



Le Code de Conduite des Rangers de l'IRF

Lignes directrices d'adoption

Version 1.0



Remerciements

Ces lignes directrices ont été élaborées avec l'aide de différents contributeurs expérimentés, qui ont généreusement donné de leur temps et leurs idées quant aux meilleures méthodes pour la mise en œuvre d'un code de conduite dans leur région, leur pays, leur situation. Nous devons de sincères remerciements aux personnes suivantes :

Évaluateurs

Monica Alvarez – Officier de la Fédération, Fédération Internationale des Garder Forestiers (IRF).

Mike Appleton – Vice-président pour le renforcement des capacités, Commission mondiale des aires protégées UICN/Directeur de la gestion des zones protégées, Re : sauvage.

Crispian Barlow – Conseiller technique pour WWF Mékong ; basé au Laos.

Joydeep Bose – Directeur associé, Division pour la Protection, la Faune et & l'habitat, WWF Inde.

Renata Cao de la Fuente – Direction de crimes contre la faune, Amérique latine et Caraïbes, WWF Mexique.

Chris Galliers – Président de la Fédération Internationale des Rangers (IRF).

Iain Jackson – Directeur de la conservation, WWF Bulgarie.

Drew McVey – Conseiller technique sur le crime lié à la faune en Afrique de l'Est, WWF Afrique.

Rohit Singh – Président de la Fédération des rangers d'Asie ; Représentant en Asie, IRF. Directeur d'exécution et zéro braconnage, WWF International.

Felipe Spina Avino – Analyste principal pour la conservation, WWF Brésil.

Interrogés

Stanley Arguedas – Consultant et éducateur de rangers ; basé au Costa Rica.

Crispian Barlow – Conseiller technique pour WWF Mékong ; basé au Laos.

Ian Brooker – Membre de Comité, Fédération Européenne des Rangers ; Garde forestier, Parc national de Dartmoor.

Andrew Campbell – Directeur Général de l'Association des gardes-chasse d'Afrique.

Marcelo Coem – Ancien garde forestier et Formateur de rangers ; basé au Brésil.

Andy Davies – Directeur régional, Parcs Victoria ; Président de l'Association des rangers de Victoria ; Membre du Comité, IRF.

Ruben de Kock – Formateur de rangers chez Lead Ranger ; basé en Afrique du Sud.

Catherine Dreyer – Garde forestière en chef, Parc national Kruger, Parc nationaux de l'Afrique du Sud.

Augusto Granda – Président, Association des Rangers de l'Équateur.

Florin Halastauan – Président, Association des Rangers de Roumanie ; ancien représentant l'Association des rangers d'Europe ; ancien vice-président de l'IRF.

Jeremy Hancock – Directeur, Maintien de l'ordre et Formation médicale, Parcs africains.

Gaspar Insaurrealde – Président, Association des rangers du Paraguay.

Madhav Khadka – Directrice de l'Association de la Conservation de la Faune du Népal ; Directrice de la conservation pour WWF Népal.

Amon Koutoba – Représentante africaine, IRF.

Joelene McLellan – Présidente de l'association des rangers de Queensland ; Représentante d'Océanie, IRF.

Channa Phan – Chef d'équipe de recherche, Service Américain des Forêts ; basée au Cambodge.

Adriana Pinilla – Président de l'Association des rangers de Colombie.

Laura Pastorino – Président intérimaire, Fédération des rangers d'Amérique Latine.

Keith Roberts – Ancienne garde forestière, Directrice et formatrice de rangers ; basée au Royaume-Uni.

Juan Sánchez – Vice-président de l'association des rangers de Colombie.

James Slade – Officier de la Prévention du crime lié à la faune, Re : sauvage.

Sue Stolton – Direction, UICN WCPA Groupe spécialiste pour zones protégées privées.

Kuenley Tenzing – Conseiller au maintien de l'ordre, WWF Bhoutan.

Urs Wegmann – Président, Fédération européenne des rangers ; Représentant Européen, IRF ; Fondateur, Fédération suisse des rangers.

Andy Wright – Directeur de parc, Pickwick Landing State Park, Parcs de l'État du Tennessee ; Représentant de l'Amérique du Nord, IRF.

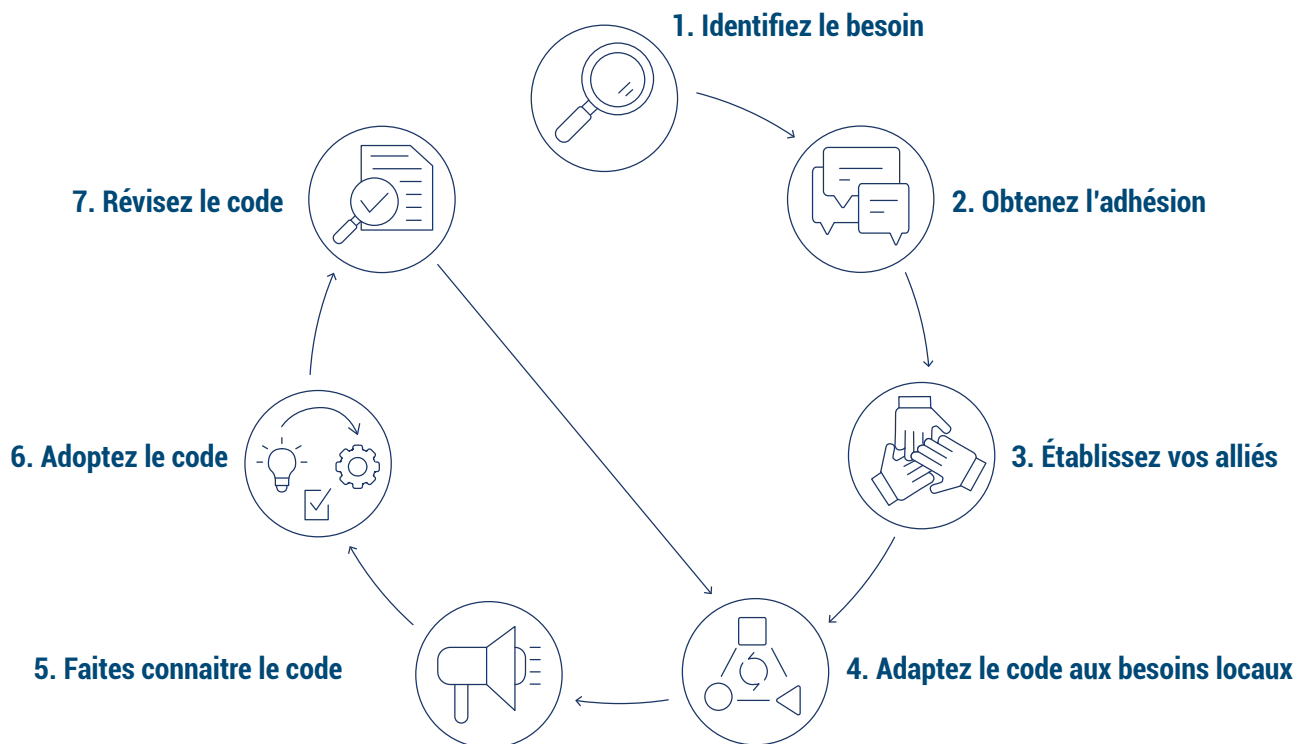
Ces lignes directrices ont été compilées par Chris Gordon de Conservation Alpha et de la Fédération Internationale des Rangers.

Citation. Fédération Internationale des Rangers (2021). Le Code de Conduite des Rangers de l'IRF. Lignes directrices d'adoption. Version 1.0. Fédération Internationale des Rangers, Victoria, Australie.

Sommaire exécutif

Le Code de conduite de l'IRF a été élaboré par les Rangers, pour les Rangers dans le cadre d'un processus de consultation internationale.

Ce résumé présente un ensemble d'étapes recommandées pour l'adaptation et l'adoption, pour les employeurs de rangers, afin de répondre aux contextes juridiques et sociaux locaux.



Zafer Kizilkaya | Akdeniz Koruma Derneği



1. Identifier la nécessité d'un code de conduite

Le succès de la mise en œuvre résulte de la volonté des rangers, des employeurs et/ou des associations d'approuver et d'adopter le Code, en reconnaissant la nécessité d'un standard de fonctionnement.



2. Adhésion au procédé du code de conduite

L'adoption suscitera l'adhésion et la volonté à tous les niveaux. Les messages clés peuvent provoquer l'adhésion, par exemple en soulignant l'objectif d'un code, la nécessité de professionnaliser le secteur de la garde forestière, et l'importance de la propriété.



3. Établir des alliés

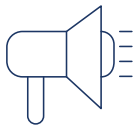
L'adoption sera menée par les alliés, et un comité de représentants dirigeront l'adaptation et pousseront en faveur de l'adoption par la haute direction et les autorités concernées.



4. Adapter le code de conduite

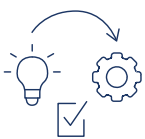
Le Code de conduite des rangers de l'IRF nécessitera une adaptation.

- i. Le comité devra traduire le code de IRF, en identifiant les endroits nécessitant modification. Le contexte pourrait varier, mais les principes clés et les valeurs resteront les mêmes. Le comité devra renforcer tout code existant, sur la base d'une révision.
- ii. La consultation aura lieu au sein de l'organisation, avec les rangers et les associations. Les consultations avec les membres des groupes autochtones et communautaires nécessiteront plus d'engagement. Les commentaires des intervenants sont importants. Un code sera probablement applicable et cela devra être communiqué. Le code sera concis et facilement communicable.
- iii. Il peut être utile que le code soit révisé par un conseiller légal et des institutions nationales de droits humains.
- iv. Le comité devra soumettre le projet final aux preneurs de décisions pour approbation.



5. Sensibilisation au code de conduite

Une sensibilisation au Code, en particulier auprès des rangers, permettra son adoption. Les rangers devraient considérer le code comme un outil pour la prise de décisions. Il sera important d'engager des ressources humaines (RH).



6. Adopter le code de conduite

L'adoption peut se faire à différents niveaux.

- i. **Adoption totale** : L'adoption du code peut nécessiter à la fois une approche descendante et ascendante. Idéalement, le code devrait être incorporé dans les contrats et les conditions de service. Pour les rangers existants, le processus d'adoption peut prendre plus de temps.
- ii. **Adoption appliquée** : L'adoption peut être une approche descendante lorsque le code est communiqué aux rangers puis signé, ou annexé aux contrats.
- iii. **Application volontaire** : Approprié pour l'adhésion à une association de rangers ou l'adhésion à une équipe de rangers volontaires.
- iv. **Mise en œuvre** : La mise en œuvre du code dans une zone peut en faciliter l'adoption ailleurs.
- v. **Formation** : Des cours de formation, le renforcement régulier et l'intégration du code dans le matériel de formation seront essentiels.
- vi. **Diffusion** : En faisant connaître le code, l'organisation renforcera la confiance et garantira la responsabilisation.



7. Réviser le code de conduite

Le code doit être révisé tous les 3-4 ans pour soutenir sa mise en œuvre active et son utilisation.

Srepok Wildlife Sanctuary Map



- Intersections
- Pt. Peak
- Contour Interval
- River
- Road
- Canal
- Dam
- Power Line
- Telephone Line
- Railway
- Road
- Canal
- Dam
- Power Line
- Telephone Line
- Railway

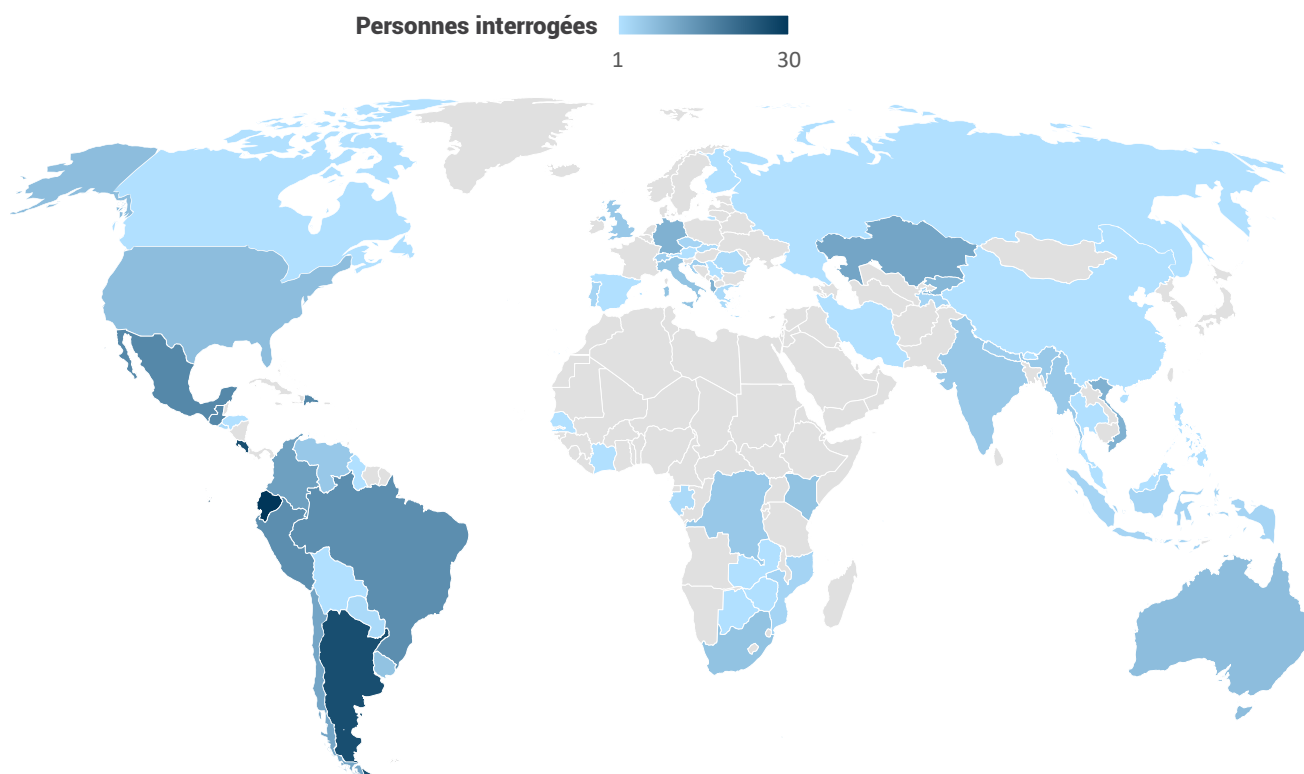
- Tiger Zone
- Core Zone
- Buffer Zone
- Transition Zone
- Tiger Corridor
- Core Area
- Buffer Area
- Transition Area

- Forest Land Conversion
- Forest Green Point
- Non-Forest Green Point

But des lignes directrices

Les rangers contribuent à la préservation du patrimoine naturel et culturel et aux droits des personnes dont les vies sont indissociables de la nature.

Dans le cadre de la déclaration de Chitwan, après demande de la part de la communauté des rangers, le Code de conduite de l'International Ranger Federation (IRF) a été élaboré par un processus de consultation global et itératif, sur la base des commentaires de **1 820 intervenants** de **61 pays**, dont **87% intervenants rangers** (**16% de femmes**). Le Code de conduite final a été révisé par le Bureau du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Le Code de conduite des rangers de l'IRF a été élaboré par les rangers, pour les rangers.



Le Code de Conduite des Rangers de l'IRF fournit un cadre d'orientation global, lequel devra être adopté par le gouvernement et les groupes de rangers, et adapté pour sa mise en œuvre, si nécessaire, pour répondre aux contextes sociaux et juridiques locaux. Ce Code constitue un document ambitieux qui devrait inspirer les rangers. Les modèles qu'il inclut sont une ressource d'orientation, fournissant des principes de base permettant aux groupes d'élaborer leurs propres normes. Sans être des définitions ou des codes imposés, ils sont plutôt de fortes recommandations à suivre les lignes directrices des meilleures pratiques. Le but visé est que les rangers défendent ces valeurs et s'engagent

vis-à-vis de leur propre code de conduite. Afin qu'un tel code de conduite puisse être efficace, les gouvernements et rangers doivent aussi améliorer le bien-être des gardes, favoriser la reconnaissance et l'appréciation pour le secteur et sensibiliser le public au rôle important joué par les rangers pour la protection de la culture, de la nature et des ressources naturelles dont nous dépendons tous.

Les lignes directrices ont été élaborées pour soutenir le Code de Conduite de l'IRF et devraient être consultées en parallèle avec celui-ci. Ils fournissent conseils aux rangers et à leurs employeurs, avec des étapes pratiques et réflexions pour l'adoption et l'institutionnalisation du Code.

Qu'est-ce qu'un Code de Conduite ?

L'objectif d'un code de conduite est d'assurer que les individus agissent de façon légale, appropriée et responsable.

Les Codes de Conduite visent à :

1. Offrir un énoncé clair de valeurs et favoriser l'engagement envers ces valeurs
2. Établir des normes éthiques de conduite attendues et cohérentes et des principes de base
3. Promouvoir une culture de professionnalisme et susciter la fierté des membres du personnel
4. Sensibiliser quant aux bonnes pratiques de gestion
5. Renforcer la confiance du public dans les individus et leurs institutions

Un code de conduite peut devenir la référence par rapport à laquelle la performance individuelle et organisationnelle peut être mesurée. Grâce à cette référence, les employés ont un support pour leur prise de décision quotidienne. Le Code encourage les discussions sur l'éthique et la conformité, donnant aux employés les moyens de gérer les dilemmes éthiques. Un code de conduite fixe un large ensemble de principes pour l'élaboration des Procédures Opératoires Standard (POS) afin de renforcer le professionnalisme de l'organisation et de ses employés.

A qui s'adresse le Code de Conduite de l'IRF ?

Code de Conduite des rangers de l'IRF fournit un modèle qui doit être adapté aux contextes locaux et aux différents rôles et responsabilités des rangers.

Ces lignes directrices ont été élaborées principalement pour les organisations suivantes :

- Organisations qui emploient directement ou indirectement des rangers en tant qu'employés temporaires ou permanents
- Organisations qui établissent volontairement des équipes de rangers
- Organisations ou associations qui représentent les rangers

De plus, ces lignes directrices peuvent être utiles aux organisations suivantes, car elles soutiennent et facilitent l'adoption d'un code de conduite :

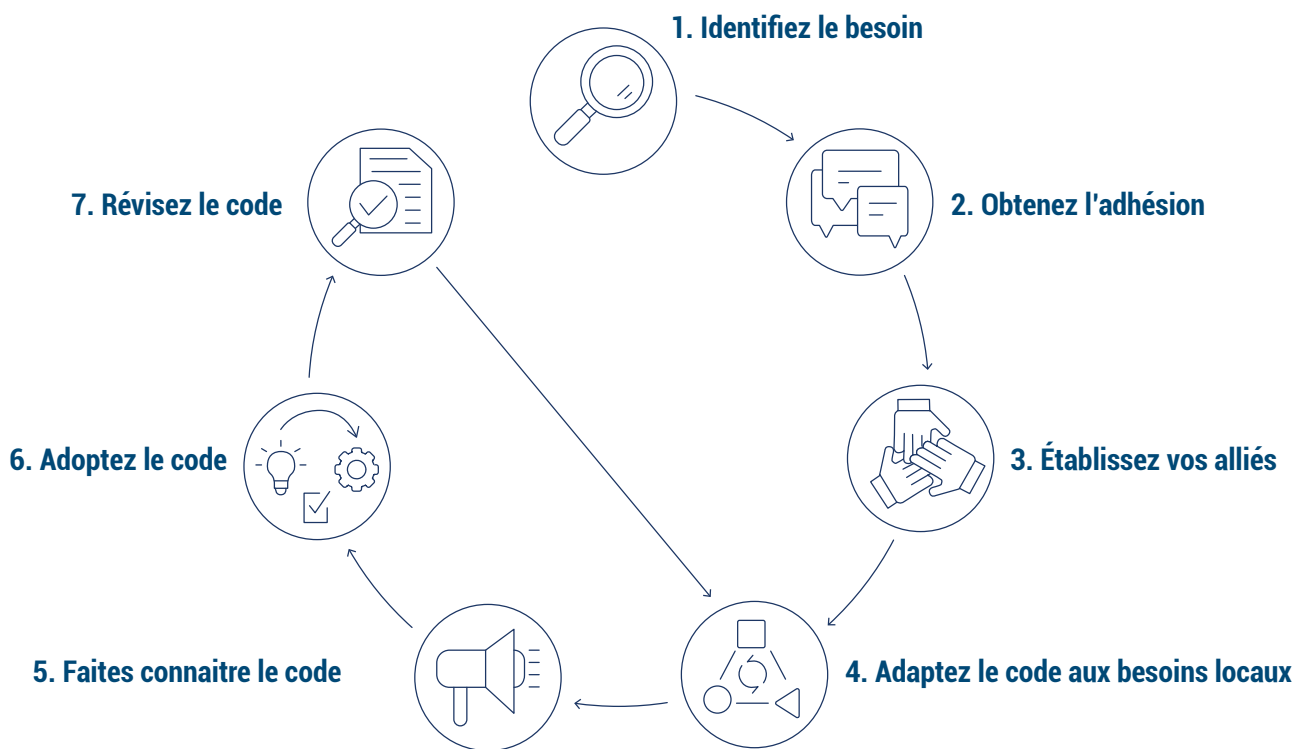
- Organisations qui soutiennent ou financent des activités de rangers.
- Organisations et individus qui forment les rangers.

Comment le Code de Conduite de l'IRF devrait-il être mis en œuvre ?

Il n'y aura pas une approche unique de mise en œuvre du Code de Conduite des rangers de l'IRF.

Les pays peuvent demander des approches « ascendantes » ou « descendantes », ou une combinaison des deux, pour la mise en œuvre. Les lignes directrices présentent un ensemble d'étapes recommandées pour l'adaptation et l'adoption du code par les employeurs et les supporteurs des rangers.

Il est important de noter que la responsabilité de la mise en œuvre réussie d'un code de conduite ne devrait pas incomber uniquement aux rangers. Leurs employeurs doivent établir les normes et s'assurer que leurs rangers ont de bonnes conditions de travail et d'emploi, un soutien institutionnel et un leadership fort. Les supporteurs des rangers, le secteur des ONG par exemple, peuvent jouer un rôle clé ici.





1. Identifiez les besoins d'un code de conduite

Le Code de conduite de l'IRF des Rangers définit les valeurs et les croyances fondamentales qui inspirent une bonne conduite des rangers. En fin de compte, la mise en œuvre réussie d'un code de conduite exige la volonté des rangers et de leurs employeurs de l'accepter et de l'adopter.

Identifier le besoin et la volonté d'adopter un tel code est une première étape importante, nécessitant une gamme d'approches, en fonction des besoins de l'organisation adoptante.

- i. **Employeurs de rangers.** L'organisation reconnaît la nécessité d'un code de conduite en tant que standard d'opération, ou qu'un code existant est inadéquat et/ou obsolète. Dans certaines situations, les codes de conduite existants en matière civile pourraient être renforcés en tenant compte des éléments du code des rangers.
- ii. **Équipes volontaires de rangers.** Une organisation ou une communauté avec sa propre équipe de rangers souhaite définir ses propres standards de conduite.
- iii. **Associations de rangers.** Une association représentante de rangers souhaite établir une norme de conduite pour ses membres.
- iv. **Supporteurs de rangers / donateurs.** Un donateur souhaite établir un code pour les bénéficiaires en tant que mécanisme de sauvegarde pour leur soutien financier, ou répondre à une demande pour établir un code.
- v. **Formateurs de rangers.** Une organisation de formation souhaite utiliser un code de conduite pour établir des normes génériques et des normes de conduite parmi les stagiaires. Obtenez l'engagement vis-à-vis du processus de code de conduite.



2. Obtenez l'engagement vis-à-vis du processus de code de conduite

L'adoption d'un code de conduite des rangers permettra d'obtenir la participation et l'engagement des institutions à tous les niveaux. L'adhésion sera demandée aux rangers et aux autres individus clés (par exemple, les gestionnaires de rangers et de zones protégées, personnel ressources humaines, haute direction) pour assurer une approche d'engagement à la fois ascendante et descendante. La communication claire de la valeur d'un code peut conduire à son adoption. Les approches et messages suivants peuvent faciliter le processus d'adoption :

- i. **Souligner le but d'un code de conduite.** Cela fournit une direction claire et officielle sur la manière dont les rangers devraient se comporter, et agit comme un mécanisme important pour la lutte contre les méfaits et violations des droits de l'homme. Il est cependant important de comprendre qu'un code de conduite ne fixe pas les normes applicables à l'emploi de rangers ni à leur bien-être.
- ii. **Reconnaître un secteur foresterie professionnel.** Un code de conduite met l'accent sur le professionnalisme des rangers, en fournissant un cadre pour le respect public et institutionnel et pour instaurer la confiance entre les rangers, les communautés et autres intervenants.
- iii. **Faire savoir combien le Code de Conduite est représentatif.** Celui-ci a été développé par le biais d'un processus de consultation mondiale, en rassemblant les commentaires de 1 800 personnes venant 61 pays de toutes régions, 87% d'entre ces personnes étant des rangers. En outre, des documents gouvernementaux pertinents ont été consultés et utilisés pour rédiger le code.
- iv. **Expliquer que le Code de Conduite des Rangers de l'IRF sera adapté aux besoins locaux.** Le Code de conduite de l'IRF a été conçu pour couvrir TOUS les rôles et responsabilités des rangers dans le monde entier. Le code nécessitera une adaptation au niveau national ou organisationnel quant aux contextes, lois, réglementations et besoins locaux. Chaque employeur de Ranger doit reconnaître que ceux-ci ont des rôles et responsabilités qui diffèrent selon les régions.

- v. **Engendrer un sens de la propriété.** La consultation et la sensibilisation sont nécessaires pour générer une appropriation chez les rangers et les organisations de rangers, et un sentiment de fierté émanant d'un fonctionnement selon des normes similaires, soulignant les études de cas dans lesquelles le code a été adopté.

Assurer une adhésion suffisante prend du temps. Une aide peut être fournie grâce à la communication régulière et créative de messages clés sous diverses formes, par exemple par réunions et webinaires ciblés, vidéos explicatifs, et au cours d'événements et congrès. Les associations de rangers, les organisations intergouvernementales et les supporteurs peuvent jouer un rôle important dans la communication des messages, tout en reconnaissant les sensibilités locales potentielles là où les initiatives sont conduites par des groupes externes et/ou internationaux. L'établissement de liens avec d'autres normes mondiales et outils (par exemple, la Liste Verte des Zones Protégées et Conservées de l'UICN et l'Outil de Suivi d'Efficacité de Gestion) peuvent aider à présenter les exigences des codes de conduite en tant que standards fondamentaux que tous les groupes de rangers devraient utiliser.



3. Etablir des alliés

Le succès du recours à un code de conduite nécessitera que les alliés prennent le processus en charge, et qu'ait lieu la formation d'un comité ou groupe de travail pour mener l'adaptation du code de l'IRF, et pour promouvoir son acceptation auprès de la haute direction et des autorités concernées.

Pour s'assurer que le code soit en ligne avec les exigences des rangers, le comité ou le groupe de travail devrait être représentatif et sensible aux considérations de genre : aux côtés des cadres supérieurs et des responsables aux ressources humaines, un comité devrait comprendre des rangers supérieurs, des gestionnaires de rangers et de zones protégées, des représentants d'association de rangers. Il est également souhaitable de solliciter la contribution d'organisations pour les droits de l'homme au niveau national et communautaire. De cette façon, les principaux preneurs de décisions peuvent voir l'adhésion venant de tous les niveaux. Dans certains cas, les associations de rangers et les ONG peuvent être les mieux placées pour diriger le recours au code de conduite.



4. Adapter le code de conduite

Dans presque toutes les situations, le Code de conduite des Rangers de IRF nécessitera un certain niveau d'ajustement pour répondre à des besoins pratiques et institutionnels spécifiques.

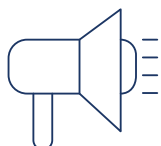
- i. Dans un premier temps, le comité ou le groupe de travail devrait lire le code de conduite des Rangers de l'IRF et le traduire dans la langue locale, tel que demandé. Cela permettrait d'identifier de façon évidente les zones requérant adaptation et ajustement avant des consultations plus larges, par exemple en modifiant la langue ou en éditant des sections du code pour qu'elles soient adaptées localement. Le contexte d'un code varie entre les locations, mais les principes et valeurs clés sont appelés à être les mêmes. Un modèle Microsoft Word du Code de conduite de l'IRF contiendra des sections suggérées comme non négociables, ce qui contribuera à faciliter ce processus. Ce modèle est inclus dans l'annexe.
- ii. Les entités gouvernementales peuvent déjà disposer d'un code de conduite officiel pour les agents publics, et les organisations peuvent avoir déjà leur propre code. Ceux-ci sont probablement assez génériques. Le comité devrait se pencher sur cela et renforcer tout code existant, sur la base d'une révision comparative du Code de Conduite de l'IRF.
- iii. Une fois la première ébauche du code de conduite élaboré, la consultation sera requise au sein de l'organisation, de même qu'avec les rangers et les associations de rangers, afin de s'assurer que le code est exact et répond aux besoins de la population. L'ampleur de la consultation dépend du nombre d'individus et d'organisations affectés ainsi que des ressources disponibles, mais une consultation légère est recommandée. Les consultations nécessaires avec les groupes de la communauté et autochtones nécessiteront plus

d'engagement afin d'intégrer leurs perspectives, et nécessiteront des efforts collectifs et de la délicatesse.

La contribution collective est importante, en particulier de la part des rangers supérieurs, à des postes de gestion et de dirigeants, afin d'engager des discussions avec les rangers sur ce qu'un code signifierait dans leur travail quotidien. Au niveau organisationnel, il est probable qu'un code soit applicable, c'est-à-dire qu'il y ait des mesures formelles d'adhésion et des procédures disciplinaires formelles liées à sa non-observance, ce qui devrait être clairement communiqué au cours de telles consultations. Il est essentiel que tous les rangers comprennent le code et la terminologie utilisés ; le code de conduite final doit être concis, simple et facile à communiquer. Si ses valeurs et standards sont clairs et justifiés, les rangers à titre individuel ne devraient pas avoir de problème à y adhérer.

Un code cohérent au niveau national sera l'idéal, mais il sera nécessaire de tenir compte de la diversité des organisations, cultures et systèmes de gouvernance dans de nombreux pays ; des organisations, à titre individuel, pourront vouloir leur propre code. Cela sera particulièrement vrai pour les peuples autochtones et les rangers de la communauté locale, où le code sera probablement modifié en grande partie afin d'adopter les valeurs et refléter l'identité culturelle du groupe et des communautés où il s'applique.

- iv. Une fois le processus de consultation terminé, il peut être utile de faire réviser le code par un conseiller juridique et des institutions nationales des droits de l'homme. L'approbation juridique pourrait faciliter le processus d'adoption, en rassurant les rangers et les organisations sur le fait que le code de conduite est équitable et observe les lois nationales.
- v. Une fois l'ébauche du code terminée, le comité de travail devrait présenter le code final et les résultats de la consultation à la haute direction et les départements gouvernementaux concernés. Cela permettrait aux preneurs de décisions de niveau supérieur de comprendre le procédé, d'observer le soutien du code, de l'approuver, et éventuellement de construire une volonté organisationnelle.

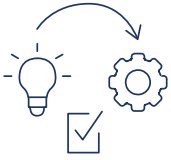


5. Connaissance du code de conduite

Les processus d'adhésion et d'adaptation généreront une compréhension et une adhésion significatives quant au code de conduite, mais très probablement, il y aura toujours la nécessité de faire connaître le code aux rangers, ce qui nécessitera sa diffusion active, sa communication et son explication. La prise de connaissance du Code de Conduite, en particulier par les rangers, sera susceptible de permettre son adoption. Les associations de rangers et les agences en partenariat peuvent soutenir ce processus. Tous les individus clés au sein de l'organisation doivent comprendre la nécessité du code de conduite et savoir expliquer pourquoi les rangers devraient adopter le code. Des échanges par messages concis et simples soutiendront ce processus, particulièrement si la communication est faite de façon dynamique.

Plusieurs messages clés du processus d'adoption demeureront pertinents ici, particulièrement le positionnement du code en tant que partie du processus vers une main-d'œuvre de rangers plus professionnelle. Une approche possible pourrait être de souligner des "rôles modèles" à l'intérieur même des organisations qui incarnent le code. Les rangers devraient voir le code de conduite comme un outil simple pour supporter la bonne prise de décisions. Si le code peut se démontrer suffisamment utile, alors le processus d'adoption sera facilité.

L'engagement et l'éducation du personnel des ressources humaines (RH) seront importants, en particulier si l'organisation souhaite intégrer le code dans les contrats de travail. Souvent, les équipes RH ne comprennent pas les détails et les nuances du travail des rangers.



6. Adopter le code de conduite

Lorsqu'un code de conduite est élaboré, il est possible que les employés le lisent, mais ne l'appliquent pas pleinement. Signer un code de conduite est simple, mais l'institutionnaliser est généralement le défi majeur. L'adoption peut se faire à différents niveaux.

- i. **Pleine adoption.** L'adoption ou la mise en œuvre du code nécessite une réflexion approfondie et un plan structuré, demandant probablement à la fois une approche descendante et ascendante. L'adhésion générée antérieurement sera essentielle pour démontrer le soutien institutionnel et pour une mise en œuvre réussie.
 - . Afin d'institutionnaliser le code de conduite, le comité de travail devra discuter avec le département des ressources humaines (RH) de l'organisation de la manière d'intégrer le code en matière de recrutement et de contrat. Idéalement, le code devrait être incorporé dans le manuel des RH, dans les nouveaux contrats et les conditions de service. Il sera probablement plus facile pour les nouveaux employés de s'y conformer que pour les employés bien établis ; les nouveaux rangers devraient être informés du code au moment de leur embauche, et avant d'entrer en service au moment où ils doivent signer ce code. Pour les rangers déjà employés, le processus d'adoption peut être plus lent afin de s'assurer qu'ils acceptent volontairement de signer le Code de Conduite. L'acceptation est susceptible d'être plus facile si les rangers ont été représentés au cours du processus de consultation.
- ii. **Adoption imposée.** Dans certaines organisations, l'adoption du code de conduite pourrait nécessiter une approche descendante, ce qui entraînerait une adoption imposée. Une fois le code développé et approuvé par les preneurs de décisions concernés, il devra être communiqué aux rangers, puis signé ou annexé aux contrats. Une telle approche présente de nombreux problèmes pouvant être partiellement adressés en adoptant une approche au moins consultative au cours de l'élaboration et de l'adaptation du code. L'adoption imposée pourrait également s'appliquer à un niveau institutionnel où le soutien financier à l'organisation dépend de l'adoption d'un code de conduite.
- iii. **Respect Volontaire du Code.** Dans certains cas, les rangers pourraient se conformer volontairement au code de conduite, par exemple, dans le cas de l'adhésion à une association de rangers ou bien quand une équipe de rangers est jointe volontairement. Dans ces circonstances, il est plus difficile d'imposer légalement un code de conduite, à moins que les dispositions du code n'aillent dans le même sens que la législation nationale. Le code devrait être développé et adapté en fonction du processus décrit, et une fois approuvé par l'organisation, le code devrait être présenté aux volontaires / membres. L'application du code sera facilitée si les rangers ont été consultés au cours de son élaboration.
- iv. **Mise en œuvre.** L'une des approches consiste à mettre en œuvre le code initialement au niveau de la zone de conservation, en travaillant en étroite collaboration avec le gestionnaire du parc et les rangers supérieurs pour amener les rangers à adopter et suivre le code volontairement. Si l'organisation fonctionne au niveau national, la mise en œuvre du code dans un ou deux parcs « pilotes » peut par la suite faciliter son adoption dans d'autres parcs. L'adhésion venant de zones de conservation et de gestionnaires de rangers sera importante afin de promouvoir le code et sécuriser la propriété de cette adoption. L'équipe de direction de la zone de conservation sera la mieux placée pour prodiguer des conseils sur l'opérationnalisation du code de conduite. L'essai de la mise en œuvre à plus petite échelle offre la possibilité d'entendre des idées sur les changements nécessaires et les défis de mise en œuvre, tout en guidant le processus de mise en œuvre.
- v. **Formation.** Une fois le code de conduite institutionnalisé et adopté, un procédé permanent doit exister afin de professionnaliser le travail des rangers. Des cours d'orientation spécifiques sur le code seront susceptibles d'être nécessaires, parallèlement au renforcement régulier et à la mise à jour par les superviseurs, ainsi qu'à l'intégration du code dans d'autres supports de formation, tant pour les rangers que pour les gestionnaires. En plus d'enseigner le code, les cours devraient également enseigner les valeurs sous-entendues. Par exemple, des éléments du code relatifs aux droits de l'homme et aux valeurs associés seraient intégrés dans la formation sur l'engagement communautaire ou l'atténuation des conflits entre l'homme et la faune. Là où il n'y a pas d'opportunités de formation, le code peut toujours fournir une

direction aux rangers quant à la prise de décisions. Les alliés des rangers, les ONG par exemple, peuvent être d'une aide précieuse ici.

- vi. **Diffusion.** Il peut être fort utile qu'une organisation soit transparente quant au code de conduite adopté. En promouvant son existence et en partageant librement le code avec les organisations partenaires et les communautés locales, et en s'engageant à ce que le personnel au complet y adhère, l'organisation arrivera à bâtir la confiance et s'assurera que les employés se sentent responsables. Les médias et les équipes de relations publiques pourraient être utilisés afin de communiquer le code au public et ainsi renforcer sa confiance. L'adoption d'un code de conduite devrait susciter la fierté envers les organisations tout comme envers les rangers. Communiquer ces standards sera une façon importante d'accentuer cette fierté auprès des intervenants à l'interne tout comme à l'externe.



7. Réviser le code de conduite

Les résultats de l'adoption devraient être formellement révisés, potentiellement à tous les 3-4 ans, pour éviter que le code ne devienne qu'un « papier » sans importance particulière. Les organisations pourraient envisager que tous les rangers effectuent une évaluation annuelle du code comme faisant partie de leur révision de performance. Le comportement éthique pourrait être une composante des évaluations périodiques de performance – cela pourrait inclure des incitations à la conformité et des sanctions en cas d'infraction. En outre, les évaluations des rangers pourraient comparer les commentaires des gardes qui ont un code par rapport à ceux qui n'en ont pas. Le code de conduite pourrait également aider à l'élaboration de codes déontologiques devant être développés dans certains contextes¹.

Lorsque le code est revu, s'il s'avère qu'il nécessite d'être révisé, le comité pourra suivre une approche similaire pour le mettre à jour, tel qu'indiqué dans les phases Adaptation, Faire connaître et Adoption.

Violations du code de conduite

Si le code n'est pas suivi et que les violations ne sont pas réellement traitées, son impact sera grandement réduit. Les organisations devront élaborer un processus disciplinaire en lien avec le code, chose qui sera plus facile à renforcer si le code a été intégré dans les contrats et légalement adopté. Les violations du code devront alors être traitées par les procédures définies, avec la discipline appropriée basée sur la gravité de la violation, entraînant une possible résiliation du contrat et éventuellement de procédures légales à l'encontre de l'individu. Les organisations devraient s'assurer que toutes les violations sont formellement et entièrement documentées et que les politiques de dénonciation sont en place pour encourager les employés à reporter les violations du code, et s'assurer que les dénonciateurs sont protégés. Dans la mesure du possible, ces disciplines et politiques devraient s'aligner sur les politiques organisationnelles existantes. Les organisations de taille considérable pourraient envisager la nomination d'un organisme indépendant chargé d'examiner les infractions majeures.

Pour les organisations qui adoptent le code sur une base volontaire, la possibilité de poursuites judiciaires sera limitée, à moins que la personne n'ait enfreint les lois nationales. Dans ce cas, la réponse à toute violation du code se concentrera probablement davantage sur une échelle de sanctions appropriées, allant jusqu'à l'expulsion de l'association ou de l'équipe de rangers.

Le modèle de Code de Conduite des rangers de l'IRF comprend une section sur La réponse aux violations de ce Code de Conduite.

Le Code de Conduite des rangers de l'IRF en tant que document vivant

Au cours de l'élaboration du Code de conduite des rangers de l'IRF, l'intention était de procéder à des consultations en autant que possible. Par contre, l'IRF reconnaît que certains individus ou groupes pourraient avoir l'impression qu'ils n'ont pas été consultés de façon convenable. De plus, le Code peut avoir besoin d'évoluer et d'être amélioré afin de demeurer pertinent malgré le temps qui passe ; en tant que tel, il s'agit d'un document vivant qui sera vérifié annuellement. Tout commentaire ou suggestion de modification du Code de Conduite ou des lignes directrices qui l'accompagnent doivent être envoyés à l'adresse suivante : president@internationalrangers.org.

¹ Certaines régions ont fait part de leurs commentaires selon lesquels un code de déontologie distinct pourrait être nécessaire.

Annexe – Exemple de Code de Conduite IRF : Non-Négociables

Le texte en gras a été identifié comme parties non négociables de tout code. Pour qu'un code puisse être appelé Code de Conduite de l'IRF, ces sections, au minimum, doivent être incluses.

Code de Conduite IRF

VEUILLEZ PRENDRE NOTE :

Ce code a été rédigé au futur simple pour indiquer un engagement à se conduire conformément au Code. Le Code est conçu pour pousser les rangers vers l'excellence. Il a été écrit et basé sur les rôles de tous les rangers. Donc, certaines sections peuvent ne pas être applicables à tous les gardes. Les groupes de rangers peuvent adapter le Code en enlevant les sections qui ne s'appliquent pas. Par exemple, beaucoup de gardes ne portent pas d'arme à feu, et dans ce cas cette section peut être enlevée.

Je m'engage à respecter le Code de Conduite suivant :

En tant que garde forestier, je travaille pour la conservation de la nature et le patrimoine culturel où je travaille pour les générations présentes et futures ; c'est là mon principal rôle et objectif. En tant qu'ambassadeur, j'adhérerai aux valeurs des rangers, honorerai ma profession et respecterai les lois applicables, les standards professionnels et les lignes directrices en tout temps.

Professionnalisme

Je suis professionnel et fier d'être un garde forestier. **Je m'efforcerai de respecter et suivre les instructions légales** venant de mes supérieurs et je m'acquitterai toujours de mes fonctions avec diligence et au mieux de mes capacités. Je m'assurerai de comprendre mes devoirs et toute instruction qui me sera donnée. J'essaierai toujours d'étendre mes connaissances et de les appliquer à mon travail. **Je serai responsable de mes actions, et j'agirai avec honnêteté, intégrité,** avec une attitude positive, même dans des situations difficiles. En tant que membre d'une équipe, je serai loyal à mes collègues, à mon organisation, ainsi qu'à l'environnement et aux communautés où je travaille. Je comprends que toute conduite non professionnelle de ma part comporte des risques juridiques, de réputation ou de sécurité pour moi-même, mes collègues et mon organisation.

Je me comporterai de manière professionnelle et respectueuse. Je favoriserai des relations pacifiques et positives avec les communautés, dans le respect des cultures, des coutumes, des droits, des moyens de subsistance et des connaissances.

Je maintiendrai un dialogue clair, ouvert et efficace avec tous les intervenants et collègues, et agirai de façon à bâtir la confiance.

Je respecterai le code uniforme de mon organisation et garantirai l'utilisation efficace de ses ressources et actifs.

Droits Humains et Dignité

Je respecterai la dignité humaine et défendrai les droits de tous les humains, conformément à la Déclaration Universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Je traiterai tous et chacun avec une impartialité et un respect égal sans népotisme ni favoritisme. Je ne traiterai pas avec discrimination, n'harcèlerai, ni n'abuserai des gens sous quelque circonstance que ce soit, que ce soit physiquement ou oralement. Je respecterai le genre, l'âge, les capacités, la race, le statut socio-économique ou ethnique, l'orientation sexuelle, et les croyances religieuses. Je ne tolérerai pas les actions d'autrui qui violent les droits de l'homme, et je dénoncerai toute violation ou infraction aux autorités concernées.

Intégrité et Transparence

J'éviterai les situations dans lesquelles des intérêts personnels ou de communauté entreraient en conflit avec mes devoirs, et les reporterai le cas échéant. **Je n'accepterai ni n'offrirai aucun profit, faveur ou autre avantage pouvant me compromettre.**

Je ne commettrai ni n'encouragerai de crimes et je ne prendrai pas part aux comportements illégaux. Je

m'opposerai activement à la corruption, y compris aux pots-de-vin pour obtenir un traitement préférentiel, des informations, ou pour ignorer ou encourager des activités criminelles. Je dénoncerai de telles activités illégales aux autorités concernées.

Légalité

Je me familiariserai avec et encouragerai les lois et les règles en lien avec mon travail et ma conduite. Je ne donnerai et ne suivrai que des instructions légales. Au meilleur de mes capacités, j'empêcherai toute violation des lois et des règlements, et les traiterai en accord avec les procédures établies et mes pouvoirs et responsabilités.

Confidentialité

Je ne divulguerai aucune information relative à mon travail à des personnes non autorisées. Je suivrai toutes les instructions relatives aux informations désignées confidentielles, à moins que mon devoir ou la justice ne m'indiquent strictement de faire autrement.

Sécurité

Dans toutes mes actions, je ferai de mon mieux pour assurer ma propre sécurité et celle de mes collègues, de mon environnement, des communautés autochtones et locales, et celle des visiteurs. Je m'efforcerai d'être physiquement et mentalement apte à exercer mes fonctions. À aucun moment je n'utiliserai de substances illégales ou toxiques, ni d'alcool, en service.

En Réponse aux Violations de ce Code de Conduite

Je reporterai, contesterai ou agirai, en suivant les procédures établies, si le comportement de collègues ou d'autres personnes de mon organisation entre en conflit avec les valeurs des rangers ou le Code de conduite. Je m'attends à ce que mes collègues fassent de même si mes propres actions ne suivaient pas ces valeurs.

Rangers et rôle de Maintien de l'Ordre – À être inclus comme exigé – CE QUI SUIT EST UNIQUEMENT À TITRE INDICATIF. Les rangers se doivent de toujours adhérer aux principes des NU, des lois nationales et lois organisationnelles d'engagement du pays où ils œuvrent.

Usage de Force

Mon objectif principal est de communiquer et de m'engager de manière proactive pour changer le comportement de ceux

qui enfreignent les lois ou les règlements. **Je n'utiliserai la force qu'en dernier recours.** Il s'agira de la force minimale nécessaire à rendre une situation sécuritaire et elle sera toujours proportionnel à la menace à laquelle je fais face alors que j'exerce mes devoirs en accord avec la loi. Je suis responsable de toute utilisation de force, et dois en tenir compte avant de poser toute action.

Protection de Personnes

Je veillerai aux droits et au bien-être des personnes sous ma garde. Je ne détiendrai pas de gens au hasard, ni n'infligerai ou tolérerai la torture ou une quelconque punition ou un traitement cruel, inhumain ou dégradant.

Armes à feu

Je m'assurerai de connaître et respecter toutes les lois et procédures concernant l'usage d'arme à feu. Je serai légalement autorisé à porter toute arme ou arme à feu m'étant confiée, et je n'agirai que dans le cadre de mon mandat. En tout temps, elles seront en ma possession, ou en lieu sûr. Je devrai être formé à les utiliser et les entretenir de façon sécuritaire.

Je n'utiliserai les armes à feu qu'en accord avec les procédures établies pour la gestion et le contrôle des animaux, ou pour l'auto-défense ou la défense des autres lorsqu'ils sont confrontés à un danger de mort imminent, ou à une blessure grave. Je n'utiliserai la force létale intentionnelle avec arme à feu contre un être humain que si celle-ci est strictement nécessaire à la protection de la vie. Je suis responsable de toutes les actions posées avec mon arme à feu et je dois considérer les options moins létales avant de m'en servir.

Références

Pour les rangers sans règles d'engagement ni procédures opérationnelles standard, nous vous renvoyons aux principes des NU sur le recours à la force et aux armes à feu, incluant les armes et munitions à létalité réduite :

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/useofforceandfirearms.aspx>

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CCPR/LLW_Guidance.pdf

et aux normes internationales des NU relatives aux droits de l'homme pour l'application de la loi :

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5Add1en.pdf>



Le Code de Conduite des Rangers, Lignes directrices d'Adoption, développé par la Fédération Internationale des Rangers (IRF) avec l'aide de :



ursa4rangers.org



internationalrangers.org



globalwildlife.org



panda.org



fauna-flora.org



iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas



zsl.org



panthera.org



forcefornature.org