# Annexe C. Modèle de contrat avec une société de sécurité privée

**LOGO DE LA COMPAGNIE**

*Ce modèle est destiné aux entreprises qui souhaitent recruter une société de sécurité privée externe. Les parties indiquées en bleu italiques doivent être complétées par l'entreprise, en fonction du contexte particulier. Comme pour tout modèle, le contenu doit être révisé et adapté à la situation spécifique.*

*Nom de l'entreprise* ci-après dénommée « entreprise » conclut le présent contrat avec *Nom de la société de sécurité privée* ci-après dénommée « le sous-traitant » pour la fourniture de services qui entreront en vigueur dès le *Date.*

1. **COMPORTEMENT**

* Le sous-traitant et ses employés sont tenus de respecter les politiques de l'entreprise en matière de *normes éthiques et de droits humains*.
* Le sous-traitant et ses employés sont tenus de maintenir la confidentialité des informations sensibles.
* Le sous-traitant et ses employés ne doivent pas recourir à la torture, la cruauté ou aux traitements inhumains.
* Le sous-traitant et ses employés doivent assurer la santé des personnes en détention et fournir une assistance médicale, selon les besoins.
* Le sous-traitant et ses employés ne doivent pas se livrer à des pratiques de corruption.
* Le sous-traitant doit traiter ses employés conformément à la législation nationale (et conformément à la Norme de performance 2).

1. **RECOURS À LA FORCE**

La retenue et la prudence doivent être exercées conformément aux lignes directrices internationales sur le recours à la force ; en particulier, les Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, y compris les éléments clés suivants :

* Le recours à la force doit être évalué *et l'utilisation des armes rigoureusement contrôlée*.
* Des moyens pacifiques doivent être utilisés avant de recourir à la force et aux armes à feu.
* Lorsque la force doit être utilisée pour protéger la vie humaine, elle doit être proportionnée à la menace et doit viser à minimiser les blessures.
* Une assistance médicale doit être fournie immédiatement dès que les conditions de sécurité le permettent.

1. **POLITIQUE**

Le sous-traitant doit disposer ou produire des politiques internes clés qui engagent l'organisation à appliquer des normes appropriées, afin de s'assurer que ses employés comprennent et respectent les normes et les appliquent. Il s'agit notamment :

* De l'existence de politiques écrites sur le comportement et le recours à la force.
* De l'existence d'une politique permettant d'effectuer un contrôle préalable au recrutement de tous les superviseurs, agents de sécurité, consultants, spécialistes de la sécurité et des autres membres du personnel, qui identifie tout antécédent d'abus ou d'actes répréhensibles. De contrôler au minimum les casiers judiciaires et les poursuites pénales antérieures, ainsi que les antécédents auprès d'anciens employeurs.
* De l'existence d'une politique de signalement et d'enquête sur les allégations de comportements illégaux ou abusifs et tous les incidents liés à l'utilisation de la force, suivis d'une mesure disciplinaire appropriée.   
  [Remarque : bien que le sous-traitant soit tenu de mener une enquête lorsque les membres de son personnel sont impliquée, l'entreprise assume la responsabilité finale.]

1. **FORMATION**
   * 1. **Formation au maniement des armes**

*(Il s'agit des armes à feu, lorsqu'elles sont distribuées, et de toute autre arme non létale, si elle est utilisée.)*

* Chaque agent de sécurité doit avoir une certification et une qualification sur l'utilisation des armes, *selon une norme de réussite ou d'échec,* avant de se voir délivrer une arme.
* La qualification doit avoir lieu *tous les six mois*.
  + 1. **Formation à l'utilisation de la force**

Il pourra s'agir notamment :

* D'une formation technique et pratique sur l'utilisation de la force grâce à une formation structurée, basée sur des scénarios et axée sur la performance (apprentissage par la pratique).
* La formation doit indiquer clairement où, dans quelles circonstances et dans quelles conditions il est licite et conforme à la politique de l'entreprise d'utiliser une force de toute nature.
* Du niveau de force maximum autorisé.
* Il convient de souligner que toute utilisation de la force doit être un dernier recours et proportionnée et appropriée à la menace.
* Il convient de souligner que la force meurtrière ne peut être utilisée que s'il existe une menace imminente pour la vie ou des dommages corporels importants.
  + 1. **Comportement approprié**

La formation doit souligner l'interdiction de comportements illégaux ou abusifs. Cette formation devra clairement définir ce qu'est un comportement abusif par rapport à un comportement approprié et mettre l'accent sur les sanctions ; elle doit également familiariser les apprenants avec les lois nationales et des normes internationales en matière de droits humains que la société — et ses employés — doit respecter. Deux documents sont notamment importants :

* Les Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois.
* Le Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois.
  + 1. **Équipement**

Le sous-traitant doit veiller à ce que tous les employés disposent d'un équipement approprié pour s'acquitter de leurs responsabilités. Cet équipement comprend *un uniforme approprié muni d'un identifiant approprié, un dispositif de communication radio ou autre, et tout autre équipement tel que déterminé par l'Évaluation des risques de sécurité ou le Plan de gestion de la sécurité, selon le cas.*

* + 1. **Audit**

L'entreprise se réserve le droit de procéder à des audits réguliers du sous-traitant afin :

* D'assurer le processus de vérification des antécédents de la société.
* De vérifier et d'examiner les contrôles des antécédents des employés de la société.
* D'examiner les dossiers personnels de l'ensemble des gardiens et des agents de sécurité recrutés par le sous-traitant.
* De vérifier les réponses aux incidents / allégations.

Par ailleurs, l'entreprise se réserve le droit d'effectuer des examens et des audits programmés ou non du programme de formation et de participer aux sessions de formation. Il peut s'agir notamment :

* D'évaluer le programme de formation du sous-traitant afin de confirmer que la formation est programmée et effectuée
* D’examiner les plans de la formation pour assurer qu'ils respectent la norme appropriée.
* De confirmer les qualifications du ou des formateurs.
* De vérifier l'application d'un examen de performance du type réussite / échec pour vérifier que l'apprenant maîtrise le matériel.
* D’examiner le processus de certification afin de garantir que l'ensemble du personnel de sécurité affecté à l'entreprise a participé à la formation et a réussi le passage de la norme minimale.
  + 1. **Sanctions**
* L'entreprise appliquera des sanctions, y compris, mais sans s'y limiter, une retenue sur le paiement des services, dans l'éventualité où le sous-traitant ne respecte pas les objectifs de performance décrits dans le présent contrat.
* L'entreprise mettra fin au contrat en cas de manquements répétés à atteindre les objectifs ou en cas de comportement illégal ou abusif avéré par les employés du sous-traitant.

*SIGNATURES DES DEUX PARTIES DATE*