de bovidés et les violences qui les accompagnent. Ces vols n'ont cessé d'augmenter ces dernières années. En 2017, les vols de zébus comptaient environ 30'000 têtes et le nombre de morts associés aux attaques de dahalo (voleurs de zébus) était de l'ordre de 4'000 en cinq ans (dont 3000 *dahalo* et 1000 villageois), d'après les chiffres de la gendarmerie nationale.^{iv}

Le gouvernement, ayant inscrit la sécurité parmi ses priorités, a mis en place, au début de l'année 2019, une unité de forces spéciales d'intervention composée d'éléments des forces militaires et de la gendarmerie nationale déployés dans les zones les plus atteintes par l'insécurité. Elle a été dotée de nouveaux outils de travail dans le but de renforcer ses capacités d'action sur le terrain.^v C'est de là que sont nées les initiatives de sécurisation du monde rural prises par les autorités, qui ont déployé des milliers d'agents de forces de l'ordre dans les quatre coins de l'île. Mais ces initiatives ont eu des résultats mitigés car certaines personnes vivant dans les zones fortement touchées par les vols de zébus se sont plaints que des éléments de force de l'ordre, censés lutter contre les vols de zébus, ont été impliqués dans des exactions qui seraient venues renforcer les actes des voleurs de zébus (les *dahalo*). Une portion de la population rurale ne se sent pas rassurée par la présence des forces de l'ordre. Celle – ci se dit se retrouver entre le marteau et l'enclume : d'un côté les voleurs de bovidés qui les privent de leurs biens, qui mettent leurs vies en danger et les force de l'ordre qui parfois coopèrent avec les malfaiteurs et viennent eux-mêmes commettre des méfaits. La population se trouve donc livrée à elle-même.

Il est à noter que la population rurale ne peut généralement pas faire appel aux EMSP, n'étant pas renseignée sur leur existence et n'ayant pas les moyens financiers suffisants pour faire appel à leurs services. Par ailleurs, les EMSP n'opère pas dans les zones rurales.

A l'heure actuelle, la situation de la sécurité ne s'est pas améliorée. Pour illustrer la situation d'insécurité, la presse note qu'aucun quartier de la capitale ne semble à l'abri des actes de banditisme. Les vols à la tire se rencontrent partout et opèrent en plein jour. Sur l'ensemble du territoire de nombreux incidents de sécurité sont signalés : attaques de nuit des véhicules de transport en commun voyageant entre Antananarivo et les provinces, kidnapping, racket en tout genre, vol à main armée et meurtre. Les statistiques de la Police Nationale indiquent que depuis ces 5 dernières années, les vols en zones rurales ont drastiquement baissé tandis qu'en zones urbaines, une augmentation est observée. Les cas de kidnapping et de crimes organisés ont également augmenté.

Malgré les mesures prises par le gouvernement telles que l'escorte des taxi brousses voyageant de nuit par des éléments de la Gendarmerie Nationale et la création d'un service de doléance contre les éléments de la gendarmerie au sein du Secrétariat d'Etat à la Gendarmerie, l'insécurité persiste. Certes ces actions ponctuelles ont apporté des résultats mais après un moment d'accalmie, la délinquance et l'insécurité persistent.

Il est à noter que l'aggravation depuis quelques années de la situation d'insécurité est aussi associée à la participation de brebis galeuses issues des forces de sécurité publique, qui parfois s'organisent en réseau, dans les vols à mains armées et les cas d'enlèvements. Il a été également rapporté qu'à défaut d'y participer, des éléments des forces publiques ont offert leurs armes en location à des malfaiteurs. La corruption au niveau de la justice a également contribué à l'installation d'une culture d'impunité ; exacerbant ainsi l'insécurité. Des enlèvements ont eu lieu même dans les zones rurales les plus reculées, en plein jour comme de nuit.^{vi} La Police Nationale estime que la situation d'insécurité est liée à un phénomène de sous - administration et « à l'absence ou à une faible mobilisation des potentialités communautaires ».

En réponse à ces défis l'Etat malgache, suivant l'adoption d'une **Lettre de politique générale de la RSS (LPG/RSS)** en janvier 2016, a développé un plan de réforme du secteur de la sécurité. La **RSS se repose sur huit (8) piliers à savoir l'armée, la police nationale, la gendarmerie nationale, la magistrature, l'administration territoriale et autres forces paramilitaires, le parlement, les services secrets et les parties prenantes non étatiques**. L'objectif de la RSS est de « se doter de forces de défense, de sécurité et de justice professionnelles, capables de répondre de manière efficace aux attentes de la population en matière de sécurité, tout en étant redevables à l'Etat mais également à chaque homme, femme, fille ou garçon, où qu'il se trouve sur le territoire national ».^{vii} La Lettre de Politique Générale de 2016, souligne par ailleurs que « Le concept « genre », étant une question de légitimité institutionnelle et de justice sociale dans le souci de l'égalité de genre et des chances, a une attention particulière réservée à la carrière non discriminatoire des éléments féminins au sein des différents piliers de la RSS, à la prise en compte de leurs aptitudes à la résolution pacifique des conflits, mais également en termes de prévention et de prise en charge des cas de Violence Basée sur le Genre (VBG). »

Or l'inégalité des genres est un problème profondément enraciné dans la société malgache pour des raisons culturelles, historiques, politiques et socio-économiques. Une femme sur trois sera exposée à la violence au cours de sa vie, le plus souvent à la violence domestique et à l'exploitation sexuelle, et une fille sur deux sera mariée avant l'âge de 18 ans.^{viii} Le gouvernement malgache a pris plusieurs mesures pour inclure les femmes dans les processus décisionnels et le pays a signé ou ratifié un certain nombre d'instruments

internationaux et régionaux réglementant les droits humains, en particulier les droits des femmes et la protection de l'enfance. En outre, les ONG locales travaillent avec différents projets, par exemple en proposant des programmes de formation et un encadrement pour autonomiser les femmes sur le lieu de travail, sensibiliser aux questions de genre et apporter un soutien aux victimes de violences domestiques et basées sur le genre. Avec le soutien de l'Union africaine, le gouvernement s'est efforcé d'inclure davantage de femmes dans le Comité technique pour la réforme du secteur de la sécurité, un organisme gouvernemental qui travaille à améliorer le secteur de la sécurité aux niveaux national et local.

Les femmes sont progressivement acceptées dans la police et les forces armées.^{ix} La gendarmerie nationale a commencé à recruter des femmes en 2011 et en 2015, 222 gendarmes féminines étaient au service des forces, dont quatre officiers. De plus, sur les 1200 cadets recrutés à l'Académie nationale de gendarmerie en 2014/2015, 140 étaient des femmes. Même si les femmes sont autorisées à rejoindre les forces armées malgaches, le nombre de femmes cadettes est ici plus modeste. En 2015, seules 17 femmes ont été accueillies à l'Académie militaire.^x Cependant, le nombre augmente, bien que modestement. En 2017, environ 50 des 35 000 officiers servant dans les forces nationales étaient des femmes.^{xi} En revanche, des données sur le ratio de femmes au sein du secteur de la sécurité privée n'est à l'heure actuelle pas connu et n'a pas pu être obtenu. Il serait souhaitable que le secteur de la sécurité privée intègre également davantage de femmes dans ses rangs car comme le mentionne la Lettre de Politique Générale de 2016, « les ANE [acteurs non-étatiques] doivent [...] s'assurer que la fourniture de la sécurité prend en considération toutes les composantes sociales, femmes, hommes, filles et garçons de toutes les régions du pays ».

B. LE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR MINIER À MADAGASCAR

Madagascar est riche en ressources naturelles abondantes et l'exploitation de ces ressources ainsi que la redistribution (ou non-redistribution) des profits en résultant génèrent des conflits avec les communautés locales.^{xii} L'industrie extractive engage, pour assurer la sécurité de ses employés et de ses installations, des EMSP souvent en coopération avec des forces publiques. Ces arrangements sécuritaires parfois complexes peuvent soit contribuer à une atténuation des conflits avec les communautés locales soit à une exacerbation de tensions entre la compagnie extractive et les populations.

A Madagascar, les exploitations de type industriel ont apparues ces dernières années. Désormais, le pays compte des exploitations de grande envergure, telles que :

- Ambatovy, qui exploite du nickel et du cobalt sur Moramanga et Tamatave ;
- Qit Madagascar Minerals (QMM), une filiale de la société minière internationale Rio Tinto, qui exploite l'ilménite à Fort –Dauphin ;
- Madagascar Oil qui exploite des huiles lourdes dans le sud-ouest.

Ces entreprises sont le fruit d'importants investissements d'origine étrangère et représentent de grands potentiels de ressources en devises. De même, ces investissements miniers représentent une opportunité pour le développement socio-économique des populations riveraines. La tendance future se tourne vers plus d'exploitations minières de type industriel.

Selon un communiqué du CETIM, l'exploitation des ressources naturelles par des entreprises privées pose cependant des difficultés. **Premièrement, les populations vivant dans des zones riches en ressources naturelles seraient soit effrayées par la violence, soit déplacées de force et leurs terres occupées abusivement** c'est à dire sans concertation, ce que la loi exige pourtant. En effet, que ce soit pour des échantillonnages du sous-sol ou pour l'occupation du terrain, la compagnie minière, même après l'obtention d'une autorisation, doit entamer une concertation avec les occupants et obtenir leur approbation. A cela vient s'ajouter les problèmes de sécurisation foncière déjà existants. **Deuxièmement, l'exploitation conduit à la déforestation, à la pollution et à d'autres dégradations de l'environnement**, causant d'énormes problèmes pour une population souffrant déjà d'une insécurité alimentaire à grande échelle. En effet, certaines membres des populations impactées par les activités minières industrielles se retrouvent non seulement privées de terres cultivables mais également des ressources forestières. **Troisièmement, la présence accrue de sociétés privées dans l'industrie minière contribue à l'augmentation de la corruption.**^{xiii}

Les sociétés extractives emploient des sociétés de sécurité privée et en sont dans la pratique, de grands utilisateurs. A titre d'exemple, la société Ambatovy emploie en cumul^{xiv}, sur l'ensemble de ces deux sites (Moramanga et Toamasina) près de 850 agents de sécurité. À ce titre la pratique des sociétés minières dans leur façon de gérer et superviser les activités des EMSP a une grande importance, car cela peut avoir des conséquences sur le mode de fonctionnement des EMSP en général (recrutement des agents, formation, supervision, respect de standards, etc.).

Il a par ailleurs été observé que souvent, les sociétés minières font aussi appel aux éléments des forces de l'ordre pour assurer la sécurité de leurs sites d'exploitation et matériels.

Les grandes sociétés minières de Madagascar ont un bilan mitigé en ce qui concerne l'intégration des bonnes pratiques et la participation à des approches multipartites pour garantir que leur personnel de sécurité n'enfreigne pas les droits humains. Les sites miniers de Mandena, dans la région de l'Anosy sont souvent à l'origine de conflits territoriaux entre les occupants locaux et QMM. Depuis novembre 2013, une OSC « Search for Common Ground Madagascar » travaille dans la région pour promouvoir la résolution des conflits, en développant une relation constructive entre les agents communautaires de QMM et les ONG locales.

La société d'extraction de nickel et de cobalt Ambatovy représente l'investissement étranger le plus important du pays, et est possédée par les sociétés minières Sherritt International du Canada, Sumitomo Corporation du Japon et Korea Resources de Corée. Les conflits qui ont surgi autour de la présence de la mine administrée par Ambatovy portent sur des questions foncières, y compris la compensation pour la perte de terres et de revenus, le ressentiment par rapport au recrutement de personnel étranger, le non-respect des coutumes locales et le manque de considération pour les chefs traditionnels. Un autre grief important source de conflit social concerne les paiements de ristournes et redevances au gouvernement malgache, dont un pourcentage devrait être réinvesti dans les collectivités concernées. Pour répondre à ces dynamiques de conflits et pour sensibiliser la population, SFCG a mis en œuvre le projet « Mazava ». Ce projet encourage l'échange d'information et promeut les principes de bonne gouvernance autour des sites de la compagnie minière Ambatovy.^{xv}

Ambatovy a développé une politique relative aux droits humains ainsi qu'une autre portant sur la sûreté.^{xvi} Dans ces documents, la société d'extraction fait références aux droits des femmes et des enfants, y compris la prévention de la violence, notamment sexuelle, à l'égard des femmes et des enfants.^{xvii} Ambatovy s'efforce également d'intégrer les Principes volontaires dans ses opérations.^{xviii}

Cependant, une étude effectuée par le Ministère de l'Environnement en 2016 a indiqué que 77% des entreprises manquent d'encadrement et de cadre institutionnel orienté à l'intégration de la Responsabilité Sociétale d'Entreprises (RSE) dans la stratégie d'entreprise. Le RSE est l'approche commerciale des entreprises visant à garantir que leurs activités ne violent pas les droits environnementaux, sociaux, politiques ainsi que les droits humains. D'autre part, les communautés et leurs gouvernements souscrivent à l'idée de « l'entreprise et les droits de l'homme » : une approche axée sur les droits humains requiert des entreprises qu'elles respectent l'ensemble de ces droits et assure par le biais des impacts sociaux et environnementaux d'une entreprise, une approche universellement reconnue et centrée sur les individus.^{xix} Toutefois, 50% des entreprises enquêtées ont exprimé une réticence à se substituer à l'Etat tandis que 45,5% résistent au changement dans ce domaine.

Le principal organe gouvernemental de Madagascar chargé de réglementer les entreprises pour une conduite responsable des entreprises est l'**Office National de l'Environnement et la Responsabilité Sociétale (ONE)**. Celui-ci coordonne le MECIE (Mise en Compatibilité des Investissements avec l'Environnement). Le décret MECIE précise des bonnes pratiques en matière de gestion environnementale des investissements et entre autres la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). La MECIE est une des approches qui mettent les investisseurs face à leur responsabilité environnementale et sociale à travers l'évaluation environnementale. Elle consiste à appréhender l'environnement dans sa globalité, à rendre compte des effets prévisibles et à proposer des mesures permettant d'éviter, de réduire ou de compenser ses impacts potentiels. La réalisation des études d'impact ainsi que l'élaboration des plans de gestion font parties des premiers éléments de la mise en œuvre du décret MECIE. Ces plans contiennent des mesures de mitigation, des actions correctives ainsi que des actions de développement communautaire.

A côté des exploitations de type industriel, il existe des mines artisanales et informelles qui sont la possession de malagasy. Ces mines ne sont pas très structurées et les conditions d'exploitations ne sont pas très sécurisées. Elles présentent souvent des impacts néfastes sur l'environnement. Tel est par exemple le cas des exploitations d'Ilakaka, une bourgade située au centre Sud du pays où les exploitations minières artisanales constituent une agglomération qui met en danger non seulement l'environnement mais aussi la santé et la vie des employés des mines.

C. LE DÉVELOPPEMENT DES EMSP À MADAGASCAR

La variété des défis auxquels la population malgache est confrontée, combinée au manque de ressources des forces de sécurité de l'État pour assurer l'ordre et la sécurité dans tout le pays, a fait apparaître une multitude d'acteurs de la sécurité privée, formels et informels, sans moyen de réglementation étatique. Initialement, les sociétés de sécurité privées étaient principalement employées par des particuliers pour des tâches simples, telles que la garde de maisons privées et la protection de particuliers. Cependant, au cours des dernières années, le cahier des charges des sociétés de sécurité privées s'est élargi pour inclure de nombreuses tâches traditionnellement menées par les forces de police de l'État.^{xx} Par exemple, la presque totalité des banques, que ce soit dans les grandes villes ou en périphérie font appel aux services des ESP.

Depuis 1985, l'INSTAT a enregistré 229 créations d'entreprises de sécurité privée à Madagascar. Les entreprises ayant leur siège à Antananarivo sont les plus nombreuses (135, soit 58,9%). Les autres villes avec une présence assez importante d'entreprises de sécurité sont Toamasina (région Atsinanana), Mahajanga (région Boeny) et Antsiranana (région Diana).

Tableau 4 : Créations d'entreprises de sécurité suivant les régions

Région	Effectifs
Alaotra Mangoro	3
Amoron'i Mania	2
Analamanga	135
Analanjirifo	1
Anosy	3
Atsimo Andrefana	4
Atsinanana	29
Boeny	16
Bongolava	3
Diana	12
Haute Matsiatra	5
Menabe	7
Sava	1
Vakinankaratra	8
TOTAL	229

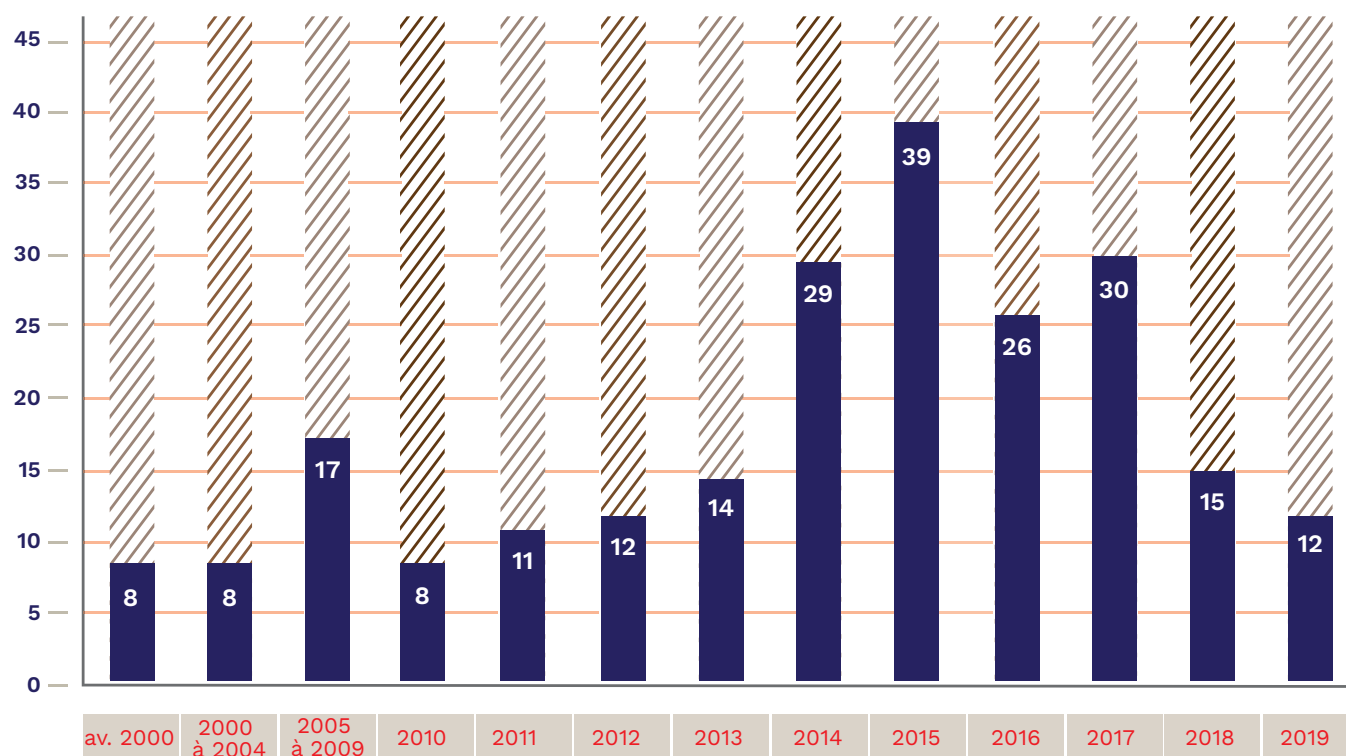
Parallèlement à la situation de sécurité qui ne s'améliore pas, la dynamique de création d'entreprises de sécurité présente un secteur en pleine croissance de 2010 à 2017 avec des nombres de création d'entreprises toujours en augmentation. Cet essor s'explique principalement par le développement des villes, notamment de la capitale. En effet, la croissance de la demande en sécurité privée évolue parallèlement à la persistance voire, l'aggravation de l'insécurité dans les villes. Du côté de l'offre de sécurité privée, le secteur apparaît comme porteur et rentable. Le rythme des créations de nouvelles entreprises de sécurité est plus ralenti depuis 2018. Toutefois, le secteur continue de s'accroître principalement à cause de la détérioration de la situation sécuritaire, la carence en effectifs des agents des forces de l'ordre et du manque de confiance grandissant à leur égard.

Pour témoigner du potentiel de croissance du secteur de la sécurité privée, on note par exemple, une perspective d'augmentation des effectifs d'employés de +20% dans l'une des plus grandes compagnies œuvrant à Madagascar. Actuellement, selon une estimation de professionnels du secteur, le nombre d'EMSP opérant à Antananarivo est d'environ 200. Ces EMSP emploieraient près de 30'000 agents. Dans les autres provinces, les EMSP emploieraient un total de 80'000 à 90'000 agents. Ces chiffres incluent aussi bien les entreprises légalement constituées que celles qui sont informelles c'est-à-dire créées en marge de la loi, sans aucune formalité juridique. Leur création n'est pas déclarée aux autorités.

Les principaux services de sécurité offerts par les EMSP à Madagascar sont :

- Le gardiennage (de sites de production, centres d'affaires, bureaux, habitation, grands magasins, centres commerciaux, banques ...) ;
- Les protections rapprochées ;
- Les transports sécurisés ;
- Les transports de fonds ;
- La télésurveillance avec caméra et système d'alarme ;
- La sécurité des événements ;
- Les Interventions rapides ;
- La sécurité aéroportuaire ;
- La sécurité maritime ;

Figure 1 : Evolution du nombre annuel de création des EMSP



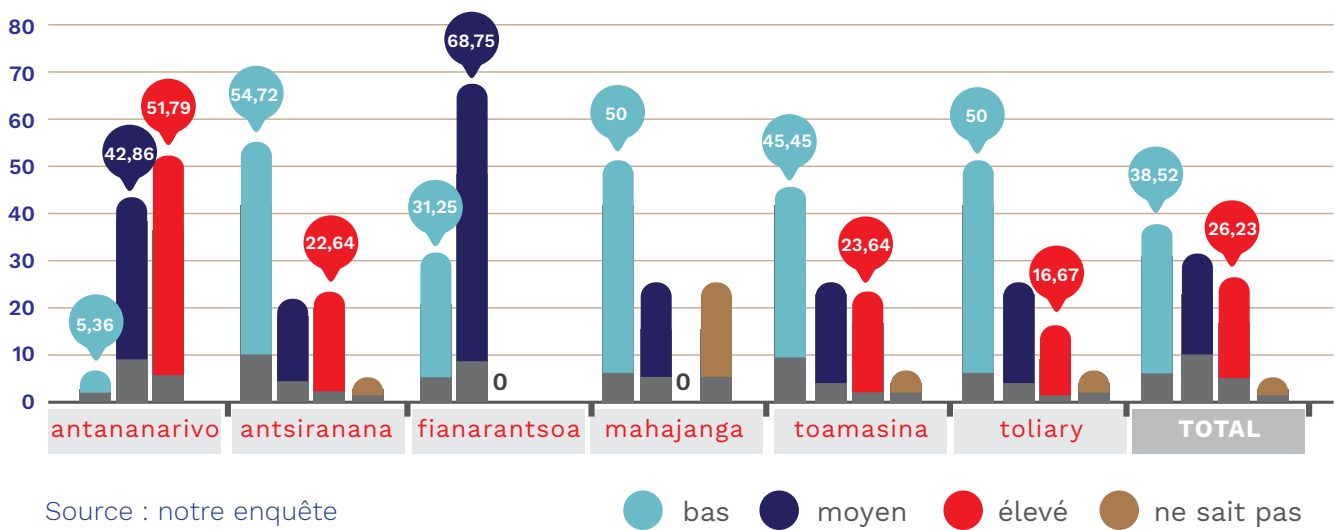
Source : INSTAT, nos calculs

Les principaux clients des EMSP sont les banques, les unités de production, les centres commerciaux, les ambassades, les entreprises minières, les bureaux et les habitations privées. Leurs agents sont également recrutés comme gardes du corps. S'agissant de la taille des EMSP, les effectifs employés vont de quelques dizaines d'agents à plus de 2500 employés. Concernant la couverture géographique, les plus grandes entreprises sont présentes dans toute l'île. Certaines d'entre elles couvrent une quarantaine de villes. Les plus modestes ne sont présentes que sur une ville ou une région.

La capitale, Antananarivo, est la ville concentrant le plus d'EMSP et où les demandes de service de sécurité privée sont les plus importantes. Cette situation s'explique par la grande concentration d'entreprises et d'autres institutions au niveau de la capitale mais aussi par la prévalence de l'insécurité, Antananarivo étant la ville considérée comme la plus dangereuse du pays. De même, la démographie de la capitale est largement plus importante que dans les autres villes de province (d'après les chiffres de l'INSTAT, près de 25% de la population urbaine de Madagascar réside dans la région Analamanga dont Antananarivo est le chef-lieu).

D'après résultats de l'enquête, c'est à Antananarivo que la demande de service de sécurité privée est estimée comme étant la plus élevée. Dans les autres provinces, la majorité des répondants évalue cette demande comme faible ou moyenne.

Figure 2 : Perception du niveau de demande de sécurité privée suivant les provinces (unité : %)



CHAPITRE 2 : CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

A. NORMES ET BONNES PRATIQUES INTERNATIONALES

Selon le droit international, Les États ont la responsabilité de respecter, protéger et de mettre en œuvre les droits humains au sein de leur juridiction et ainsi de protéger leur population contre les violations des droits humains par des tiers, y compris les entreprises. Il s'agit ici de déterminer les conventions internationales et régionales auxquelles Madagascar est partie pour comprendre la portée des obligations applicables au pays. La régulation du secteur des EMSP, développée par Madagascar devra en effet se conformer à ces obligations.

Au niveau régional, Madagascar est membre de l'Union africaine^{xxi} et a ratifié les principales conventions sur la protection des droits humains dont la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et la Convention de l'OUA sur l'élimination du mercenariat.^{xxii} Le pays fait également partie du Marché Commun de l'Afrique Orientale et Australe (COMESA), de la Communauté de Développement d'Afrique Australe (SADC), l'*Indian Ocean Rim Association* (IORA) et la Commission de l'Océan Indien (COI). Madagascar a adhéré à la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant^{xxiii} mais n'a pas encore reconnu la juridiction de la Cour africaine des droits de l'homme.^{xxiv} Au niveau international, Madagascar fait partie de la plupart des instruments internationaux relatifs aux droits humains.^{xxv} Madagascar a signé le Protocole de Maputo sur les droits des femmes en Afrique mais ne l'a pas encore ratifié. Le pays n'a pas non plus ratifié le Protocole de la SADC sur le genre et le Développement.^{xxvi}

Il convient de relever ici que la Commission Nationale Indépendante des Droits de l'Homme (CNIDH) de Madagascar a obtenu le « Statut A » auprès de l'Alliance Mondiale des Institutions Nationales des droits de l'homme (GANHRI), «[...] la classant ainsi parmi les institutions nationales de protection des droits de l'homme les plus crédibles au monde» selon le Coordonnateur résident des Nations Unies à Madagascar.^{xxvii} Celui-ci a également félicité Madagascar pour la ratification d'une demi-douzaine de conventions internationales relatives au droit au travail.

Toutefois, la mise en œuvre des droits humains reste insatisfaisante dans la mesure où les abus et violations persistent notamment en matière de sécurité des personnes et des biens (droit à la vie, droit à l'intégrité physique et morale, à la sécurité de la personne, à la propriété privée).

1. Le Document de Montreux

Concernant les bonnes pratiques en matière de la régulation des EMSP, Madagascar soutient le Document de Montreux depuis le 9 novembre 2015. Ce texte s'adresse aux Etats pour les guider dans la supervision des EMSP sous leur juridiction. Le document de Montreux est un document né de l'initiative de la Suisse et du Comité International de la Croix-Rouge (CICR) et a vu le jour le 17 septembre 2008 à Montreux avec son adoption par 17 Etats. À ce jour, 56 Etats soutiennent cette initiative, ainsi que 3 organisations internationales. Ce texte comprend des principes de droit international humanitaire (DIH) et de droits humains. Quoique le document de Montreux ne soit pas juridiquement contraignant en lui-même, il rappelle les obligations juridiques existantes des Etats et leur application aux EMSP. De plus, les bonnes pratiques décrites dans le document de Montreux sont destinées à aider les Etats dans la mise en œuvre d'un système de surveillance et de contrôle des EMSP. Les bonnes pratiques se réfèrent par exemple à la mise en place de systèmes d'autorisation, aux dispositions contractuelles et aux exigences en matière de licences. Le document de Montreux peut aussi servir de document de référence pour les OSC afin d'aider ces dernières dans l'identification de recommandations sur les méthodes de surveillance et de contrôle des EMSP. Madagascar est un membre actif du Forum du Document de Montreux – une plate-forme de consultation informelle entre les participants au Document de Montreux. Le pays est en effet membre du Groupe des Amis de la Présidence qui soutiennent les présidents du Forum du Document de Montreux dans l'exercice de leurs tâches.

2. Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées et son Association

En revanche, Madagascar n'est pas membre de l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées^{xxviii} probablement en raison d'une part des données encore insuffisantes sur le secteur dans le pays et d'autre part de l'absence de législation spécifique. Fondé sur des bases similaires à celles du Document de Montreux, et en accord avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le Code s'adresse directement aux entreprises de sécurité privées. Ses

adhérents « s'engagent [...] à fournir des services de sécurité d'une façon responsable, qui respecte l'état de droit et les droits humains de toutes les personnes, et protège les intérêts de leurs clients ». Le Code s'applique principalement aux services de sécurité délivrés dans des environnements complexes. Néanmoins, les normes et les recommandations sont également valables dans d'autres contextes.

L'Association du Code de Conduite International (ICoCA) est une initiative multipartite composée de trois piliers représentant les États, les ESP et les OSC. Tous les membres participent à l'Assemblée générale de l'ICoCA et disposent d'une représentation égale au sein du Comité directeur, l'organe décisionnel exécutif de l'Association, qui est composé de douze membres élus.

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

- La certification des entreprises membres aux standards du Code ;
- Le système de rapports, le monitoring et l'évaluation de la conformité des performances des entreprises membres avec le Code ;
- La gestion des plaintes concernant des violations alléguées du Code.
- On compte parmi les ESP signataires du code, la société G4S qui est sans doute la plus grande compagnie de sécurité privée au monde et qui est présente à Madagascar.

3. Les Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits de l'homme

Madagascar n'est pas non plus membre des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH)^{xxix} qui s'adressent aux entreprises du secteur minier, gazier et pétrolier et leur donnent des instructions concrètes sur la façon d'évaluer les risques liés à leurs activités ainsi que de mettre en place des systèmes permettant de signaler et d'enquêter sur toute violation relative aux droits humains. Ces principes sont à la fois un catalogue de normes non contraignantes et une initiative multipartite comprenant plusieurs acteurs, y compris les États, les industries extractives et des OSC.

Ces diverses initiatives dans leur ensemble mettent l'accent sur :

- Le respect du DIH et des droits humains en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privée pendant les conflits armés ;
- La fourniture des services de sécurité d'une façon responsable, qui respecte l'état de droit et les droits humains de toutes les personnes, et protège les intérêts de leurs clients ;
- La mise en place des systèmes de rapport et d'enquête de toute violation relative aux droits humains.

Dans le cadre de cette étude de base sur l'industrie de la sécurité privée à Madagascar, ces différentes initiatives et standards internationaux serviront de référence dans l'examen du cadre juridique malgache.

B. RÉGLEMENTATION NATIONALE

1. Cadre légal (lois principales, autres réglementations, définition légale de la sécurité privée et ses services)

A l'heure actuelle, il n'existe pas de loi spécifique réglementant les entreprises de sécurité privée. Par conséquent, l'état malgache a inscrit l'objectif suivant : « Elaborer le cadre légal et réglementaire régissant l'activité des sociétés de sécurité privées afin de déterminer les attributions des acteurs de la sécurité privée » dans le plan national de RSS adopté en 2017.

Une société de sécurité privée est ainsi régie par les mêmes lois et textes que les sociétés commerciales. Toutefois, pour donner suite à une communication issue d'un conseil de gouvernement, les sociétés de sécurité privée sont désormais classées parmi les activités réglementées nécessitant une autorisation préalable. A ce jour, l'entité qui sera chargée d'octroyer cette autorisation préalable n'est pas encore définie. Il se peut que l'attribution de l'autorisation préalable passe par l'approbation d'un comité technique composé de plusieurs représentations issues de différents départements ministériels. S'agissant des textes s'appliquant aux entreprises de sécurité privée (ESP) comme à d'autres types de sociétés commerciales, on relève notamment :

- La Constitution

La Constitution^{xxx} renferme plusieurs dispositions protégeant les droits humains, pouvant s'appliquer aux ESP. en premier lieu, le préambule cite comme conditions d'un développement durable et intégré, entre autres, le respect et la protection des libertés et droits fondamentaux, l'élimination de toutes les formes d'injustice, de corruption, d'inégalité, de discrimination et la préservation de la sécurité humaine.

Ensuite, l'article 8 interdit la torture et les peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ainsi que l'atteinte au droit à la vie. Le droit à la vie n'est pas enfreint en cas de « recours à la force rendue absolument nécessaire en vue d'assurer la défense de toute personne contre la violence illégale ». Il est à préciser ici que seules les forces de l'ordre peuvent recourir à la violence contre les personnes dans les limites fixées par la loi. Elle est exceptionnellement autorisée aux particuliers en cas de légitime défense de

soi et d'autrui. L'article 9 prescrit le droit à la liberté et l'interdiction des arrestations et détentions arbitraires. L'article 13 garantit l'inviolabilité de la personne et interdit l'usage de pression morale et/ou toute brutalité physique pour appréhender une personne ou la maintenir en détention. Ces dispositions constitutionnelles cadrent déjà avec les divers instruments concernés et même si elles ne ciblent pas spécifiquement les ESP, elles leur sont applicables à partir du moment où elles opèrent sur le territoire malagasy ou encore lorsque leurs opérations concernent des citoyens malagasys.

- La loi sur les sociétés commerciales et son décret d'application

La loi sur les sociétés commerciales^{xxxii} régit les activités des entreprises malgaches uniquement. Ses dispositions ne s'appliquent donc pas aux ESP étrangères sauf si leur siège est enregistré à Madagascar. En outre, toutes les sociétés dotées de la personnalité juridique doivent être inscrites au registre du commerce et des sociétés (articles 81 et 98). Les articles 10, 15, 16 et 17 traitent du domaine d'activité et des motivations de l'entreprise qui doivent être licites et légales. L'entreprise a également l'obligation de les décliner dans son statut.

- Le droit du travail

A Madagascar le droit du travail est réglementé par un ensemble de règles qui s'appliquent à tous les employeurs, quels que soient leur nationalité, leur statut ou leurs secteurs d'activité du moment que leurs salariés ont un contrat de travail exécuté à Madagascar. **Les droits et les obligations des travailleurs sont répertoriés principalement dans le Code du travail^{xxxii}, le Code d'Hygiène, de sécurité et d'environnement du travail^{xxxiii}, le Décret 2019-927 fixant le salaire minimum d'embauche, le Code de prévoyance sociale^{xxxiv} et le Code de la protection sociale^{xxxv}**, dont les dispositions sont énumérées en **Annexe 1**. Selon la réglementation en vigueur, les travailleurs sont protégés de la discrimination et de la rupture abusive de contrat. L'employeur se doit également de respecter des standards minimums quant au lieu, l'équipement, la santé, l'environnement et la sécurité au travail. En raison de la nature risquée et de l'exposition du travail d'agent de sécurité privée, ces dispositions sont particulièrement pertinentes pour ce secteur. Il en est de même du travail de nuit qui est également réglementé. Les agents de sécurité privées sont en effet souvent soumis à des horaires de travail irréguliers. Le Code du travail exige notamment une rémunération majorée lors des horaires de nuit et interdit aux femmes de travailler la nuit dans les bâtiments industriels. Les femmes ont par ailleurs droit à un repos d'au minimum 12 heures. Nous verrons dans le Chapitre 3 de cette étude (**Défis**) que ces règles ne sont pas appliquées dans un grand nombre de cas. Il arrive que les travailleurs étrangers reçoivent un salaire supérieur aux employés de nationalité malagasy. Plusieurs employeurs n'offrent pas de prestations médico-sanitaires. De nombreux agents n'ont pas d'abri ou s'ils

en disposent, ceux-ci se trouvent en mauvais état. Certains affirment rencontrer de sérieux inconvénients les jours de pluie et durant la saison froide du fait du manque d'abri ou de l'état de précarité des abris dont ils disposent. Les uniformes ne les protègent pas assez du froid en hiver. Ils doivent parfois se procurer les habillements d'hiver supplémentaires à leurs propres frais. Certains n'ont pas accès à des toilettes salubres et ne disposent même pas de kit de premier secours : ceci les expose du point de vue de la santé. Il a également été observé que la sécurité des agents des entreprises de sécurité privée est très pauvre alors que les formations sur la sécurité sont la plupart du temps inexistantes. En effet, ceux – ci se trouvent sans défense face à des malfaiteurs souvent très violents et plus armés qu'eux. Certains sont confrontés à des vols à main armée. Récemment un agent a été retrouvé mort dans un endroit assez éloigné de son lieu de travail, l'enquête est en cours. Des employés d'EMSP se plaignent de divers abus dont des prélèvements sur leurs salaires et menaces de renvoi sans motif et sans préavis. Certains employés des EMSP ne perçoivent pas le salaire minimum et dépassent largement les 177,33 heures de travail sans recevoir de majoration de salaire. Il arrive souvent que les agents de sécurité travaillant la nuit reçoivent le même salaire que ceux travaillant le jour. Des femmes employées d'EMSP travaillent la nuit, font 24h de services d'affiliées et sont affectées à la garde d'établissements industriels. Par ailleurs certains agents ne sont pas déclarés à la CNAPS par les employeurs et ignorent quels sont leurs droits en matière de prévoyance sociale. Ils ne connaissent même pas l'existence de l'inspection du travail ni des tribunaux chargés des litiges.

- Code Pénal

Le Code pénal^{xxxvi} sanctionne le meurtre, l'assassinat, l'homicide, la menace d'attentat contre les personnes et les coups et blessures ainsi que le vol. Toutefois, lorsque l'homicide, les blessures et les coups sont dictés par la loi et par l'autorité légitime, l'acte n'est pas punissable. Il est également édicté que toute tentative de crime vaut crime, et les complices de délit et de crime seront punis de la même peine que les auteurs. L'abstention de dénonciation d'un crime ou délit dont on a connaissance est également punissable. En outre, refuser sciemment l'exercice d'un droit à une personne en raison de son origine, de sa couleur, de son appartenance ethnique ou à une nation, même supposée, de sa race ou de sa religion est puni par le Code pénal ; ainsi les attentats à la liberté ou aux droits civiques par les agents de l'Etat sont interdits. Les associations formées en vue de commettre des crimes et délits contre les personnes et les propriétés constituent un crime ou un délit contre la paix publique et se trouve punissable. Les crimes commis par un agent public dans l'exercice de ses fonctions constituent une forfaiture.

Le Code pénal pénalise aussi l'utilisation d'uniformes de manière à induire le public en erreur. La détention illégale et séquestration d'une personne, en particulier lorsque l'arrestation a

été effectuée sous un faux uniforme ou sur un faux ordre de l'autorité publique et assortie d'une menace de mort est également punissable (articles 341 à 344).

Ces dispositions revêtent une importance particulière pour les ESP dans la définition de leurs pouvoirs et de leur relation avec la sécurité publique et les forces militaires. Les normes et bonnes pratiques internationales en matière de sécurité privée recommandent d'interdire au personnel des ESP d'emmener ou de détenir des personnes sauf dans certaines circonstances et demandent à ce que les ESP remettent les personnes détenues à l'autorité compétente dans les meilleurs délais.^{xxxvii} Par ailleurs, le fait que le personnel des ESP portent des uniformes similaires et exécutent des tâches similaires à celles d'agents de l'État peut être problématique du point de vue des droits humains, comme expliqué ci-dessous, dans la partie 6.

- **Les normes et bonnes pratiques internationales relatives à la gouvernance de la sécurité privée^{xxxviii}** quant à elles exigent que tout recours à la force n'ait lieu qu'en cas de strict nécessité. Il doit être proportionnel à la menace et adapté à la situation. L'utilisation d'armes à feu est proscrite sauf en cas de légitime défense de soi ou d'autrui contre la menace imminente de mort ou de blessures graves, ou pour empêcher la perpétration d'un crime particulièrement grave menaçant la vie. En outre, si le personnel des ESP est autorisé à exécuter des tâches d'application de la loi, il doit se conformer aux normes énoncées dans les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois.^{xxxix} Le principe de base numéro 9 interdit toute utilisation de la force létale intentionnelle, sauf lorsque cela est strictement inévitable afin de protéger la vie.
- **La Loi sur le régime de l'armement**

La loi sur le régime de l'armement^{xl} interdit la fabrication, l'entrée et l'exportation d'armes sans autorisation préalable par décret. Le commerce d'arme est soumis à une autorisation préalable émanant conjointement du Ministère des Forces Armées (Ministère de la Défense Nationale) et du Ministère de l'Intérieur.

Quant au port d'arme, l'article 38 énonce que l'acquisition et la détention de l'armement de première catégorie (arme de guerre, matériels militaire) par des particuliers, des sociétés et des entreprises sont interdites à l'exception des officiers en activité de service qui sont autorisés à détenir un pistolet ou un revolver de première catégorie à condition de ne pas déjà détenir une arme de 2^{ème} catégorie (armement de défense). Aucun cumul de ces deux catégories n'est autorisé. Toutefois, les sociétés et les entreprises peuvent être autorisées, sur demande motivée, à acquérir et à détenir plusieurs armes de 2^{ème} catégorie notamment

pour les besoins de gardiennage ou de convoyage de fonds. Chaque arme devra alors faire l'objet d'une autorisation de détention d'arme établie au nom du directeur de la société ou de l'entreprise (article 39). Les particuliers peuvent également obtenir une autorisation de port d'arme de 2^{ème} catégorie uniquement pour les besoins de gardiennage, de convoyage de fonds ou autres objets de valeur ou pour toute autre cause jugée légitime par les autorités.

L'autorisation peut être retirée à tout moment en raison du comportement du détenteur ou de circonstances graves justifiées par le maintien de l'ordre public (article 41, 68 à 73). Les armes illégalement détenues peuvent faire l'objet d'une saisie ou d'une confiscation par les autorités (article 74 à 81).

A la lumière de cette loi, on peut déduire que, dans certaines circonstances, les EMSP peuvent acquérir et détenir des armes dont l'autorisation sera établie au nom du directeur.

2. Autorité réglementaire (nationale et locale)

À Madagascar, l'autorité de réglementation des entreprises de sécurité privée reste à définir. Pour le moment, il est au moins acquis que les candidats à la création d'une société de sécurité privée doivent préalablement obtenir l'autorisation de l'autorité compétente (ministère de tutelle, en l'occurrence le ministère de l'intérieur) en tant qu'activité réglementée, avant de pouvoir continuer leur démarche dans la création de société. Actuellement, dans l'attente d'une meilleure réglementation du secteur de la sécurité privée et afin d'éviter les dérives dans les créations et les opérations de sécurité privée, l'octroi d'autorisation est pour le moment, officiellement suspendu.

3. Enregistrement et licences

L'Economic Development Board of Madagascar (EDBM) en tant qu'organisme chargé de la promotion et de facilitation des investissements abrite en son sein un système de guichet unique. Ce système est censé faciliter et accélérer les démarches de création de sociétés. Depuis 2005, les sociétés privées de sécurité privée créées dans la région Analamanga (Antananarivo) sont enregistrées auprès de l'EDBM.

Néanmoins, les entreprises individuelles ou enregistrées dans les provinces et autres régions ne sont pas enregistrées auprès de la base de données de l'EDBM. Ces entreprises sont en revanche – du moins celles qui sont légalement constituées – enregistrées dans les bases de données de l'INSTAT. Ainsi, pour créer une ESP dans les régions autres que Analamanga (où la capitale est localisée), l'autorisation s'obtient auprès des services de la préfecture de région (représentant du gouvernement auprès des collectivités territoriales).

Tel que mentionné précédemment, les sociétés de sécurité privée sont traitées par la loi en tant qu'activité commerciale ordinaire. Elles sont équivalentes à n'importe quelle entreprise commerciale. Pour le moment, les sociétés de sécurité privée ne font pas l'objet de délivrance de licences particulières, mais nécessitent une autorisation préalable du ministère de tutelle en tant qu'activité réglementée.

Par ailleurs, l'obtention d'une autorisation d'ouverture exige la réunion de plusieurs conditions : l'intéressé doit d'abord adresser une demande en bonne et due forme aux autorités compétentes et régler toutes les formalités en rapport avec le fisc et les services des statistiques. Ensuite, les autorités vont procéder à une enquête de moralité ainsi qu'à une enquête de *commodo et incommodo*. Si les enquêtes s'avèrent positives, l'autorisation est accordée. Les autorités vérifient également que les tenues portées par les agents soient différentes de celles des forces de l'ordre.

4. Formation du personnel des EMSP

À ce jour, il n'existe pas de standard sur le contenu des formations à administrer aux agents de sécurité. Chaque entreprise forme ses propres agents, suivant un programme établi selon les critères et les priorités de chacune.

Les formations les plus courantes que l'on relève auprès des entreprises et agents travaillant à Madagascar consistent en :

- Attitude à avoir au niveau des postes d'affectation ;
- Disciplines de travail (par ex. par rapport à l'heure d'arrivée, la tenue, l'interdiction d'alcool, service client) ;
- Conscience professionnelle ;
- Usage du bâton, techniques de combat ;
- Utilisation des matériels de communication (généralement un talkie-walkie) ;
- Attitude à avoir face à un incendie ;
- Technique par rapport à l'embuscade ;
- Rédaction de rapport ;
- Arrêt des intrus.

Certaines entreprises donnent des formations plus techniques et plus spécialisées, notamment pour les maîtres-chiens, en matière de droits humains, de Qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE), de secourisme et d'usage progressif de la force.

Dans la plupart des cas, les entreprises de sécurité forment leurs agents pendant 1 à 3 semaines, avant que ces derniers ne puissent commencer à travailler. Des rappels de formation sont programmés par les entreprises qui emploient les agents.

Le contenu effectif des formations octroyées par les entreprises de sécurité sont très variables. Pour les entreprises les plus petites, les formations sont très sommaires alors que pour les plus grandes et les mieux structurées d'entre elles, il existe un département formation au sein de l'entreprise, avec des formateurs permanents. Certains emploient des gendarmes et militaires retraités comme formateurs. Par ailleurs, les entreprises peuvent faire appel pour certains de leurs modules de formations à des intervenants extérieurs tels que les pompiers, les gendarmes, etc.

Il est certain que la formation des agents de sécurité nécessite une certaine standardisation qui pourrait se concrétiser par, d'une part, la définition au niveau des textes réglementaires de ce que doit contenir la formation des agents de sécurité et, d'autre part l'identification des organismes agréés à donner les formations. On peut par exemple inclure les thèmes suivants qui ont été cités dans les **bonnes pratiques n°10 du document de Montreux** :

- Les règles d'usage de la force (et des armes à feu),
- Le DIH et les droits humains,
- Les questions relatives à la religion, au genre, à la culture et au respect dû à la population locale,
- La gestion des plaintes de la population civile, en particulier leur transmission à l'autorité compétente
- Les mesures contre la corruption et contre d'autres infractions.

S'agissant des entreprises ayant des agents destinés à travailler dans les industries minières adhérant au PVSDH comme Ambatovy, les ESP concernées doivent préalablement former leurs agents au PVSDH. Les modules de formation à dispenser par les ESP aux agents sont communiqués par Ambatovy. Après, lors d'audit, ALBI-Ambatovy (une unité dans Ambatovy) évalue les formations sur le PVSDH dispensées par les ESP.

On a pu remarquer que les entreprises de sécurité qui travaillent ou ont travaillé avec les industries adhérentes au PVSDH sont généralement mieux structurées et mieux respectueuses des droits humains et des réglementations en général (comme le respect du salaire minimum et l'inscription des employés dans les organisations de prestations sociales).

5. Usage de la force et des armes à feu

L'interdiction de l'usage d'armes à feu pour les entreprises de sécurité privée n'est pas appuyée par un texte réglementaire, mais est affirmée par différentes parties prenantes telles que les entreprises de sécurité elle-mêmes, les forces de l'ordre et les autorités. De même, cette interdiction est mentionnée dans une lettre de l'ambassade de Madagascar en suisse adressée au Haut-commissariat aux droits de l'homme, en date du 21 janvier 2016.^{xii} Il y a pourtant la loi sur l'armement datant de 1960 qui autorise les particuliers, les sociétés et les entreprises à détenir une arme sous certaines conditions. Une certaine confusion existe sur l'autorisation des EMSP à détenir des armes. Dans la pratique, un dirigeant d'EMSP a affirmé, durant un entretien, posséder une arme qu'il utiliserait dans le cadre de sa profession si nécessaire. Il a également affirmé connaître des employés d'EMSP qui en possèdent et s'en munissent durant les heures de travail.

Comme exposé dans le chapitre précédent, la formation des agents de sécurité par rapport à l'usage de la force varie selon l'importance de l'entreprise. On peut en conclure donc que pour certains la formation est plutôt précaire, ce qui peut représenter un danger aussi bien pour l'agent qui ne saurait comment se défendre que pour le public qui peut être exposé à la brutalité de certains agents.

L'armement « standard » autorisé aux agents de sécurité est le bâton ou le « tonfa ». Cependant, lors d'une interview, le manager d'une EMSP de petite taille a avoué permettre à ses agents le port d'arme blanche pour leur propre défense. Les agents affectés à la protection de lieux comme certaines ambassades ou les transports de fonds portent des armes. Les entretiens ont révélé cependant que dans de rares cas où des agents d'EMSP portent des armes, celles-ci ne sont pas enregistrées au nom de l'entreprise mais au nom personnel de l'agent.

S'agissant particulièrement d'Ambatovy (Compagnie minière adhérente au PVSDH). La compagnie emploie aussi bien des gendarmes que des agents de sécurité privée. Mais ces deux catégories ne sont pas mélangées sur les sites de travail et garde des zones différentes. En lien avec le PVSDH, les agents travaillant pour Ambatovy ont été formés pour ne faire, en cas de nécessité, que des ripostes proportionnelles aux attaques, à ne pas frapper la tête, mais plutôt les membres et à ne pas attacher les personnes. Les agents de sécurité travaillant pour Ambatovy sont tenus de faire un engagement écrit concernant les règles à respecter en relation avec le PVSDH. Pratiquement, en cas d'intrusion il est surtout demandé aux agents de sécurité privée d'Ambatovy de donner l'alerte, et de se mettre à l'abri. On ne leur demande pas vraiment de faire usage de la force.

6. Relation entre les EMSP et les forces de sécurité publique

Selon l'article 108 du décret 69-232 portant règlement du Service intérieur de la gendarmerie, « les militaires de gendarmerie ne peuvent tenir un commerce, ni exercer un métier ou profession ». De même, les policiers ne peuvent théoriquement non plus avoir une autre activité lucrative, bien que le texte soit assez confus à ce sujet. Selon l'article 13 du statut autonome de la police nationale : « Il est interdit au fonctionnaire de la Police nationale d'exercer une activité privée lucrative soumise au contrôle direct de son service ». Donc au regard de la loi, les agents des forces de l'ordre ne peuvent posséder des ESP, ni être employés par les ESP, même pour des contrats temporaires.

Dans les faits, il y a des cas de gendarmes en activité, affectés de façon permanente à des missions auprès d'entreprises de sécurité privée. Il apparaît nécessaire de bien évaluer les cas où l'appui permanent des forces de sécurité publique est vital et justifié et faire évoluer les textes réglementaires dans ce sens. Il est également nécessaire d'interdire l'emploi permanent d'éléments des forces de sécurité publiques dans missions de sécurité privée qui ne seraient pas justifiées comme requérant la présence de forces de sécurité publique. En effet, l'emploi « permanent » d'éléments de forces de sécurité publique dans les ESP pose un problème de conflit d'intérêt dans la mesure où les forces de sécurité publique sont avant tout, sinon exclusivement, appelées à remplir des missions de service public. C'est dans le cadre d'une convention qu'il est permis à la compagnie minière Ambatovy, compte tenu du caractère stratégique de ces activités, de disposer d'éléments de forces de l'ordre pour assurer la sécurité de ces sites. Il existe quelques rares cas (comme le cas de l'ESP ADESS) où le recours à des gendarmes est le fruit d'un partenariat public privé. L'emploi de gendarmes facilite les interventions en cas d'intrusion, mais aussi l'instruction des enquêtes, après arrestation des malfaiteurs.

Il semble également opportun de signaler qu'il existe des cas où les éléments des forces de l'ordre sont affectés à la sécurité de civils. Généralement, ceci s'effectue à la demande de la personne à protéger suite à une situation d'insécurité qu'elle aura vécue. En effet, il arrive des situations où les agents d'ESP ne suffisent plus à protéger certains clients assaillis à plusieurs reprises par des malfaiteurs armés. Ceux-ci préfèrent faire appel à la protection des éléments des forces de l'ordre.

Dans les cas d'interventions, pour donner suite à une intrusion par exemple, les gendarmes ou les policiers sont généralement appelés en renfort car le rôle des agents de sécurité se termine au maximum avec l'arrestation des intrus. La collaboration entre les agents de sécurité privée et les forces de sécurité publique est généralement bonne, bien que

limitée aux cas d'intervention, suite à une intrusion ou attaque d'un lieu gardé par des agents de sécurité privée. Toutefois, un commissaire de police enquêté dans la région Boeny affirme qu'elle est inexistante. Le besoin de l'appui des forces de sécurité publique pour les interventions est évident, dans la mesure où les forces de sécurité publique sont normalement les seules à être dotées d'armes à feu.

Pour le grand public, il peut être parfois difficile de distinguer les agents de l'État des employés des sociétés de sécurité privées. Comme mentionné ci-dessus, malgré l'interdiction, certains employés de la sécurité privée portent des armes. Un incident avec un agent de sécurité privé qui portait des menottes a également soulevé des questions parmi le public quant à leurs pouvoirs et autorités judiciaires. Des sociétés de sécurité privée ont aussi tendance à équiper leurs véhicules de gyrophares et à actionner leurs feux de détresse, plus pour se frayer un passage dans les embouteillages que pour des interventions d'urgence selon les médias. De plus, les agents peuvent porter des uniformes similaires à ceux des agents des forces de l'ordre ou encore porter des badges. Il devient donc difficile pour la population de les différencier, ce qui peut entraîner des situations dans lesquelles les sociétés de sécurité privées peuvent facilement dépasser les limites de la légalité.^{xlii}

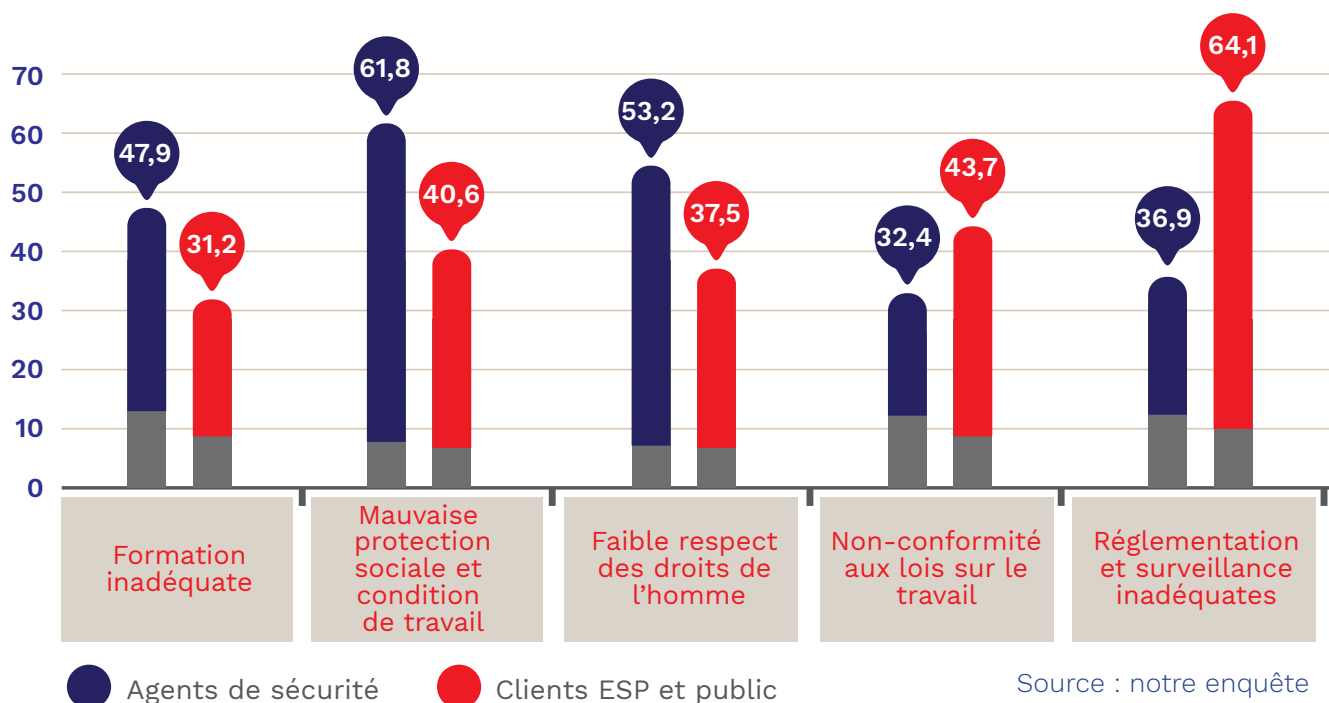
CHAPITRE 3 : DÉFIS

A. DÉFIS DE GOUVERNANCE

1. Cadre légal et autorité réglementaire

Le principal défi relatif au cadre légal est justement l'absence de réglementations spécifiques aux entreprises de sécurité privée et d'autorité réglementaire. On relève que pratiquement toutes les compagnies de sécurité privée parmi les plus structurées aspirent vivement à ce que le secteur de la sécurité soit régi par des textes spécifiques. Ces réglementations permettraient ainsi de contraindre à se régulariser celles qui ne sont pas en règles vis-à-vis du droit du travail, par exemple. En effet, les EMSP qui ne respectent pas les salaires minimums ou qui ne paient pas les cotisations de protection sociale des travailleurs font une concurrence déloyale aux EMSP régulières et se trouvent donc injustement avantagées. Il y a des cas de favoritismes et de corruptions dans les attributions de marchés de la sécurité privée. Les appels d'offres ne sont alors que de la mise en scène. Le marché est attribué aux amis et connaissances ou à celui qui saura mieux payer « qui de droit ». De plus les réglementations vont permettre une meilleure professionnalisation du secteur en requérant des normes sur la formation des agents et sur les entreprises de sécurité privée. Selon l'enquête par questionnaire, les clients d'EMSP et le public en général identifient les deux premiers défis comme une réglementation et une surveillance inadéquate des EMSP (ces réglementations et surveillances sont encore inexistantes). En second lieu, ils déplorent le manque de conformité des ESP par rapport aux lois sur le travail et l'emploi. Du point de vue des agents de sécurité, les deux premiers défis des agents et des EMSP sont la mauvaise protection sociale, les conditions de travail déplorables ainsi que le faible respect des droits humains.

Figure 3 : Les défis rencontrés par les agents de sécurité et les ESMP



2. Enregistrement et licences

L'EDBM tient une base de données des entreprises de sécurité créées à Antananarivo. L'INSTAT gère une base de données de toutes les créations d'entreprises à Madagascar. Toutefois, en raison de l'absence de structure de suivi spécifique aux EMSP, les chiffres réels sur les ESP en activité ne sont pas disponibles à ce jour. Même au niveau des services des préfectures de région, il n'a pas été possible de trouver une liste exhaustive des EMSP opérant dans la région. De plus, les entreprises qui cessent leurs activités ne le déclarent pas toujours auprès d'INSTAT. Par ailleurs, la situation des effectifs de personnel employés par ces EMSP ne sont pas disponibles. La mise en place d'une base de données entretenue des agents de sécurité permettrait un suivi aisé de ces derniers et aiderait à ce que des agents ayant commis des délits comme des vols ou d'autres infractions plus graves ne puissent se faire embaucher à nouveau comme agents de sécurité.

3. Monitoring, responsabilité et sanctions

A l'heure actuelle, il n'existe pas de structure nationale chargée de la supervision des EMSP. La supervision de leurs propres agents par les EMSP est en revanche bien existante. Le plus souvent, les agents sont tenus de se manifester régulièrement et dans le cas contraire, ils

sont appelés. S'ils ne sont pas joignables, une patrouille viendra visiter au niveau de leurs postes de travail. Ces rythmes de supervision sont censés garantir que l'agent est bien opérationnel et vérifier qu'il n'y a pas de problèmes sur le site sur lequel il est affecté. C'est également une manière d'assurer leur sécurité. Certains agents ayant un rythme de travail trop chargé peuvent trouver les contrôles par l'EMSP exagérés.

Certaines EMSP ont des règlements intérieurs qui prévoient des sanctions lors de la commission de fautes et lors de mauvaises conduites des agents. Certaines fautes légères sont sanctionnées d'abord par des avertissements, puis par l'application de sanctions plus sévères. Il arrive que les fautes plus graves soient réglées de façon expéditive. Parmi les fautes graves, il y a la consommation d'alcool, voir l'état d'ébriété pendant les heures de service. L'abandon de poste constitue en général une faute grave qui est généralement sanctionnée par un renvoi immédiat.

Légalement les sanctions ne peuvent en aucun cas outrepasser les dispositions du Code du travail et le Code pénal. En cas de délits avérés, tels que les vols, les coups et blessures, entre autres, les entreprises doivent traduire les employés en justice et ne peuvent en aucun cas infliger une peine quelle qu'elle soit en dehors de la suspension et du licenciement. Il arrive toutefois que le licenciement ne respecte pas les dispositions du Code du travail surtout en matière de préavis et d'indemnisation. En effet, les agents peuvent se trouver sans emploi du jour au lendemain sans même pouvoir répondre à d'éventuelles accusations par rapport au motif du renvoi.

S'agissant du cas de la compagnie minière Ambatovy, ALBI-Ambatovy s'occupe d'auditer les entreprises de sécurité, de même que d'autres fournisseurs. De cette manière, l'entreprise s'assure que les ESP qu'elle emploie respectent les réglementations en vigueur, ainsi que ces standards, en l'occurrence ceux qui se réfèrent au PVSDH. Suivant les conclusions d'audit, les ESP sont simplement appelées à s'ajuster, dans le cas de faibles écarts par rapport aux normes d'Ambatovy. Des mesures plus sévères sont prises dans le cas de manquements plus substantiels. Ambatovy a aussi un système global de gestion de plaintes (Whistleblower hotline) à la disposition de tiers, pour que ces derniers puissent se plaindre sur des manquements ou fautes impliquant des éléments d'Ambatovy. Les plaintes peuvent être faites de trois manières : par internet, par téléphone et par écrit. Il est ainsi possible de se plaindre d'éventuelles pratiques répréhensibles et autres mauvaises conduites de la part d'agents de sécurité travaillant à Ambatovy.

Les fautes professionnelles généralement constatées par Ambatovy auprès de certains des agents de sécurité sont le vol ou la complicité de vol, la corruption et l'incompétence ou la négligence (sommeil pendant le travail). Dans les cas de vols, par exemple, des enquêtes sont effectuées par Ambatovy. S'il est avéré que l'agent est fautif car complice (par exemple, retard exprès dans le déclenchement de l'alarme), il sera renvoyé et mis sur liste noire.

B. DÉFIS OPÉRATIONNELS

1. Droits humains et droit humanitaire

La sensibilisation des employés d'EMSP aux droits humains semble assez rare au sein des entreprises de sécurité. Elle est toutefois présente dans la formation des agents des plus importantes ESP. On constate davantage de cas de violations des droits humains au sein des entreprises qui n'ont pas sensibilisé leurs employés aux problématiques relatives aux droits humains. Le plus généralement, les violations des droits humains se caractérisent par :

- L'atteinte à l'intégrité physique et morale. En effet, dans certaines localités, il est arrivé aux agents des EMSP d'agresser physiquement et verbalement des personnes et même des agents de la police municipale.
- L'atteinte au droit à la sécurité de la personne. Plusieurs personnes affirment que les agents des EMSP ont, à plusieurs reprises, participé à des enlèvements et à des vols à main armée.
- L'atteinte au droit à la propriété privée. Les agents des EMSP sont aussi accusés par la population de certaines localités de participer à des cambriolages, à des rackets.

Sans que cela ne constitue spécifiquement une violation des droits humains il a été reproché aux agents des EMSP de se substituer aux agents des forces de l'ordre et d'agir comme tel. Ainsi, ils se permettent de réguler les marchés, d'intervenir armés dans des grèves d'étudiants à l'intérieur de l'enceinte d'une université publique ou encore de défier ouvertement les autorités locales.

EXTRAIT DES ENQUÊTES

Perception des EMSP par la population malagasy dans certaines régions

Des personnes enquêtées dans la ville de Mahajanga, région Boeny affirment soupçonner des agents de sécurité privée de cambrioler, de commettre des vols à main armée et des agressions, en complicité avec leurs employeurs.

Des plaintes ont été déposées contre eux mais aucune n'a encore abouti à ce jour. Certains de ces agents ne sont pas sensibilisés aux droits humains, ni différencient ce qu'il leur est permis de faire et ce qui leur est interdit. Ils se contentent d'exécuter les ordres de leurs employeurs. Des cas ont également été relevés où, ils se disent appartenir aux forces de l'ordre : la question qui se pose est alors de savoir si l'intention ici était de tromper ou s'ils se prendraient vraiment pour tels. Au cours des entretiens, il a été rapporté que certaines EMSP sont perçues comme étant organisées en « mafia », c'est-à-dire qu'elles seraient soupçonnées de recourir à la menace et au chantage pour obtenir des mandats, de défier les autorités locales ou encore d'être instrumentalisées à des fins politiques.

EXTRAIT DES ENQUÊTES

Sécurité privée : une industrie utile à la réinsertion sociale ?

Un manager interviewé a allégué préférer engager d'anciens délinquants dans la mesure où ceux-ci craignent moins le danger, ont une bonne connaissance de situation d'insécurité et sont familiers avec les autres délinquants de la ville. A ses dires, c'est une « technique d'intimidation » et une manière de permettre à ces agents de se réinsérer socialement . A son avis, c'est également un moyen les empêcher de retomber dans la délinquance en leur fournissant un emploi.

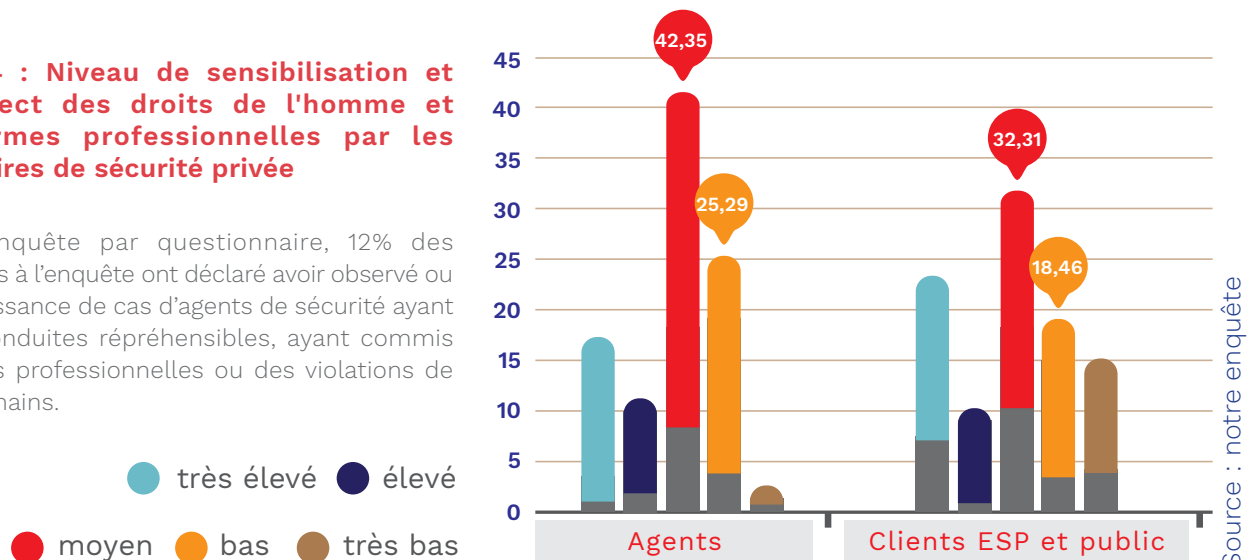
En ce qui concerne les violations des droits des agents de sécurité privée eux-mêmes, les plus manifestes concernent les violences basées sur le genre et les harcèlements sexuels. Bien que les agents et employées du sexe féminin soient relativement peu nombreuses par rapport aux agents hommes (généralement moins de 10% des effectifs d'une EMSP sont des femmes). Des cas de harcèlements des agents femmes par leurs supérieurs hiérarchiques ont été répertoriés. De plus, il existe une relation de rapport de force entre contrôleurs et agents que ceux-ci expérimentent avec peine. Ainsi, il peut arriver que les agents se fassent racketter une partie de leurs salaires par les superviseurs. Par ailleurs, il existe un grand nombre de violations relatives aux conditions de travail des agents de sécurité privés qui sont développées ci-dessous dans la section **Conditions de travail**.

D'après les résultats de l'enquête, le niveau de sensibilisation et de respect des droits de humains

et des normes professionnelles par les prestataires est plutôt moyen ou bas. En effet, peu d'EMSP sensibilisent ou forment leurs employés sur les droits humains. S'agissant des normes professionnelles, le faible niveau de sensibilisation s'explique par l'absence de réglementation du secteur de la sécurité privée. Le manque de formation a entraîné des allégations de violations des droits humains par des sociétés de sécurité privées contre la population.^{xliii}

Figure 4 : Niveau de sensibilisation et de respect des droits de l'homme et des normes professionnelles par les prestataires de sécurité privée

Selon l'enquête par questionnaire, 12% des répondants à l'enquête ont déclaré avoir observé ou eu connaissance de cas d'agents de sécurité ayant eu des conduites répréhensibles, ayant commis des fautes professionnelles ou des violations de droits humains.



2. Formation du personnel des EMSP

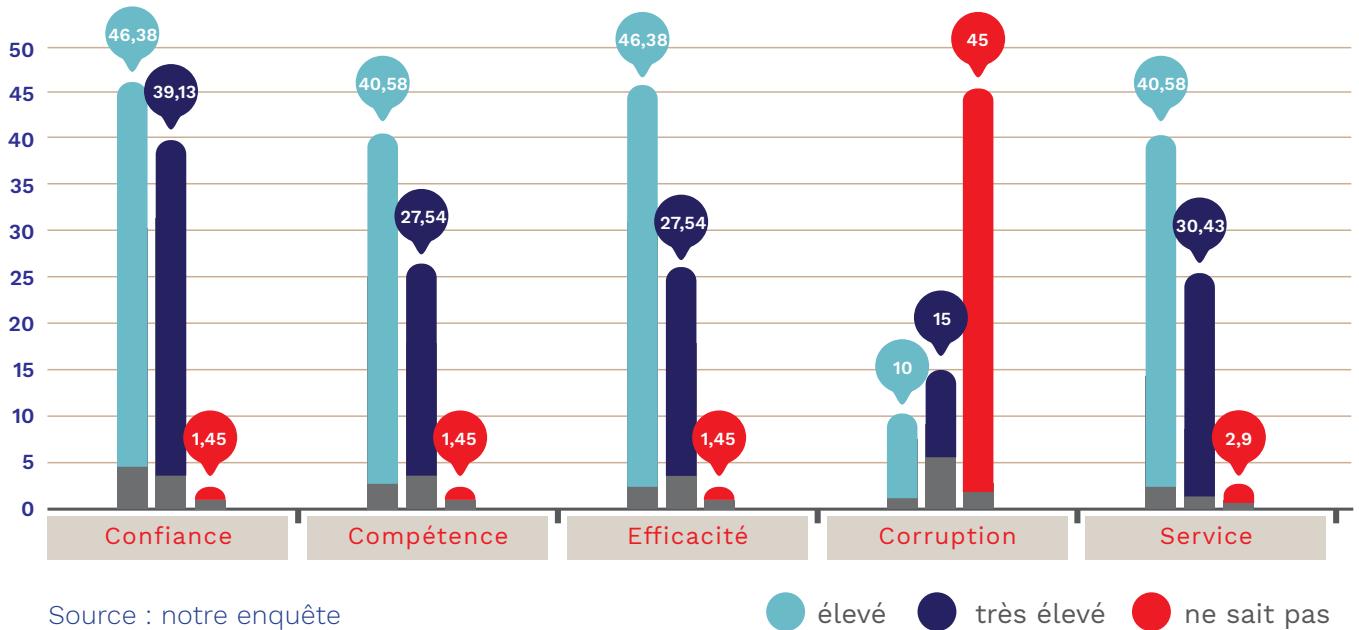
L'absence de textes indiquant l'obligation des EMSP en matière de formation de leurs agents font que la formation de ces derniers n'est pas uniforme et donc risque de ne pas être conforme aux bonnes pratiques. Pour le cas spécifique de la sûreté aéroportuaire, l'entreprise en charge de la sécurité des aéroports de Madagascar (CSPI / SAMADA) dispose d'un centre de formation qui suit les recommandations de l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI). Pour le cas général des EMSP, Il existe un petit nombre d'entreprises proposant la formation d'agents de sécurité. On relève par exemple, l'Académie de Sécurité Privée Malagasy (ASPM) qui est un centre de formation privée disposant des agréments du ministère de l'emploi, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (MEETFP). Ce centre de formation est le seul à avoir obtenu une autorisation de délivrance de cartes professionnelles pour les agents y ayant suivi une formation.

Le défi de la formation des agents d'EMSP réside dans la **nécessité de standardisation des formations**. En l'absence d'une organisation publique s'occupant de la formation des agents de sécurité privée, il serait souhaitable que l'Etat définisse ce que doit contenir les modules de formation des agents de sécurité avec des modules de base et des modules plus spécifiques. Les EMSP devront alors former leurs agents selon les programmes de formation définis par l'Etat. Enfin des examens organisés au niveau d'institutions étatiques valideront la formation des agents de sécurité. Dans la grande majorité des cas, les EMSP assurent elles-mêmes la formation de leurs agents de sécurité. On relève que les droits humains ne figurent pas parmi les enseignements des EMSP de petites tailles ; seules les plus grandes forment leurs employés en la matière.

Même parmi les EMSP qui offrent une formation à leur personnel, il n'est à aucun moment question de former les agents au maniement des armes à feu, pourtant plusieurs d'entre eux en portent en permanence ou occasionnellement.

Les agents de sécurité ont une perception assez positive d'eux-mêmes sur le jugement par le public de la confiance à leur accorder, leur niveau de compétence, d'efficacité et les services qu'ils rendent. S'agissant du niveau de corruption, une proportion substantielle de répondants (45%) ne sait pas quoi dire de la situation. La perception des agents de sécurité par les clients d'EMSP et le public sont légèrement moins positifs que la perception des agents de sécurité sur eux-mêmes. Il leur est reproché de se considérer comme les égaux des agents des forces publiques et se montrent parfois condescendants, arrogants, voir agressifs à l'égard du public.

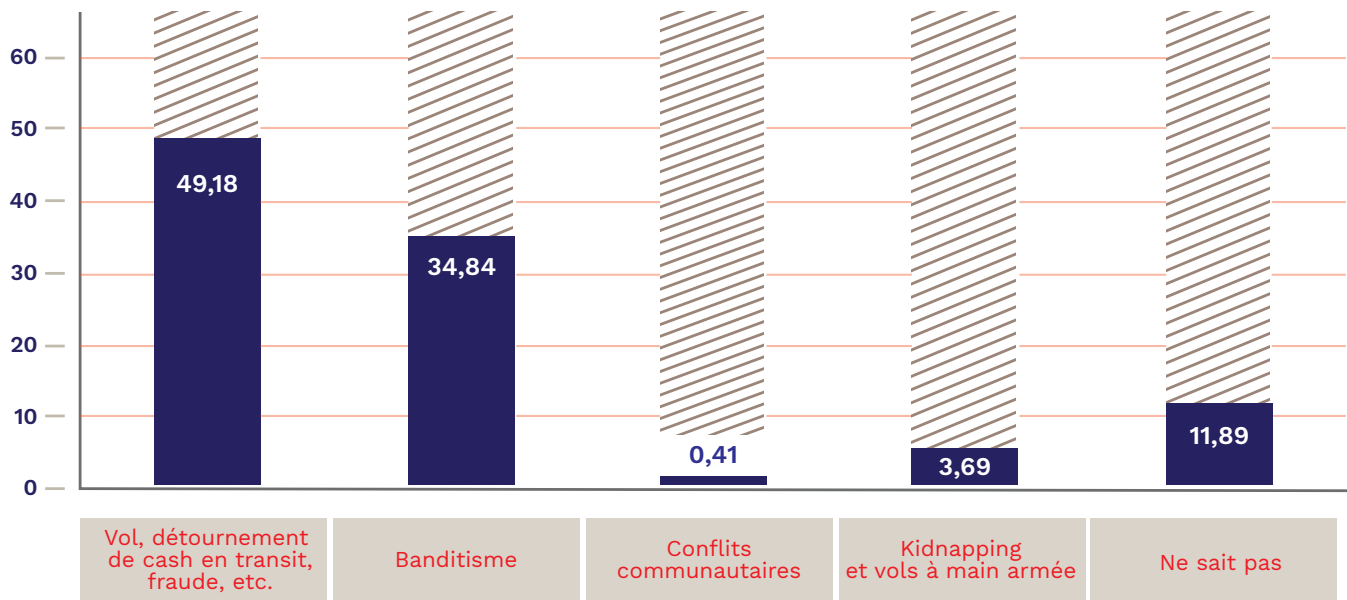
Figure 5 : Pourcentages de personnes parmi les clients d'EMSP et les membres du public qui ont une bonne perception sur les agents de sécurité



Les jugements que les gens portent sur les agents de sécurité sont mitigés. Pour des tâches relativement simples comme la réalisation de fouilles, les gens estiment que les agents sont assez capables de les assurer correctement. En revanche, face à des menaces de sécurité comme les vols à main armée, les gens pensent généralement que les agents de sécurité ne sont pas à même d'affronter de telles situations. Le fait que les agents de sécurité n'ont normalement pas d'armes à feu influe sur ce jugement.

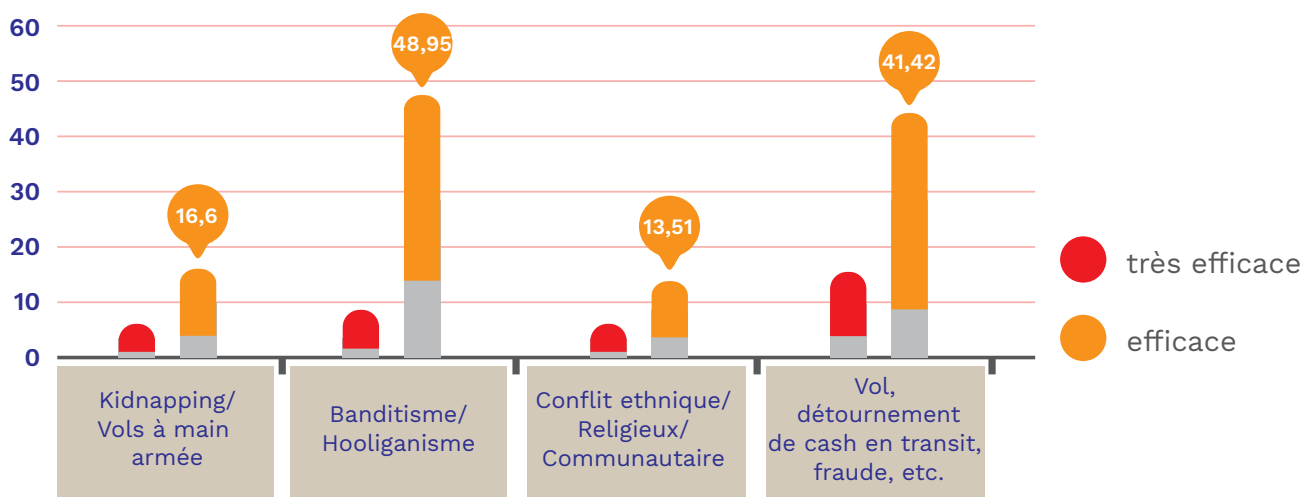
S'agissant des types de menaces de sécurité. Les résultats de l'enquête par questionnaire montrent que les agents de sécurité paraissent comme non préparés à gérer les cas de kidnapping ou de vols à main armées. En revanche contre le banditisme / hooliganisme et les vols (autres que les vols à main armée), le vol de cash en transit, etc. que les EMSP sont perçus comme engagés à gérer de telles menaces et sont efficaces.

Figure 6 : Types de menace de sécurité que les EMSP sont engagés à gérer, d'après les répondants



Source : notre enquête

Figure 7 : Perception du niveau d'efficacité des EMSP suivant les types de menaces



Source : notre enquête

3. Conditions de travail

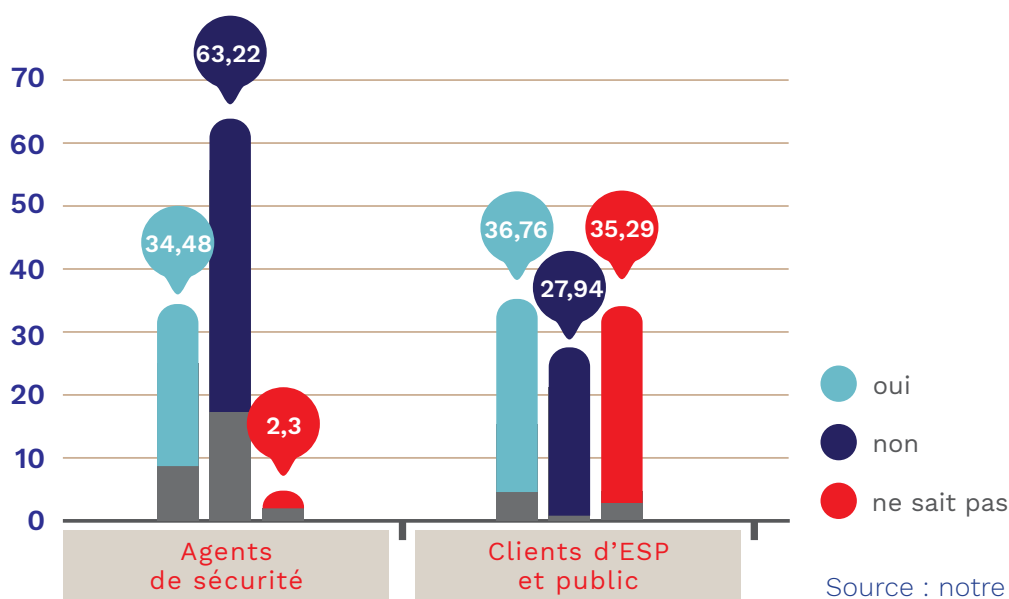
Les défis relatifs aux conditions du travail sont principalement liés au non-respect du Code du travail. Ces défis concernent :

- Le salaire minimum (200 000 ariary par mois) n'est pas respecté par bon nombre d'entreprises et les heures supplémentaires sont mal prises en compte ou pas prises en compte du tout. Souvent, les agents ne savent pas qu'ils sont en droit de réclamer compte tenu des heures travaillées. Parfois ils n'osent pas les réclamer de peur de perdre leurs postes. Des EMSP paient leurs agents 150'000 ariary par mois. Dans certains cas, les salaires sont payés en retard.
- Certaines EMSP font travailler les agents avec un nombre d'heures hebdomadaire très élevé (supérieur à 50 heures). Certaines entreprises font quelquefois travailler leurs agents 24 heures d'affilées. Les heures de repos hebdomadaire ne sont pas non plus respectées : il arrive à certains agents de travailler tous les jours de la semaine. Certains parlent d'une charge de travail de 72 heures par semaine.
- L'absence de protection sociale : les agents de sécurité parmi les plus exploités ne sont pas inscrits à la caisse nationale de prévoyance sociale (CNAPS) et à l'OSTIE (prestations santé) ou leurs équivalents. Ainsi, en plus de salaires inférieurs au salaire minimum d'embauche, certains agents ne bénéficient d'aucune sécurité sociale et doivent payer eux-mêmes leurs frais de soins.
- L'environnement et l'hygiène de travail n'est pas adéquat pour la protection et la santé des agents : manque d'abri ou abri ne protégeant pas de la pluie et du froid, habillement d'hiver insuffisant, pas d'accès aux installations sanitaires.
- La liberté syndicale n'est souvent pas respectée. Un grand nombre d'EMSP font indirectement pression sur les agents de sécurité pour que ceux-ci n'adhèrent pas aux syndicats. En pratique, très peu d'agents de sécurité appartiennent à un syndicat.
- Les licenciements abusifs. Certaines entreprises menacent de licenciement (et quelquefois exécutent leurs menaces) les employés qui daigneraient se plaindre des conditions de travail et de rémunérations.
- Le non-respect des dispositions légales sur le travail de nuit et les horaires de travail des femmes. Certaines sont affectées à la garde nuit d'établissements industriels et travaillent 24h d'affilées. L'une des femmes interviewées a cependant affirmé avoir elle-même demandé à travailler de nuit afin de pouvoir s'occuper de son ménage et de sa famille durant le jour.

Avec la forte incidence de la pauvreté à Madagascar, les agents de sécurité ont un rapport de force qui leur est défavorable par rapport à l'employeur, compte tenu du nombre important de personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi. Cette situation explique les irrégularités commises par certaines EMSP en matière de conditions de travail. Il faut également noter le haut taux de rotation du personnel des EMSP. Ce fait s'explique en partie par des conditions de travail et de rémunération qui sont quelquefois trop dures à supporter pour certains agents de sécurité. Cela s'explique aussi par le fait que des EMSP essaient de ne pas engager les agents qu'elles emploient en CDI et les licencient avant de se retrouver obligées de le faire. La plupart des agents ne connaissent pas leurs droits et se laissent généralement abuser. Certains ne savent pas qu'ils peuvent passer un contrat écrit avec leurs employeurs, ni qu'il existe une inspection du travail auprès de laquelle ils peuvent se plaindre, ni qu'il existe un tribunal chargé des différends entre eux et leurs employeurs.

Concernant la question du respect par les EMSP de leurs obligations par rapport à la protection sociale, les salaires et indemnités, les agents de sécurité répondent majoritairement que celles-ci ne sont pas respectées (63.2%). Une proportion substantielle de clients d'EMSP et de membres du public n'ont pas d'idée sur le respect par les EMSP de leurs obligations (35.3%). Toutefois, le pourcentage de répondants pensant que les EMSP respectent leurs obligations sont du même ordre d'importance que chez les agents de sécurité (environ 35% à 38%).

Figure 8 : Perception du respect par les EMSP de leurs obligations en matière de protection sociale, les salaires, les retraites



La sélection des candidats comporte pour les entreprises les plus sérieuses une composante sur la moralité du candidat. Il est alors demandé aux candidats de fournir un extrait de casier judiciaire vierge, un certificat de bonne conduite délivré par le fokontany^{xliv} de résidence et certaines EMSP demandent au candidat de faire une déclaration sur l'honneur quant à sa moralité. Les EMSP les plus sérieuses font des enquêtes complémentaires auprès du fokontany ou auprès des précédents employeurs du candidat à l'embauche.

Il est important de relever ici qu'il est possible moyennant paiement de se procurer un casier judiciaire vierge ou un certificat de bonne conduite. De plus certains délits ne sont pas de nature à s'inscrire dans le casier judiciaire.

Malgré la faille des dossiers sur la moralité des candidats à l'embauche, il existe des EMSP qui ne prennent pas la peine de renseigner la situation de moralité des candidats. Ces EMSP embauchent sans examiner les dossiers des candidats. Les candidats qui ne leur conviennent pas sont licenciés par la suite. Il existe alors le risque accru de recours aux licenciements abusifs. Par exemple, un manager interviewé a affirmé ne pas exiger de casier judiciaire dans les pièces à fournir. En l'absence d'un système permettant de tracer les antécédents des agents, il est tout à fait possible que des agents ayant commis des crimes/délits qui ne s'inscrivent pas dans les casiers judiciaires se fassent embaucher par des EMSP.

4. Usage de la force et des armes à feu

Il est constaté chez un petit nombre d'EMSP que les agents portent des armes à feu et des matraques. Les cas où la présence des armes à feu sont relevés sont des cas de protection de VIP ou le transport de fonds. S'il est compréhensible que les agents d'EMSP se munissent d'armes à feu dans les cas précédemment décrits, il n'en demeure pas moins qu'il semble exister un flou juridique sur la question. Certaines entreprises n'hésitent pas à contourner ce problème en demandant à leurs employés d'obtenir des permis de port d'arme en leurs noms propres et de les utiliser durant le service.

A première vue, l'usage de la force semble très contenu chez les agents de sécurité privée. Il ne se rencontre généralement pas de cas substantiels de dérives dans l'usage de la force par les agents de sécurité bien que la majorité des agents de sécurité en activité n'ont pas reçu des formations standards sur les règles d'usage de la force. Toutefois, il est arrivé des cas où ceux-ci ont commis des actes d'agression. Comme signalé plus haut, il a été rapporté que dans une localité en particulier, des agents d'EMSP n'ont pas hésité pas à défier les autorités locales et à agresser les agents de police municipale.

5. Relation avec les forces de sécurité publique

La relation des EMSP avec les forces de sécurité publique est pratiquement une nécessité dans la mesure où les entreprises de sécurité privée ne disposent pas toujours de tous les moyens nécessaires pour faire face aux situations dangereuses. La plupart des EMSP sont en contact soutenu avec les forces de sécurité publique. Les interventions que nécessitent les cas d'attaques ou d'intrusions requièrent généralement la présence de forces de sécurité publique. Dans les cas d'intrusion par des personnes ne portant pas des armes à feu, les agents de sécurité peuvent effectuer l'arrestation des intrus. Ils doivent dans le même temps signaler le cas d'intrusion à l'ESP qui se chargera d'appeler le renfort des

EXTRAIT DES ENQUÊTES

Le bouton panique

Certains agents nous ont rapporté que dans les cas où il y a intrusion par des personnes portant des armes à feu, la seule option à leur disposition est de donner l'alarme en appuyant sur le bouton panique, puis de se cacher. Toute l'intervention de sécurisation sera alors confiée aux forces de sécurité publique.

forces de sécurité publique. Dans tous les cas, ce sont les forces de sécurité qui se chargent d'enquêter les personnes arrêtées. Selon d'anciens clients interviewés, lors d'attaques à main armée, leur présence se révèle totalement inutile (raison pour laquelle après deux attaques, ils ont préféré faire appel à la protection des forces publiques).

Certains membres des forces publiques ont également signalé que les relations avec les EMSP sont quasi inexistantes. Donc autant elles sont soutenues dans la capitale, autant elles sont distantes dans certaines localités.

Concernant la collaboration entre le secteur public et le secteur privé, le fait que les tenues de certaines ESP peuvent être confondues à celles des forces de sécurité publique peut poser problème. Il est normalement interdit aux personnes n'appartenant pas aux forces de sécurité de porter des uniformes similaires. Ceci présente le risque que des personnes commettent des vols ou autres délits en se faisant passer pour des éléments de la force de sécurité publique. Certains cas allant dans ce sens ont été dénoncés par la population lors de nos interviews.

Les forces de sécurité publique, telles que les gendarmes, policiers ou militaires sont embauchés dans le gardiennage privé. Ces prestations sont parfois justifiées dans les cas de personnes menacées de danger. Tel est par exemple le cas d'un agent de change résidant à Mahajanga (région Boeny, au Nord-Ouest), qui a dû faire appel à la protection des éléments de forces de l'ordre après 4 attaques à main armée, les agents EMSP n'ayant pu le protéger.. Ces pratiques de service de protection de personnes privées par des

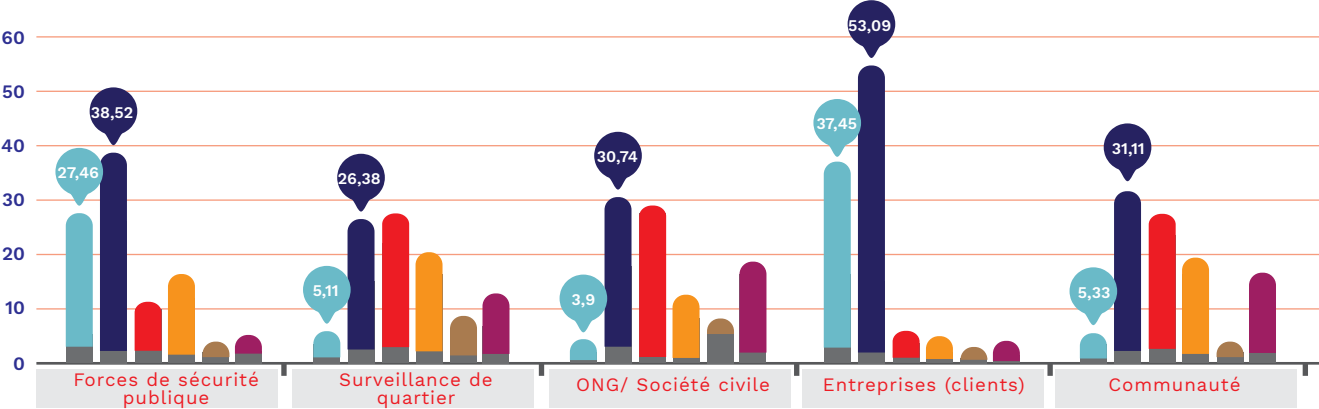
éléments de la force de sécurité publique sont difficiles à justifier au public compte tenu de l'insuffisance d'effectifs pour assurer la sécurité publique, et au regard de l'insécurité civile toujours grandissante.

Un cas de relation privilégiée entre EMSP et forces de sécurité publique dans certaines parties du pays doit être mentionné. Il s'agit d'un partenariat privé / public entre une EMSP (ADESS) et la gendarmerie. Cette relation est régie par un contrat en bonne et due forme. Grâce à ce partenariat, des gendarmes sont présents dans le *control room* de l'entreprise et peuvent ainsi constater directement les cas d'intrusion ou d'infractions. Par ailleurs, dans les cas d'intervention, les gendarmes interviennent directement (l'EMSP n'emploie pas d'agents de sécurité). Il arrive aussi sur le terrain que les agents de sécurité privée assistent les forces de sécurité publique. L'échange d'information et une bonne collaboration entre les EMSP et les forces de sécurité publique s'avèrent nécessaire dans la mesure où cela sert aussi bien l'intérêt des EMSP que les impératifs d'ordre et de sécurité publics.

La perception du public sur la contribution de la sécurité privée à la sécurité publique est mitigée. Selon les résultats de l'enquête, près de 40% des répondants pensent que la sécurité privée contribue dans une large mesure à la sécurité publique, tandis que près de 38% pense que cette contribution est plutôt modeste. Cette situation s'explique par le fait que la présence d'agents de sécurité privée est ressentie comme contribuant à la sécurité des lieux de sa proximité immédiate. Toutefois, ce sentiment de sécurité renforcée est limité par le fait que les agents de sécurité sont avant tout affectés à la garde du lieu dont ils ont la charge. Par ailleurs, le fait que la majorité des agents de sécurité n'utilisent pas d'armes à feu limite quelque peu leur potentiel à rassurer, si l'on songe à l'éventualité d'une attaque à main armée. Il est même arrivé des cas d'attaques où les agents n'ont eu d'autres choix que de fuir pour préserver leurs vies. Un petit nombre de personnes interviewées pensent toutefois que les agents d'EMSP sont dangereux dans la mesure où ils se rendent parfois complices des malfaiteurs.

Au vu des résultats de l'enquête, les niveaux de relation des prestataires de sécurité privée avec les entreprises (clients et potentiels clients) et les forces de sécurité publique avec lesquelles les EMSP sont appelées à collaborer sont bons ou même très bons. En revanche, les relations avec les ONG/OSC, ainsi qu'avec les vigiles de quartiers ou la communauté en générale, s'avèrent rares. Le cas échéant l'entente est bonne. Il arrive que les EMSP participent à des actions sociales au niveau des communautés, à travers par exemple le financement de certains petits projets, ou la participation des agents à des actions directes au bénéfice des habitants.

Figure 9 : Niveaux de relation des prestataires de sécurité privée avec différents groupes



Source : notre enquête

● très efficace
 ● efficace
 ● neutre
 ● pas efficace
 ● pas du tout efficace
 ● ne sait pas



CHAPITRE 4 : CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Face aux défis sécuritaires importants auxquels Madagascar est confronté, les efforts du gouvernement malagasy pour réformer son secteur de sécurité sont encourageants. Le développement d'une réglementation spécifique pour le secteur de la sécurité privée est un élément clé de cette réforme car ce processus contribuera, entre autres, à une meilleure coordination des acteurs de sécurité, privés et publics et au rehaussement des standards opérationnels du secteur de la sécurité privée dans son ensemble. Pour y parvenir, le gouvernement devra notamment définir le système d'autorisation des EMSP, le mécanisme de surveillance et contrôle des EMSP, le standard des formations que devront suivre les agents de sécurité et des standards minimums relatifs aux conditions de travail des agents de sécurité. Le document de Montreux et le Code de Conduite international offrent des bonnes pratiques internationales pour guider le gouvernement dans l'élaboration d'une nouvelle loi.

Afin d'assurer que le processus de réforme, en particulier le développement d'une nouvelle réglementation, soit adaptée et efficace, il est important que toutes les parties prenantes, telles que les entreprises de sécurité privée, la société civile ou les clients, y soient associées. Un processus de consultation multipartite assurera une réforme à même de répondre aux défis et prenant en compte les besoins de chaque acteur. Un tel processus inclusif assure également une meilleure appropriation des réformes par les entreprises de sécurité privée : il est important que les acteurs de l'industrie comprennent que la promotion du professionnalisme et le respect des droits humains est également dans leur intérêt commercial, un gage de confiance et de qualité aux yeux des clients.

L'étude a fait le choix d'analyser le cadre légal existant et les défis à relever en se référant au respect des droits notamment le DIH et les droits humains. Ce prisme d'analyse s'avère efficace et a permis l'identification des recommandations pour le développement d'une meilleure gouvernance de la sécurité privée à Madagascar. Ces recommandations ont été organisées selon l'acteur principalement concerné.

Au gouvernement :

1. Mettre en place un atelier regroupant les différentes parties prenantes en vue de vérifier la pertinence des résultats de l'étude et afin de recueillir les points de vue des différentes parties en vue de la réglementation du secteur ;
 2. Elaborer et proposer au Parlement pour adoption un projet de loi sur la gouvernance des entreprises de sécurité privée. Cette nouvelle loi intégrera les principes de DIH et des droits humains. L'élaboration de cette loi devrait inclure un groupe de travail multi-acteur regroupant les différents acteurs clés concernés : autorité, compagnies, clients et la société civile. La nouvelle loi permettra de soutenir la réponse de l'Etat quant à la progression de la délinquance de l'augmentation du banditisme et des vols. La nouvelle loi inclura également un rôle de surveillance opérationnel des activités des EMSP au ministère de l'intérieur avec une décentralisation effective en province ;
 3. Poursuivre la participation active de Madagascar au sein du Forum du Document de Montreux afin de profiter de l'appui technique du Forum et de l'échange de bonnes pratiques entre les Etats membres du Forum ;
 4. Adhérer au Code de conduite international des entreprises de sécurité privées et aux Principes Volontaires sur la sécurité et les droits humains qui promeuvent le respect du DIH et les droits humains ;
 5. Procéder au recensement national des intervenants dans le secteur de la sécurité privée et créer un registre public ;
 6. Ouvrir un processus de consultation multi-acteurs pour
 - L'élaboration d'un programme de formation national
 - L'établissement de standards uniformes de sélection du personnel et enquêtes préalables
 - La mise en place de procédures de traitement des plaintes émanant du personnel des EMSP ou de tiers et portant sur une possible violation par l'entreprise des règles applicables ;
 7. Mettre en place un système de surveillance et contrôle des EMSP s'inspirant des bonnes pratiques internationales ;
 8. Mettre en place un système de licence à durée limitée dont le renouvellement serait conditionné à l'observation par l'entreprise des réglementations relatives aux EMSP, ainsi que le respect de tout droit applicable aux EMSP ;
 9. Assurer un contrôle efficace pour s'assurer qu'à la demande de renouvellement des agréments annuels, les EMSP ont soumis leurs agents à une formation standardisée et mettre en place un système de révocation des licences en cas de violations des règles applicables ;
-

10. Impliquer les autorités locales, à tous les niveaux, dans la gestion des agréments accordés aux EMSP et dans le système de surveillance à mettre en place ;
11. Accorder une attention particulière à la lutte contre la corruption dans le secteur d'activité des EMSP ;
12. Mettre en place une base de données nationale des agents de sécurité avec attribution de cartes professionnelles aux agents de sécurité dont la validité est limitée, mais renouvelable. Ce système doit pouvoir tracer les événements importants dans l'évaluation de l'agent (comme les fautes professionnelles graves, les cas d'emprisonnement ou au contraire la bonne évaluation des précédents employeurs) ;
13. Proposer un modèle de contrat type entre les EMSP et les clients qui reflètent les bonnes pratiques d'approvisionnement minimum ;
14. Préciser le cadre de collaboration et de responsabilité entre les sociétés privées de sécurité et les services publics de la police et ou de l'armée en se basant sur les bonnes pratiques ;
15. Clarifier dans les textes réglementaires dans quels cas les agents des forces de sécurité publique peuvent être affectés à des missions de sécurité privée ;
16. Inscrire dans les textes réglementaires l'interdiction pour les EMSP d'avoir des uniformes ressemblant à celles des forces de sécurité publique ;
17. Accorder une préférence aux EMSP membres d'ICoCA pour l'accès aux marchés publics.

Aux entreprises de sécurité privée :

18. S'assurer que les employés de leurs entreprises respectent le DIH et les droits humains ;
 19. Participer activement au processus de consultation multi-acteurs pour l'élaboration d'un programme de formation national et standard des personnels de sécurité privée ;
 20. Assurer que leurs personnels soient formés selon les standards et programmes arrêtés au niveau national ;
 21. Promouvoir la création de syndicats dans leurs entreprises ;
 22. Améliorer les conditions salariales, les conditions d'hygiène, l'environnement de travail ainsi que la protection sociale des agents afin de s'assurer d'une prestation de qualité ;
 23. Participer activement au cadre de dialogue sur les principes volontaires pour partager des bonnes pratiques et avoir le soutien de la société civile ;
-

24. Mettre en place un mécanisme de plainte sur les possibles violations des droits humains ou de code de conduite par les ESP ;
25. Adhérer à l'organisation ICoCA comme signe d'engagement à fournir des services de sécurité d'une façon responsable, qui respecte l'état de droit et les droits humains, et protège les intérêts des clients.

A la société civile :

26. Assurer le monitoring des violations des droits humains liées aux activités des entreprises de sécurité privée ;
 27. Agir pour sensibiliser les parties prenantes à comprendre les enjeux de la participation à des discussions sur l'amélioration de la gouvernance des EMSP ;
 28. Sensibiliser les parties prenantes aux questions liées à la bonne gouvernance des entreprises de la sécurité privée par la promotion des bonnes pratiques pouvant faciliter l'amélioration du cadre juridique national ;
 29. Adhérer à l'ICoCA pour accompagner les entreprises de sécurité privée à travailler de façon responsable ;
 30. Travailler avec le gouvernement et les entreprises pour développer un modèle de contrat type entre les EMSP et les clients qui reflètent les bonnes pratiques d'approvisionnement minimum ;
 31. Participer à un processus de consultation multi-acteurs pour
 - L'élaboration d'un programme de formation national
 - L'établissement de standards uniformes de sélection du personnel et enquêtes préalables
 - La mise en place de procédures de traitement des plaintes émanant du personnel des EMSP ou de tiers et portant sur une possible violation par l'entreprise des règles applicables ;
 32. Adhérer à l'Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée qui est un réseau d'organisations de la société civile (OSC) africaines visant à soutenir et à renforcer leur capacité organisationnelle pour la promotion de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité privée ;
 33. Promouvoir l'adhésion des employés d'EMSP à des syndicats ;
 34. Promouvoir les efforts dans la lutte contre la corruption dans le domaine spécifique des EMSP.
-

Aux clients :

- 35.** Ouvrir à concurrence publique les appels d'offre en rapport avec les EMSP ;
- 36.** S'assurer que les EMSP qu'ils sous-traitent intègrent les notions d'agissement responsable et respectent le DIH et les droits humains ;
- 37.** Mettre en place des mécanismes qui leur permettent de s'assurer que les employés des EMSP reçoivent un salaire décent et une protection sociale adéquate (en s'assurant par exemple qu'ils font appel à des entreprises qui respectent le droit de leurs employés) ;
- 38.** Participer à un processus de consultation multi-acteurs pour
 - L'élaboration d'un programme de formation national
 - L'établissement de standards uniformes de sélection du personnel et enquêtes préalables
 - La mise en place de procédures de traitement des plaintes émanant du personnel des EMSP ou de tiers et portant sur une possible violation par l'entreprise des règles applicables ;
- 39.** Adhérer à toutes les initiatives allant dans le sens du respect des droit humains, tels que les Principes Volontaires ;
- 40.** Accorder une préférence aux ESP membres d'ICoCA dans leurs appels d'offres ;
- 41.** Participer aux efforts de lutte contre la corruption dans le secteur des EMSP.

SOURCES

TRAITÉS, DOCUMENTS OFFICIELS ET TEXTES JURIDIQUES

- Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, Confédération suisse, 9 novembre 2010.
- Le document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées pendant les conflits armés, DFAE et CICR, Montreux, 17 septembre 2008.
- Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, Agence de la démocratie, des droits de l'homme et du travail, Washington, 20 février 2001.
- Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Acte Constitutif de l'Union Africaine, 1 July 2000, consultable sur : <https://www.refworld.org/docid/493fcb8b2.html> [consulté le 10 avril 2020].
- Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, portant création d'une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, 10 June 1998, consultable sur : <https://www.refworld.org/docid/493fd4142.html> [consulté le 10 avril 2020].
- Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, adoptés par le huitième Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants qui s'est tenu à La Havane (Cuba) du 27 août au 7 septembre 1990.
- Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, 11 July 1990, consultable sur : <https://www.refworld.org/docid/493fd2ad2.html> [consulté le 10 avril 2020].
- Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 26 June 1981, consultable sur : <https://www.refworld.org/docid/493fcf882.html> [consulté le 10 avril 2020].

RAPPORTS, ÉTUDES ET DOCUMENTS OFFICIELS

- Ambatovy, *Les Principes Volontaires de Conformité*, <http://www.ambatovy.com/ambatovy-html/docs/index.html%3Flang=fr&p=8940.html>.
- Ambatovy, *Travail Social de Proximité sur les Principes Volontaires*, <http://www.ambatovy.com/ambatovy-html/docs/index.html%3Flang=fr&p=8996.html>.
- Human Rights Committee, Consideration of reports submitted by States parties under article 40 of the Covenant, Fourth periodic reports of States parties due in 2011 – Madagascar, November 9, 2015, documents-dds-ny.un.org, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/47/PDF/G1528847.pdf?OpenElement>.
- Plan national de la réforme du secteur de la sécurité, septembre 2017.

- Search for Common Ground Madagascar, Projet MAZAVA Soutenir la circulation d'information et la bonne gouvernance autour des sites de la compagnie minière Ambatovy, 2015.
- *Violations of human rights in Madagascar* – Statement by CETIM, <https://www.cetim.ch/violations-of-human-rights-in-madagascar/>
- UNICEF, *Guide Pratique de la Responsabilité Sociétale des Entreprises : Guide d'orientation pour la démarche de Responsabilité Sociétale et de Développement Durable*, <https://www.unicef.org/madagascar/media/401/file/Guide%20pratique%20RSE%20pour%20les%20entreprises.pdf>
- UNICEF, Manuel sur la sécurité et les droits de l'enfant Document d'accompagnement à la Liste de vérification sur la sécurité et les droits de l'enfant, 2016, <https://www.unicef.org/csr/css/child-rights-security-handbook-french.pdf>

ARTICLES

- AFP, *A Madagascar, l'inquiétant business des enlèvements*, Le Point, 20/05/2018, visité le 15 avril 2020 à https://www.lepoint.fr/economie/a-madagascar-l-inquietant-business-des-enlevements-20-05-2018-2219872_28.php
- ICRC: "DIH et forces armées malgaches: une femme à l'honneur", May 17, 2017, icrc.org, <https://www.icrc.org/fr/document/dih-et-forces-armees-malgaches-une-femme-lhonneur>.
- Jütersonke, Oliver & Kartas, Moncef, Small Arms Survey, "Small Arms Survey 2011: States of Security", 2011, smallarmssurvey.org, <http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/A-Yearbook/2011/en/Small-Arms-Survey-2011-Chapter-06-EN.pdf>
- Manou R., *Pendant que les forces de l'ordre échouent: Les sécurités privées prennent place*, La Gazette de la Grande ile, 10 avril 2018, <http://www.lagazette-dgi.com/?p=6287>
- Nations Unies à Madagascar, La CNIDH en "statut A", 10 décembre 2019, <https://madagascar.un.org/fr/29423-la-cnidh-en-statut>
- Ramambazafy, J., *Antananarivo. Qu'est-ce qui fait courir Lelièvre, ce franco-cop qui déborde?*, Madagate.com, 6 septembre 2016.
- Razafindrakoto, Gaby, "Gender equality in Madagascar", wordpolicy.org, March 15, 2016. <https://worldpolicy.org/2016/03/15/gender-equity-in-madagascar/>
- R. O., *Société de sécurité privée : Confusion avec les forces de l'ordre*, Midi Madagasikara, 16 février 2016, <http://www.midi-madagasikara.mg/politique/2018/02/16/societe-de-securite-privee-confusion-avec-les-forces-de-lordre/>
- Lutte contre l'insécurité : la mise en place des forces spéciales d'intervention. <http://www.newsmada.com/lutte-contre-insécurité>, 23 février 2009, consulté le 26 avril 2020
- Insécurité à Madagascar : à cause du chômage et de la pauvreté <http://matv.mg/insecurite-a-madagascar-a-cause-du-chomage-et-de-la-pauvrete/> consulté le 29 avril 2020.

SITES INTERNET

- UNFPA Madagascar, "Notre Action – Droits de l'homme et égalité des sexes", madagascar.unfpa.org, <https://madagascar.unfpa.org/fr/topics/droits-de-l'homme-et-egalite-des-sexes>
- The World Bank, The World Bank in Madagascar, worldbank.org, October 29, 2019, <https://www.worldbank.org/en/country/madagascar/overview>

ANNEXE 1 – RÉGLEMENTATION RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL À MADAGASCAR

Obligations pour les employeurs

Dignité humaine, non-discrimination	Interdiction de recourir au travail forcé	Article 4 Code du travail ^{xlv}
	Respecter la dignité humaine	Article 5 Code du travail
	Interdiction de salaires discriminatoires fondés, par exemple, sur l'origine, l'âge, le genre, l'appartenance à un syndicat	Article 53 Code du travail
	Interdiction la discrimination des personnes handicapées	Articles 105 – 106 Code du travail
Interdiction de licenciement abusif	La rupture abusive du contrat de travail est définie comme un licenciement effectué sans motif légitime, sans cause réelle et sérieuse, sans raisons professionnelles valables ou assortis de motifs fallacieux ou encore motivés par les opinions du travailleur ou son appartenance à un syndicat	Article 20 Code du travail
Lieux, équipement, santé, environnement et sécurité au travail	Fournir des vêtements, du matériel, des informations et une formation adéquate pour protéger la vie et la santé de leurs travailleurs	Article 110 Code du travail
	S'assurer que les lieux de travail soient tenus en état de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel, que l'atmosphère soit protégée contre les émanations dangereuses et gênantes, les vapeurs, les gaz, les poussières, les fumées etc. L'environnement et l'atmosphère doivent prendre en considération le confort physique, mental et social des employés	Articles 112–114 Code du travail
	Mettre à disposition de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriés, ainsi que tout autre mobilier nécessaire au confort des travailleurs pendant la période de travail	Article 115 Code du travail
	S'assurer que les installations, équipements et matériels de travail sont soumis à des normes de sécurité obligatoires, à une surveillance, une maintenance et une vérification systématiques	Article 120 Code du travail
	S'assurer que tous les gardiens de nuit aient accès à un abri adéquat	Article 121 Code du travail
	Informier et former les travailleurs sur les mesures de sécurité et de santé liées au poste qu'ils occupent	Article 123 Code du travail
	Assurer la sécurité et le transport des employés travaillant la nuit	Article 84 Code du travail
	Prendre des mesures concernant la propreté, les conditions d'hygiène, l'atmosphère, l'environnement des lieux de travail, le confort physique, mental et social des travailleurs, la mise à disposition d'eau potable, d'installations sanitaires, de vestiaires, de mobiliers, d'abri approprié, le couchage des travailleurs, l'information et formation sur les mesures de sécurité et de santé et aménager des espaces de détente.	Code d'Hygiène, de sécurité et d'environnement du travail ^{xlvi}
	S'équiper contre les incendies et respecter les normes de gestion nationales de l'environnement. Assurer des prestations médico-sanitaires à tous ses employés afin de prévenir toute altération de la santé et de surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.	
	(Obligation pour tout travailleur de se soumettre à l'ensemble des mesures d'hygiène et de sécurité exigées par la loi. Tout contrevenant aux dispositions du Code s'exposera à des sanctions pénales ou civiles et / ou administratives)	

Rémunération et dédommagement	Tout travail effectué entre 22h00 et 05h00 est considéré comme du travail de nuit et donne droit au paiement d'heures complémentaires	Article 83 Code du travail
	Le salaire minimum est fixé à 200 000 Ariary par mois et les heures légales de travail à 200 pour les entreprises agricoles et 173,33 pour les entreprises non agricoles	Décret 2019-927 fixant le salaire minimum d'embauche
Travail des femmes	Interdire aux femmes de travailler la nuit dans les établissements industriels de toute nature et s'assurer que le repos quotidien des femmes et des enfants dure au moins 12 heures consécutives Interdire le travail de nuit aux femmes enceintes.	Article 93 – 99 Code du travail
	Ne pas contraindre une femme candidate à l'emploi de déclarer son état de grossesse. Ne pas résilier le contrat d'une femme enceinte sauf pour une faute professionnelle non liée à son état de grossesse, même au cours d'une période d'essai	Article 94 – 95 Code du travail
	Autoriser les femmes enceintes à être transférées vers un autre poste de travail sur prescription médicale	Article 96 Code du travail
Travail des enfants	L'âge minimum légal d'accès à l'emploi est fixé à 15 ans. Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans sauf autorisation spéciale de l'inspecteur du travail. Ne pas engager des enfants pour l'exercice de travail préjudiciable à leur santé ou à leur développement	Articles 100 – 102 Code du travail
	Se soumettre à l'ordre de l'inspecteur du travail pour que les enfants employés soient examinés par un médecin pour s'assurer que les tâches qui leur sont confiées ne dépassent pas leurs capacités	Article 103 Code du travail
Protection sociale des travailleurs	S'affilier à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS). Remettre à la CNAPS la liste ses employés et des informations telles les périodes d'emploi et les salaires des employés. Verser ses propres cotisations et celles de ses employés (Article 1^{er}). Les accidents du travail sont définis comme des incidents survenus en raison ou sur le lieu de travail, lors de trajets aller-retour pour se rendre au ou rentrer du travail et lors des voyages d'affaires. Fournir ou mettre à disposition les premiers soins et avertir un médecin en cas d'accident (Article 167)	Code de prévoyance sociale ^{xlvii}

Droits des travailleurs

Durée du travail et repos hebdomadaire	La durée du travail est fixée aussi bien pour les hommes que pour les femmes à un maximum de 173,33 heures par mois, au-delà, les heures effectuées constitueront des heures supplémentaires donnant lieu à majoration (article 75). Le repos hebdomadaire d'un minimum de 24h consécutives par semaine est obligatoire (article 80).	Article 75 et 80 Code du travail
---	---	----------------------------------

Formation	La formation est garantie par l'article 191 du code du travail	Article 191 Code du travail
	Le travailleur a droit à un congé éducation formation rémunéré comme temps de travail par l'employeur	Article 194 Code du travail

Mesures de protection des travailleurs	Il a également été institué une inspection du travail et une juridiction du travail comme mesure de protection des travailleurs. Selon l'Article 234, Les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur fonction. Il s'agit, entre autres, des mesures relatives au salaire, à la durée du travail, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants. Ils fournissent également des informations et conseils techniques aux employeurs et travailleurs sur les dispositions légales et attirent l'attention des autorités sur les déficiences et abus non couverts par les lois et règlements. Ils sont également habilités à faire cesser une infraction au Code du travail et à demander le rétablissement de la situation du travailleur. Ainsi, les travailleurs peuvent leur demander de procéder au règlement à l'amiable, par conciliation, des différends les opposant à leurs employeurs	Articles 234, 199 et 205 Code du travail
	Quant au tribunal du travail, il peut être saisi lorsque la conciliation de l'inspecteur du travail n'aura pas abouti. Le tribunal peut concilier et/ ou juger le différend	Article 205 Code du travail

Protection sociale des travailleurs	Les maladies professionnelles doivent être déclarées par les médecins à La CNAPS et à l'inspecteur du travail (Article 169). Ces maladies sont constituées, entre autres, par des intoxication aiguë ou chronique présentées par les travailleurs exposés de façon habituelle à certains agents nocifs, par des infections microbiennes, par des affections présumées résulter d'une ambiance ou d'attitudes particulières nécessitées par l'exécution de travaux ou encore par des affections microbiennes ou parasitaires susceptibles d'être contractées à l'occasion du travail dans les zones qui seraient reconnues particulièrement infectées.	Code de prévoyance sociale
	Les Articles 191 à 196 régissent l'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les victimes ont également droit à un remboursement des frais de traitement, de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation (Article 222) et de se faire reclasser après guérison (Article 240 et 241). La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale doit, en collaboration avec l'inspecteur du travail, prendre une série de mesures de précaution afin de prévenir les accidents et les maladies sur le lieu de travail, telles que collecter des statistiques et utiliser la publicité pour sensibiliser aux méthodes de prévention (Article 252).	
	Le Code de protection sociale a été créé dans le but d'étendre les systèmes de protection sociale aux travailleurs indépendants tels que les exploitants agricoles familiaux, les artisans, les éleveurs, les cultivateurs, les travailleurs du secteur informel et les professions libérales qui sont restés sans couverture sociale. Cette loi vise particulièrement la mise en place du Conseil National d'Orientation de la Protection Sociale pour la mise en œuvre d'un système national et décentralisé de protection sociale. Elle indique également que les prestations sociales doivent comporter des mesures de prévention contre les risques sociaux et économiques.	Code de la protection sociale ^{xlviii}

NOTES

- i. Jütersonke, Oliver & Kartas, Moncef, Small Arms Survey, “Small Arms Survey 2011: States of Security”, 2011, [smallarmssurvey.org, http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/A-Yearbook/2011/en/Small-Arms-Survey-2011-Chapter-06-EN.pdf](http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/A-Yearbook/2011/en/Small-Arms-Survey-2011-Chapter-06-EN.pdf)
 - ii. The World Bank, The World Bank in Madagascar, [worldbank.org](http://www.worldbank.org/en/country/madagascar/overview), October 29, 2019, <https://www.worldbank.org/en/country/madagascar/overview>
 - iii. Jütersonke, Oliver & Kartas, Moncef, Small Arms Survey, “Small Arms Survey 2011: States of Security”, 2011, [smallarmssurvey.org, http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/A-Yearbook/2011/en/Small-Arms-Survey-2011-Chapter-06-EN.pdf](http://www.smallarmssurvey.org/fileadmin/docs/A-Yearbook/2011/en/Small-Arms-Survey-2011-Chapter-06-EN.pdf)
 - iv. Gendarmerie Nationale Madagascar
 - v. Lutte contre l'insécurité : la mise en place des forces spéciales d'intervention. <http://www.newsmada.com/lutte-contre-insécurité>, 23 février 2009, consulté le 26 avril 2020
 - vi. AFP, *A Madagascar, l'inquiétant business des enlèvements*, Le Point, 20/05/2018, visité le 15 avril 2020 à https://www.lepoint.fr/economie/a-madagascar-l-inquietant-business-des-enlevements-20-05-2018-2219872_28.php
 - vii. Plan national de la réforme du secteur de la sécurité, septembre 2017.
 - viii. UNFPA Madagascar, “Notre Action – Droits de l'homme et égalité des sexes”, madagascar.unfpa.org, <https://madagascar.unfpa.org/fr/topics/droits-de-l-homme-et-egalite-des-sexes>.
 - ix. Razafindrakoto, Gaby, “Gender equality in Madagascar”, wordpolicy.org, March 15, 2016. <https://worldpolicy.org/2016/03/15/gender-equity-in-madagascar/>.
 - x. Human Rights Committee, Consideration of reports submitted by States parties under article 40 of the Covenant, Fourth periodic reports of States parties due in 2011 – Madagascar, November 9, 2015, documents-dds-ny.un.org, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/47/PDF/G1528847.pdf?OpenElement>.
 - xi. According to a statement by a Malagasy officer in an interview with the ICRC: “DIH et forces armées malgaches: une femme à l'honneur”, May 17, 2017, icrc.org, <https://www.icrc.org/fr/document/dih-et-forces-armees-malgaches-une-femme-lhonneur>.
 - xii. Search for Common Ground, « Promouvoir la bonne gouvernance et les droits humains dans le secteur extractif à Madagascar », Novembre – Décembre 2016.
 - xiii. Violations of human rights in Madagascar – Statement by CETIM, <https://www.cetim.ch/violations-of-human-rights-in-madagascar/>
 - xiv. Search for Common Ground Madagascar, *Projet MAZAVA Soutenir la circulation d'information et la bonne gouvernance autour des sites de la compagnie minière Ambatovy*, 2015.
 - xv. Ambatovy, *Les Principes Volontaires de Conformité*, <http://www.ambatovy.com/ambatovy-html/docs/index.html%3Fflang=fr&p=8940.html>.
 - xvi. UNICEF, Manuel sur la sécurité et les droits de l'enfant Document d'accompagnement à la Liste de vérification sur la sécurité et les droits de l'enfant, 2016, <https://www.unicef.org/csr/css/child-rights-security-handbook-french.pdf>, p. 5.
 - xvii. Ambatovy, *Travail Social de Proximité sur les Principes Volontaires*, <http://www.ambatovy.com/ambatovy-html/docs/index.html%3Fflang=fr&p=8996.html>.
 - xviii. UNICEF, *Guide Pratique de la Responsabilité Sociétale des Entreprises : Guide d'orientation pour la démarche de Responsabilité Sociétale et de Développement Durable*, <https://www.unicef.org/madagascar/media/401/file/Guide%20pratique%20RSE%20pour%20les%20entreprises.pdf>
-

- xix. Manou R., *Pendant que les forces de l'ordre échouent: Les sécurités privées prennent place*, La Gazette de la Grande île, 10 avril 2018, <http://www.lagazette-dgi.com/?p=6287>
- xx. Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Acte Constitutif de l'Union Africaine, 1 July 2000.
- xxi. Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 26 June 1981.
- xxii. Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, 11 July 1990.
- xxiii. Organisation de l'Unité Africaine (OUA), Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, portant création d'une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, 10 June 1998.
- xxiv. Voir liste de ratifications en annexe.
- xxv. Nations Unies à Madagascar, La CNIDH en « statut A », 10 décembre 2019, accessible à <https://madagascar.un.org/fr/29423-la-cnidh-en-statut>
- xxvi. *Ibid.*
- xxvii. Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, Confédération suisse, 9 novembre 2010.
- xxviii. Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, Agence de la démocratie, des droits de l'homme et du travail, Washington, 20 février 2001.
- xxix. Constitution de la IVe République de Madagascar, du 11 décembre 2010.
- xxx. Loi n° 2003- 036 du 30 janvier 2004, relative aux sociétés commerciales et son décret d'application (décret 2004- 453 du 6 avril 2004)
- xxxi. Loi 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail
- xxxii. Loi 94 – 027 du 17 novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de sécurité et d'environnement du travail
- xxxiii. Décret no. 69-145 du 8 avril 1969 fixant Code de Prévoyance Sociale
- xxxiv. Loi No.94-026 du 17 novembre 1994 portant Code de la protection sociale
- xxxv. Loi n° 60 – 086 du 31 août 1960, mise à jour du 31 mars 2005
- xxxvi. Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (Le Code).
- xxxvii. *Ibid.*
- xxxviii. Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, adoptés par le huitième Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants qui s'est tenu à La Havane (Cuba) du 27 août au 7 septembre 1990.
- xxxix. Loi 69 – 011 du 22 juillet sur le régime de l'armement (à l'exception des armes blanches).
- xl. Réponses à un questionnaire sur les armes à feu et les droits humains.
- xli. R. O., *Société de sécurité privée : Confusion avec les forces de l'ordre*, Midi Madagasikara, 16 février 2016, <http://www.midi-madagasikara.mg/politique/2018/02/16/societe-de-securite-privee-confusion-avec-les-forces-de-lordre/>
- xlii. Ramambazafy, J., *Antananarivo. Qu'est-ce qui fait courir Lelièvre, ce franco-cop qui déborde?*, Madagate.com, 6 septembre 2016,
- xliii. <http://madagate.org/editorial/articles/5936-antananarivo-quest-ce-qui-fait-courir-lelievre-ce-franco-cop-qui-deborde-.html>
- xliv. Le *Fokontany* constitue la circonscription administrative de base à Madagascar. C'est auprès du Fokontany que sont enregistrées les informations sur chaque habitant. Entre autres activités, le Fokontany organise des rondes de nuit en période d'insécurité, des travaux communautaires : généralement des séances de nettoyage des rues de la circonscription.
- xlv. Loi 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail
- xlvi. Loi 94 – 027 du 17 novembre 1994 portant Code d'Hygiène, de sécurité et d'environnement du travail
- xlvii. Décret no. 69-145 du 8 avril 1969 fixant Code de Prévoyance Sociale
- xlviii. Loi No.94-026 du 17 novembre 1994 portant Code de la protection sociale

DCAF Le Centre pour la
gouvernance du secteur
de la sécurité, Genève
SECURITY & HUMAN RIGHTS
IMPLEMENTATION MECHANISM (SHRIM)

WWW.BUSINESSANDSECURITY.DCAF.CH