

Alliance universelle de soutien aux garde-forestiers

Plan d'action pour mettre en place la Déclaration de Chitwan concernant la Fédération internationale des garde-forestiers et améliorer la professionnalisation des garde-forestiers (2021-2025)



Photos de couvertures (dans le sens des aiguilles d'une montre à partir de l'image en haut à gauche) : inspection surprise lors des exercices matinaux © James Slad/ Re:Wild ; Forestier principal en patrouille, Parc national royal de Manas, Bhutan © Simon Rawles / WWF-GB ; garde-forestiers indigènes de conservation des tamaras © James Slade / Re: nature ; Protocole concernant la communication © James Slade / Re: nature ; WWF-Kenya forme des garde-forestiers spécialisés dans la conservation © Ami Vitale / WWF-GB



Dja Formation des garde-forestiers, Cameroun © Adam Smith/ ZSL

Remerciements

L' Alliance universelle de soutien aux garde-forestiers souhaite adresser ses remerciements :

Les contributeurs au processus d'établissement des plans d'action des organisations membres de l'URSA

Fauna & Flora International : Joanna Cary-Elwes, Paul Hotham, Michelle Moeller

Force for Nature : Jamie McCallum

Re:Wild (officiellement Global Wildlife Conservation) : Barney Long, James Slade

International Ranger Federation : Chris Galliers, Linda Nunn

Commission mondiale des aires protégées de l'UICN : Mike Appleton, Kathy acKinnon

Panthera : Camilla Fritze, Mark Booton

Le Fonds mondial pour la nature : Rohit Singh, Mike Belecky

Société zoologique de Londres : Mike Hoffmann, Matthew Lowton, Andrew Terry, Ellie Smith

Auteurs et contributeurs aux livres blancs commissionnés en tant que développement du plan

Associations de garde-forestiers. Chris Galliers, Peter Mills, Gordon Miller, David Zeller, Linda Nunn, Andy Davies, Carlos Carrion-Crespo.

Capacité. Dedee Woodside, Jenny Vasseleu, Jim Barborak, Mark Bowman, Rosalie Chapple, Debby Cox, Andrew Davies, Tony English, Altin Gysman, Ruben de Kock, Dominique Noome, Tim Redford, Ellie Smith, Allan Valverde.

Relations autochtones. Dedee Woodside, Jenny Vasseleu, Terry W. Pyke, Cliff Cobbo, Valerie Courtois, Anwesha Dutta, Matt Lindenberg, Francis Masse, William Moreto, Tero Mustonen, Muterian Ntanin, Johan Olhagen, Alejandra Pero, Vivienne Solis Riviera, Eleanor Sterling, Helen Tugendhat.

Genre. Joni Seager, Anwesha Dutta, Cate Owren, Donaxi Borjes Flores, Gillian Bowser, Hamera Aisha, Rizwana Aziz, Rohit Singh.

Garde-forestiers indigènes. Tero Mustonen, Stefan Milkowski, Pauliina Feodoroff, Mikko Lamminpää, Felipe Spina Avino, Renata Cao, Osvaldo Barassi Gajardo, Mariana Napolitano Ferreira, Kurt Holle, Sandra Petrone Lucía Ruiz, Jordi Surkin, Maria Jose Villanueva, Jenni Kauppila Andrew McVey, Salatou Sambou, Danny Grover, Greg Stuart-Hill, Sutej Hugu, Ashish Kothari.

Conditions de travail. Mike Belecky, Rob Parry-Jones, Mike Appleton, Barney Long, Carlos Carrion-Crespo, Richard Howard, Joanna Cary-Elwes, Matthew Lowton, Jamie McCallum.

Professionalisation. Mike Appleton, Joanna Cary-Elwes, Camilla Fritze, Chris Galliers, Barney Long. Matthew Lowton, Jamie McCallum, Rohit Singh, Erika Stanciu.

Technologie. Drew Cronin, Sophie Benbow, Richard A. Bergl, Liz Bourgault, Lina Caro, Anthony Dancer, Alasdair Davies, Denton Joachim, Claire Lewis, Antony Lynam, Julio Maaz, Jeff Muntifering, Stephanie O'Donnell, Jonathan Palmer, James Slade, Felipe Spina Avino, Xia Stevens, Alex Wyatt.

Évaluateurs des livres blancs. Joydeep Bose, Drew McVey, Alain Ononino, Craig Hay, Crispian Barlow, Mellisa De Kock, Felipe Spina Avino, Renata Cao, Rob Parry-Jones, Mike Belecky, Mike Hoffman, Mike Appleton, Kathy MacKinnon, Camilla Fritze, Mathew Lowton, Andrew Terry, Barney Long, James Slade, Chris Galliers, Linda Nunn, Jamie McCallum, Joanna Cary Elwes, Ginette Hemley, Mark Booton, Osvaldo Barassi Gajardo.

Les 550 participants originaires de 70 pays au Congrès Mondial des garde-forestiers 2019 à Chitwan, Népal

Les participants (plus de 50 % de femmes) ont participé aux réunions, présentations et ateliers qui ont donné jour à la Déclaration de Chitwan.

Les garde-forestiers du Monde

Pour finir, nous tenons à remercier tous les garde-forestiers qui travaillent sans relâche pour protéger notre patrimoine naturel et culturel, souvent dans un environnement et des conditions de travail extrêmement difficiles. Nous, membres de l'URSA, avons un immense respect pour le travail qu'ils effectuent et nous nous efforcerons à les soutenir grâce à notre Alliance et à la mise en place du présent plan d'action.

La promotion, la rédaction et la révision du plan d'action ont été menées par Chris Gordon de la Conservation Alpha





Table des matières

Remerciements	3
Table de matières	5
Acronymes et abréviations	6
Résumé	8
Cadre du Plan d'action	9
Introduction	11
Rangers, aires protégées et conservées et paysage plus vaste	11
International Ranger Federation et la Déclaration de Chitwan	12
Universal Ranger Support Alliance (URSA) et élaboration du plan d'action	13
Mise en œuvre du plan	15
Le Plan d'action	17
Vision	17
Objectif	17
Objectif A. Plaidoyer, représentation et reconnaissance	18
Plaidoyer, représentation et reconnaissance : résultats et actions	19
Objectif B. Capacités	22
Capacité : résultats et actions	23
Objectif C. Emploi et bien-être	26
Emploi et bien-être : résultats et actions	27
Objectif D. Égalité et équité dans le secteur des rangers	28
Égalité et équité dans le secteur des rangers : résultats et actions	29
Objectif E. Relations communautaires, conduite et responsabilisation des rangers	30
Relations communautaires, conduite et responsabilisation : résultats et actions	32
Annexe I : La Déclaration de Chitwan, 2019	34

Acronymes et abréviations

CDB	Convention sur la diversité biologique
CCA	Zones conservées par des communautés autochtones
CITES	Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction
FFI	Fauna & Flora International
FFN	Force for Nature
FPIC	Consentement préalable, libre et éclairé
GR	Réserve animalière
ICCA	Zone conservée par les autochtones et les communautés
ILK	Connaissances autochtones et locales
ILO	Organisation internationale du travail
IPLC	Indigènes et communautés locales
IRF	Fédération internationale des garde-forestiers
ONG	Organisation non gouvernementale
NP	Parc national
PCA	Aires protégées et conservées
SDG	Objectifs de développement durable
SMART	Outil de suivi spatial et de rapportage
SOP	Procédure opérationnelle normalisée
UICN	Union internationale pour la conservation de la nature
UNESCO	Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture
URSA	Alliance universelle de soutien aux garde-forestiers
CMAP	Commission Mondiale des Aires Protégées
WWF	Fonds mondial pour la nature
ZSL	Société Zoologique de Londres



Observation d'une grenouille, Guatemala © Robin Moore / Re:wild

Sommaire

Ce plan conçoit un programme d'actions en vue d'assurer la reconnaissance, le soutien et le pouvoir des garde-forestiers dans les aires conservées et protégées du monde entier. Le travail des garde-forestiers est essentiel pour la gestion de ces aires et pour la réalisation des objectifs nationaux et internationaux de conservation de la biodiversité et du développement durable. Les contributions des garde-forestiers à l'évolution des droits de l'homme, à la santé et au bien-être sont particulièrement pertinentes dans le contexte de la pandémie actuelle de la COVID-19. Malgré cela, la profession de garde-forestier est relativement méconnue et souvent négligée ; de récents rapports ont révélé des conditions généralisées de travail inégales et un nombre de décès annuel inquiétant chez les garde-forestiers. Dans le même temps, des problèmes majeurs ont été soulevés concernant les fonctions paramilitaires que les garde-forestiers sont censés avoir et les accusations d'abus commis par des garde-forestiers à l'encontre des locaux.

Afin d'assurer une organisation et une gestion plus efficace et plus équitable des aires conservées et protégées, les garde-forestiers ont besoin d'être responsabilisés, soutenus et valorisés. Reconnaissant cela, 550 délégués présents au 9^e Congrès Mondial des garde-forestiers ont adopté par compromis la Déclaration de Chitwan intégrale (voir Annexe I), une déclaration précise concernant les besoins des garde-forestiers en sept titres : protection sociale du garde-forestier, gardes-forestiers et communautés, gardes-forestiers autochtones, rôle du garde-forestier, égalité des sexes, associations des garde-forestiers et technologie.

En réponse à l'appel de la Fédération Internationale des garde-forestiers (IRF) pour un soutien international afin de mettre en œuvre la Déclaration Chitwan, sept organisations à visée internationale qui soutiennent les garde-forestiers (voir l'encadré) ont rejoint l'IRF pour créer l'Alliance universelle de soutien aux garde-forestiers (URSA). URSA vise à soutenir la mise en œuvre de la Déclaration en mobilisant des ressources combinées, l'influence et l'expertise de ses membres à l'échelle mondiale et en simplifiant les partenariats et les initiatives pour la mise en place au niveau régional et national.

Membres DE L'URSA

Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Re:wild, Fédération internationale des garde-forestiers (IRF), Commission mondiale des aires protégées de l'UICN (CMA), Panthera, le Fonds mondial pour la nature (WWF), Société Zoologique de Londres (ZSL)

Début 2020, URSA a chargé des spécialistes internationaux en la matière de travailler avec divers professionnels pour dresser une série de livres blancs explorant dans le détail des éléments principaux de la Déclaration de Chitwan. Les membres de l'URSA ont travaillé ensemble à partir des résultats de ces documents pour développer un plan d'action présenté ici avec la vision d'un réseau de gardes-forestiers bien soutenus, compétents sur le plan professionnel, imposés, motivés, responsables et représentés travaillant efficacement en tant que conservateurs de la biodiversité et des systèmes de vie desquels nous dépendons.

Le plan a cinq parties principales : A. Défense, représentation et reconnaissance ; B. Capacité ; C. Emploi et protection sociale ; D. Égalité et Équité ; E. Relations communautaires, déontologie et responsabilité. Chacune d'elle contient un ensemble d'objectifs et d'actions (résumées sur la page suivante).

Dans les cinq prochaines années d'après ce plan d'action, les membres de l'URSA travailleront afin de soutenir la création d'un cadre international de politiques, de codes et de normes qui soutiendront la professionnalisation, la responsabilité et l'expertise des garde-forestiers ; IRF renforcera ses capacités, son adhésion et ses réseaux, agissant en tant que représentants mondiaux de la profession de garde-forestier et encouragera l'adoption à grande échelle de conditions de travail justes et de représentations justes pour les garde-forestiers ; de même, les associations nationales et régionales de garde-forestiers s'efforceront d'adapter des outils et ressources générales aux besoins et niveaux locaux afin de les adopter et les utiliser et de présenter leurs progrès à l'IRF.

Le cadre du Plan d'Action

VISION	Un réseau de garde-forestiers bien soutenus, professionnellement compétents, mandatés, motivés, responsables et délégués travaillant efficacement en tant que conservateurs de la biodiversité et de systèmes de vie desquels nous dépendons tous.				
OBJECTIF	D'ici 2025, il y aura un contexte mondial permettant d'assurer une voix unie pour les garde-forestiers et les normes concernant leur fonction, l'emploi, l'égalité et la déontologie à respecter afin de créer une main-d'œuvre de garde-forestiers manifestement professionnelle, responsable et compétente qui sera formellement reconnue et respectée.				
PARTIES	A. Défense et représentation	B. Capacité	C. Emploi et protection sociale	D. Équité et égalité pour le rôle de garde-forestier	E. Relations autochtones, déontologie des garde-forestiers et responsabilité
OBJECTIF	En 2025, la profession de garde-forestier sera de plus en plus officiellement reconnue sur le plan international et par les gouvernements et les garde-forestiers seront efficacement représentés et seront en contact les uns avec les autres.	En 2025, il existera un cadre commun pour améliorer et soutenir le rôle des garde-forestiers et ce cadre sera de plus en plus adopté et mis en œuvre.	D'ici 2025, les normes minimales universelles concernant l'emploi et la protection sociale des garde-forestiers seront développées et de plus en plus adoptées au niveau national pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des garde-forestiers.	D'ici 2025, les systèmes et les structures seront adoptés par l'IRF, ses associations de garde-forestiers et par les membres de l'URSA qui favoriseront l'égalité des chances, un traitement juste et un cadre de travail équitable pour les garde-forestiers.	D'ici 2025, les garde-forestiers de toutes les régions de IRF opéreront dans le cadre des pratiques professionnelles, de l'éthique et de la déontologie qui valorisent les communautés et le public, favorisent la responsabilité et la transparence.
RÉSULTATS	<p>A1. L'IRF est renforcée en tant que l'organe représentatif universel des garde-forestiers et conservateurs des normes, favorisant les intérêts des garde-forestiers.</p> <p>A2 Un réseau croissant d'associations de garde-forestiers est établi et renforcé.</p> <p>A3 La sensibilisation et le respect de la profession de gardes forestier s'améliorent à tous les niveaux.</p> <p>A4. La profession de garde-forestier est officiellement reconnue au niveau international et dans de nombreux pays.</p>	<p>B1. Des systèmes sont mis en œuvre pour identifier et tracer les besoins des garde-forestiers et les possibilités de développement.</p> <p>B2. Les employeurs de garde-forestiers et les organisations de soutien ont la capacité de favoriser l'efficacité des performances des garde-forestiers.</p> <p>B3. Un cadre d'orientation directeur universel des compétences, normes et formations et d'apprentissage est créé et adopté.</p> <p>B4. Un réseau mondial de garde-forestiers connecté est créé.</p> <p>B5. Les garde-forestiers et les employeurs ont accès à la technologie essentielle et appropriée.</p>	<p>C1. Les normes minimales universelles concernant l'emploi et la protection sociale des garde-forestiers sont définies, favorisées et adoptées par les gouvernements et les employeurs de garde-forestiers.</p> <p>C2. Il y a une amélioration de la protection sociale et du bien-être dans les régions IRF.</p> <p>C3. L'engagement et la motivation des gardes forestiers sont largement reconnus comme un facteur important pour une conservation efficace.</p>	<p>D1. IRF adopte et favorise des politiques et positions claires sur l'égalité, l'équité et les droits concernant la fonction de garde-forestier.</p> <p>D2. Les ressources, matériaux et recommandations sont disponibles pour soutenir et favoriser la création nationale de la politique concernant l'équité, l'égalité et les droits.</p>	<p>E1. Un code de déontologie général pour les garde-forestiers est défini et largement adopté.</p> <p>E2. Des politiques et des méthodes de protection visant à éviter et répondre aux violations des droits de l'homme, des droits autochtones et indigènes par les garde-forestiers ont été créés et adoptés par les membres de l'IRF et de l'URSA.</p> <p>E3. URSA, IRF et les associations de garde-forestiers s'impliquent activement dans les relations de confiance entre les garde-forestiers et les communautés.</p>



Les garde-forestiers du Parc national de Virunga DRC © Parc national de Virunga

Présentation

Gardes-forestiers, aires protégées et conservées et paysage plus vaste

Les aires protégées (voir l'encadré) sont les éléments centraux des efforts généraux pour conserver la biodiversité, les services écosystémiques et les valeurs culturelles associées. Ce sont des éléments vitaux des objectifs d'Aichi pour la biodiversité (Objectif 11) et elles ont un rôle vital dans la réalisation des objectifs de développement durables (ODD), en particulier l'ODD 14 (La vie sous l'Eau) et l'ODD 15 (La Vie Sur Terre). En 2020, les aires protégées couvrent 15 % de la surface terrestre de la planète et 7 % des océans¹. Il est probable que le cadre mondial de la biodiversité pour l'après-2020 de la Convention sur la diversité biologique reconnaîtra que pour garder la planète et sa population florissantes, 30 % de la Terre doivent être sous gestion de conservation efficace d'ici 2030². Les garde-forestiers ont des rôles significatifs à jouer dans la réalisation des objectifs mondiaux, des écosystèmes et des services qu'ils fournissent, maintenant un environnement sain et durable³ et défendant la culture, les droits et l'existence des communautés engagées dans la protection de leurs territoires et des eaux. Les liens entre des personnes en bonne santé et une planète saine sont particulièrement pertinents dans le contexte de la pandémie COVID-19.

Au-delà du réseau des aires protégées officiellement reconnues, il y a une reconnaissance croissante de l'importance du réseau considérable d'aires soumises aux « autres mesures de conservation efficaces » (OECM) aussi largement connues en tant que « Aires conservées » sous l'intendance des communautés autochtones et locales, les propriétaires de sociétés civiles et diverses agences de gestion de ressources terrestres (ex. forêts, eau). Les garde-forestiers, ou les personnes exerçant un métier similaire opèrent également dans plusieurs de ces zones.

1 www.protectedplanet.net/

2 Waldron et al. (2020). Protéger 30 % de la planète pour la nature : coûts, bénéfices et conséquences économiques. Document de réflexion.

3 Résolution du Conseil des droits de l'homme, A/75/161, obligations des droits de l'homme concernant l'appréciation d'un environnement sûr, propre, sain et durable, 15 juillet 2020, p. 5, para- graphe 10

Aire protégée

Un espace géographique clairement délimité, reconnu, dédié et géré à l'aide de moyens juridiques ou autres moyens efficaces afin d'assurer la conservation de la nature à long terme avec des services écosystémiques associés et des valeurs culturelles. (Définition UICN 2008)

Aire sous « Autres mesures de conservation efficaces » (OECM) ou « Aire Conservée »

Un espace géographique défini, non reconnu en tant qu'aire protégée qui est gouverné et géré à long terme de façon à montrer l'efficacité de la conservation in situ de la biodiversité, avec les services écosystémiques et les valeurs culturelles et spirituelles associés. (UICN)

L'efficacité du réseau des aires protégées ne correspond toutefois pas à son expansion ; à présent, seulement environ 30 % de l'efficacité des aires protégées terrestres et 14 % de celle des aires marines protégées a été évaluée⁴. La capacité limitée est largement reconnue comme une contrainte majeure pour la gestion et la performance des aires protégées^{5,6}.

Un nombre suffisant d'effectifs compétents, pleins de ressources et bien dirigés forme le socle de la gestion d'une aire protégée et conservée de manière efficace et les garde-forestiers sont des agents de terrain essentiels pour la gestion de ces aires. En général, leur rôle principal concerne la prévention de la perte de la biodiversité et la dégradation de l'écosystème mais les garde-forestiers peuvent aussi être actifs dans le contrôle biologique, la gestion de l'habitat, la limitation des conflits opposant la faune et les humains, la gestion du tourisme, la mobilisation de la communauté, l'éducation en matière d'éducation et plus encore (voir encadré « Qu'est-ce qu'un garde-forestier »). Ils travaillent pour des agences gouvernementales nationales et régionales, des ONG, des organes de conservation privés et des organisations communautaires.

4 <https://www.protectedplanet.net/target-11-dashboard>

5 Coad L. et al (2019) Widespread shortfalls in protected area resourcing undermine efforts to conserve biodiversity. *Front. Ecol. Environ.* 2019; 17: 259-264

6 Gill, D., Mascia, M., Ahmadi, G. et al. Capacity shortfalls hinder the performance of marine protected areas globally. *Nature* 543, 665–669 (2017). <https://doi.org/10.1038/nature21708>

Qu'est-ce qu'un garde-forestier ?

La Fédération internationale des garde-forestiers définit le garde-forestier comme « la personne active dans la protection et la préservation concrète de tous les aspects des espaces sauvages et des sites culturels et historiques. » Les garde-forestiers assurent des opportunités divertissantes et des lectures de lieux tout en faisant le lien entre les communautés locales, les aires protégées et les zones administratives.

⁷ Nous ne savons pas combien de garde-forestiers il y a dans le monde (une enquête mondiale est menée en 2020) mais il est communément accepté qu'ils ne sont pas en assez grand nombre pour répondre aux besoins croissants. Nous en savons encore moins sur les représentants des peuples autochtones et des communautés autochtones qui exercent des fonctions de « garde-forestiers » équivalents dans les aires conservées indigènes et autochtones (ICCA) et les autres territoires gérés de manière traditionnelle.

Le travail de tous les types de garde-forestiers requiert à la fois des compétences et un professionnalisme exceptionnel et exige les plus hautes normes de conduite personnelle mais ce travail est généralement peu reconnu, sous-estimé et manque de ressources. Beaucoup de garde-forestiers souffrent de conditions de travail pénibles et dangereuses ; les menaces, blessures, maladies et décès ne sont pas rares. Des inquiétudes croissantes concernant les conditions de travail des garde-forestiers ont abouti à la création de l'enquête fondamentale « La vie sur le Terrain » en 2019⁸. Sur la base de plus de 7 000 entretiens avec des garde-forestiers dans 28 pays, elle fournit des preuves générales inquiétantes de salaires faibles, formations et équipements insuffisants, accès limité au système de soin ou à l'aide médicale et de conditions de vie élémentaires. Les problèmes spécifiques inclus :

- Seulement 43 % des garde-forestiers ont « souvent » ou « toujours » eu accès à une eau potable.
- 43 % d'entre eux croient que leur équipement de base n'est pas suffisant pour le travail et 31 % ont affirmé qu'ils n'ont jamais eu accès à des appareils de communication pendant leurs patrouilles.
- 33 % des garde-forestiers interrogés ont touché leur salaire en retard au moins une fois l'année précédente.
- 52 % des garde-forestiers pensent que les traitements médicaux ne seront pas adaptés lorsqu'ils en auront besoin.

- Au cours de l'année précédente, les garde-forestiers participant à l'enquête ont été confrontés à des violences verbales au travail (31 %) et à de la violence physique (8 %) de la part de membres de la communauté.
- Cette situation compromet la gestion efficace des aires protégées, augmente le risque de conflits et échoue à l'objectif 8.8 des objectifs du développement durable : « Protéger les droits du travail et favoriser un cadre de travail sûr et sécuritaire pour tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes migrantes et ceux ayant un emploi précaire ».

Des comptes-rendus sur les violences et utilisations excessives de la force par les garde-forestiers dans certains pays, ainsi que les inquiétudes concernant la « militarisation »⁹ menacent de discréditer le travail responsable et dévoué de la majorité des garde-forestiers. Afin qu'ils puissent travailler efficacement, de manière responsable et en toute transparence, ils ont besoin d'être convenablement valorisés, dirigés et soutenus. Une carrière de garde-forestier plus professionnelle améliorera le statut des garde-forestiers parmi les décideurs, les communautés et le public, amenant à de meilleures ressources, politiques et soutiens et finalement à une gestion plus efficace des aires conservées et protégées.

La Fédération internationale des garde-forestiers et la Déclaration de Chitwan

Fondée en 1992, la Fédération internationale des garde-forestiers⁹ (IRF) (IRF) est une organisation mondiale représentant les garde-forestiers. Son adhésion (normal, associé ou provisoire) comprend 103¹⁰ associations de garde-forestiers de 62 pays, représentant au moins 17 000 garde-forestiers. Des congrès mondiaux des garde-forestiers consécutifs ont demandé de meilleures conditions de travail et une meilleure professionnalisation des garde-forestiers et les recommandations du congrès mondial de la conservation de l'UICN de 2008 et 2016 ont soutenu ces demandes¹¹. Cependant, la « Vie sur la ligne de front » signalent des preuves que la situation dans plusieurs endroits ne s'améliore pas et que plus de 100 garde-forestiers continuent de mourir en service chaque année.

⁷ <https://www.internationalrangers.org/>

⁸ Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. (La vie sur le terrain) WWF.

⁹ <https://www.internationalrangers.org/>

¹⁰ International Ranger Federation Membership Database, February 2020

¹¹ WCC 2008 Rec 109 WCC-2016-Rec-103 Establishment, recognition and regulation of the career of park ranger

En réponse au besoin d'action, IRF a largement consulté ses membres pour rédiger une déclaration pour l'approbation au Congrès mondial des garde-forestiers en 2019, à Chitwan au Népal. Au Congrès, les 550 délégués ont adopté par consensus la Déclaration de Chitwan en intégralité (Annexe 1) qui demande à ce que les employeurs de garde-forestiers et les associations de garde-forestiers, les ONG de conservation et les partenaires collaborent pour réaliser les sept objectifs suivants.

1. **La protection sociale des garde-forestiers** : Les garde-forestiers habilités et soutenus qui sont légalement reconnus et dont les droits de l'Homme, la santé et le bien-être sont respectés exerceront leur fonction au mieux de leur capacité.
2. **Garde-forestiers et communautés** : Les Aires Protégées sont socialement pertinentes lorsque les relations mutuelles de soutien et de confiance entre les peuples autochtones, les communautés autochtones et les garde-forestiers sont constituées, sécurisant toutes les parties et augmentant la collaboration, le dialogue et la transparence.
3. **Les garde-forestiers indigènes** : On devrait davantage renforcer l'autonomie des peuples autochtones et des communautés autochtones, y compris grâce à l'emploi de garde-forestier pour qu'ils gèrent leurs propres ressources naturelles, instaurent la bonne volonté pour les aires conservées et protégées et s'assurent que le savoir traditionnel / culturel soit maintenu et appliqué à la gestion de ces aires.
4. **Pouvoir du garde-forestier** : une capacité suffisante (effectifs et ressources) et des compétences (compétences et savoirs) garantiront que la compétence du garde-forestier est suffisante pour gérer efficacement les aires protégées et conservées.
5. **Égalité des sexes** : l'égalité des sexes et l'inclusion significative des femmes dans la profession de garde-forestier est un objectif d'égalité important qui apporte différents ensembles de compétences et forces.
6. **Les associations de garde-forestiers et leur Fonction** : les associations de garde-forestiers plus solides assurent une voix unie pour les garde-forestiers, un lien entre la communauté de garde-forestiers universelle et militent pour les intérêts de tous les garde-forestiers.
7. **Technologie** : les technologies appropriées permettront aux garde-forestiers d'exercer leurs devoirs efficacement et de manière sécuritaire.

L'Alliance universelle de soutien aux garde-forestiers (URSA) et développement du plan d'action

La Déclaration Chitwan appelle au soutien pour réaliser ses objectifs ; en réponse, sept organisations¹² avec une visée internationale et qui soutiennent les garde-forestiers ont uni leurs efforts avec IRF en 2020 pour créer l'Alliance universelle de soutien aux garde-forestiers (URSA)¹³. L'URSA vise à soutenir la mise en œuvre de la Déclaration en mobilisant les ressources, l'influence et l'expertise associés de ses membres à grande échelle et en simplifiant les partenariats et les pistes d'action au niveau régional et national. En s'assurant que les investissements, outils, réformes et changements de politiques sont mis en place, l'objectif de l'Alliance est d'améliorer l'efficacité, la responsabilité et le bien-être des garde-forestiers et particulièrement de favoriser et de recommander de meilleures formations, meilleurs soutien et égalité pour les garde-forestiers ainsi qu'une plus grande reconnaissance de leur travail. L'URSA cherchera également à renforcer les efforts en cours par les organisations individuelles, les partenaires de l'URSA, les membres et les militants dans leurs pays d'influence.

En premier lieu, l'URSA a donné la priorité au développement d'un plan d'action pour soutenir la mise en œuvre de la Déclaration de Chitwan (voir Figure 1). Le point de départ était de déléguer des spécialistes internationaux en la matière afin qu'ils travaillent avec divers experts en vue de dresser une série de livres blancs détaillés axés sur les sept principaux thèmes de la Déclaration de Chitwan (associations de garde-forestiers, capacité, communautés, gardes-forestiers autochtones et autochtones, sexe, conditions de travail, technologie) Un huitième livre blanc concernant la professionnalisation des garde-forestiers identifie dix aspects qui nécessitent d'être revus pour atteindre l'objectif de « professionnalisation complète » de la Déclaration de Chitwan : 1) une profession reconnue légalement ; 2) compétences et normes de la profession ; 3) formations et apprentissages certifiés et accessibles ; 4) rémunérations professionnelles et contrats ; 5) droits standards des travailleurs et conditions ; 6) normes éthiques communes ; 7) implication personnelle et motivation ; 8) organisations professionnelles/employeurs ; 9) évaluer le professionnalisme ; et 10) organes professionnels représentatifs. Ces Livres Blancs seront publiés dans le Journal « Park Stewardship Forum » fin 2020 ou début 2021.

12 Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Re:wild, International Federation of Rangers (IRF), Commission mondiale de l'UICN sur les aires protégées (UICN-WCPA), Panthera, Fonds mondial pour la nature (WWF), Société zoologique de Londres (ZSL).

13 www.ursa4rangers.org

Axés sur la Déclaration de Chitwan, les résultats des livres blancs et l'expérience et programmes de ses organisations membres, les membres de l'URSA ont travaillé ensemble en 2020 pour développer le plan d'action présenté ci-dessous avec le soutien d'un modérateur indépendant et un compilateur de plan (voir Figure 1). En raison de la contrainte imposée par la pandémie de la COVID-19, ce processus a été entièrement mené en ligne grâce à des rencontres virtuelles, des ateliers et des révisions de plusieurs rédactions.



FIGURE 1. Vue d'ensemble du procédé de développement pour le plan d'action de l'URSA

Le plan d'action présente un ensemble de pratiques claires afin que l'URSA les préconise et les mette en œuvre en 5 ans. Sa vue vision globale « réseau de garde-forestiers bien soutenus, compétents professionnellement, mandatés, motivés, responsables et représentés qui travaillent efficacement en tant que conservateurs de la biodiversité et des systèmes de vie desquels nous dépendons. » Le plan inclut les éléments de la Déclaration de Chitwan et les exigences de professionnalisation en cinq composantes principales (voir la Figure 2).



FIGURE 2. Les cinq composantes du plan d'action, illustrant les liens vers les éléments de la Déclaration de Chitwan et les dix exigences du livre blanc concernant la professionnalisation des garde-forestiers

Mise en œuvre du plan

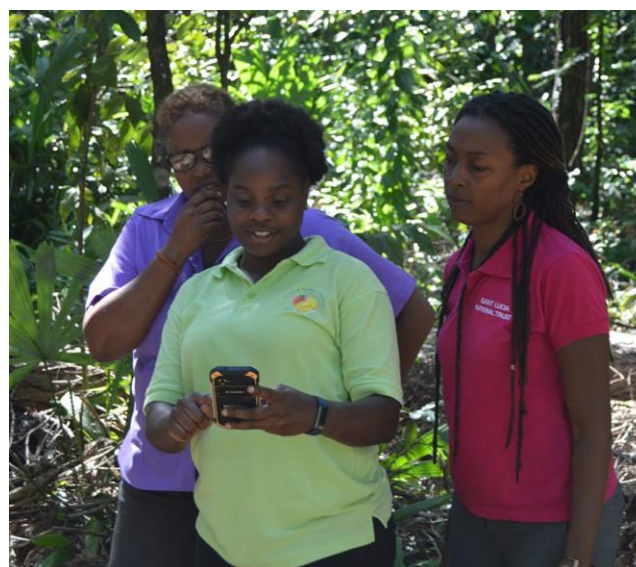
Le plan requiert d'être mis en œuvre sur trois niveaux.

Les membres de l'URSA se concentreront principalement sur les activités stratégiques concernant la profession, les programmes et les ressources qui fournissent un socle commun essentiel pour l'action régionale et locale. Cela inclut des normes de développement et d'encouragement, des outils techniques et des recommandations pour construire un cadre politique universel qui soutiendra la professionnalisation, la responsabilité et la compétence de la profession de garde-forestier. Les membres mobiliseront leurs ressources, contacts et programmes communs et l'expertise au sein de leurs équipes et simplifieront les partenariats et les initiatives pour la mise en œuvre au niveau régional et national. Cela sera uniquement possible grâce à une communication plus détaillée et des stratégies de financement alignées et soutenant le plan d'action. L'URSA compte également construire un réseau universel d'organisations de conservation souhaitant mobiliser leurs propres ressources et souhaitant savoir comment soutenir la mise en œuvre du plan. Il est important de souligner que l'URSA ne doit pas être une alternative à IRF ; son objectif est de soutenir et de renforcer l'autonomie de la Fédération.

En plus de sa contribution à URSA, **IRF** se concentrera également sur la construction de son propre réseau et sur sa capacité à représenter et défendre un réseau universel croissant d'associations de garde-forestiers et elle travaillera avec ce réseau pour encourager l'adoption à grande échelle d'outils et normes communs. L'IRF continuera aussi à éveiller la sensibilisation à la profession de garde-forestier en soulignant les problèmes affrontés par les gardes-forestiers et à relever les comptes-rendus sur le travail et les expériences de son réseau.

Les associations de gardes-forestiers au niveau national et régional et les autres partenaires s'efforceront d'adapter et d'appliquer les nouvelles normes et approches afin de correspondre aux besoins et contextes locaux et à recommander les changements nécessaires au statut de garde-forestier, aux conditions de travail et aux affectations des ressources. La capacité des associations à remplir ce rôle diffèrera de pays en pays, selon la capacité des associations et des facteurs politiques et institutionnels qui peuvent limiter les options pour l'action et la défense. Lorsque la défense n'est pas une option disponible, les associations de garde-forestiers régionales chercheront à soutenir et à défendre les associations nationales.

L'objectif est de rapporter les progrès vers la mise en place du plan et la réalisation des changements nécessaires pour le Congrès Mondial des Gardes-forestiers 2022.



Photos (de haut en bas) : Communautés de garde-forestiers enregistrant des traces de vie sauvage, Mexique © James Slade / Re:wild ; Emberá communauté de garde-forestiers, Panama © Chris Jordan / Re:wild ; Service de forêt de Sainte-Lucie et le personnel du St. Lucia National Trust pendant un exercice de formation © James Slade / Re : nature



Le Plan d'action

Axé sur une vision partagée et un objectif commun, le plan comporte cinq parties principales. Chaque composante inclut un objectif général, un ensemble de résultats spécifiques anticipés et des actions spécifiques pour atteindre chaque résultat. Les mesures de réussite sont également identifiées afin de contrôler et d'évaluer la mise en œuvre du plan.

Vision

Un réseau de garde-forestiers bien soutenus, professionnellement compétents, mandatés, motivés, responsables et représentés travaillant efficacement en tant que conservateurs de la biodiversité et de systèmes de vie desquels nous dépendons tous.

Cette vision a été rédigée pour décrire une vision idéale du futur concernant le rôle professionnel du garde-forestier :

Réseau. La profession de garde-forestier bénéficiera d'un mouvement mondial coordonné et d'un réseau fort d'objectifs et de normes communs, partageant des expériences et fournissant du soutien à ses pairs, assurant ainsi une voix unie qui représentera la profession de garde-forestier.

Bien soutenus. Les employeurs doivent donner aux garde-forestiers les systèmes, ressources et capacités dont ils ont besoin pour réaliser leur travail. Il est nécessaire que les associations de garde-forestiers, l'URSA, les ONG et les autres groupes assurent leur soutien et leur défense pour que cela ait lieu.

Compétents. Les garde-forestiers ont besoin de compétences appropriées, de savoirs et d'approches dans leur travail pour réaliser leurs diverses fonctions, basées sur des normes communes et des systèmes d'apprentissage.

Mandatés. Les garde-forestiers ont besoin de soutien institutionnel, légal et communautaire nécessaires et d'autorité pour mener leurs rôles efficacement.

Motivés. Les garde-forestiers avec un emploi sûr, une formation efficace, de bonnes conditions de travail seront plus motivés pour réaliser leurs rôles du mieux possible.

Responsable. Des garde-forestiers bien soutenus, professionnellement compétents, responsables et motivés exerceront leur travail de manière plus responsable.

Représentatifs. La profession de garde-forestier est ouverte à toutes les personnes, quels que soient l'origine ethnique ou sociale, la race, le sexe, l'identité sexuelle, l'âge (hormis les mineurs), le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances.

Conservateurs. Parmi leurs nombreux rôles, les garde-forestiers ont une responsabilité importante (en collaboration avec les propriétaires traditionnels, les ayants-droits et autres parties prenantes) en tant que conservateurs des aires protégées et conservées où ils travaillent.

Objectif

D'ici 2025, il y aura un contexte mondial permettant d'assurer une voix unie pour les garde-forestiers et les normes concernant leur fonction, l'emploi, l'égalité et la déontologie à respecter afin de créer une main-d'œuvre de garde-forestiers manifestement professionnelle, responsable et compétente qui sera formellement reconnue et respectée.

L'objectif devrait être atteint dans les 5 ans prévus pour la réalisation du plan d'action. Il se concentre sur l'amélioration de la profession de garde-forestier et l'assurance que les garde-forestiers sont formellement reconnus, estimés, responsables, compétents et respectés. URSA peut jouer un rôle propice dans le développement des outils, structures et cadres en plus des autres interventions.

Objectif A. Défense, Représentation et Reconnaissance

En 2025, la profession de garde-forestier est constamment et officiellement reconnue globalement par les gouvernements et les garde-forestiers seront efficacement représentés et en contact les uns avec les autres.

Le rôle clé de l'URSA est d'aider l'IRF à fortifier son rôle en tant qu'organe représentatif directeur pour les garde-forestiers et à améliorer la capacité de ses membres d'associations de garde-forestiers. Le réseau IRF a nettement augmenté (passant de 63 membres de 46 pays en 2014 à 103 membres en 62 pays en 2019) mais beaucoup de garde-forestiers et de pays ne sont pas encore représentés. La profession de garde-forestier a une reconnaissance internationale limitée : peu de pays reconnaissent le travail de garde-forestier comme une fonction officielle et distincte et beaucoup de garde-forestiers doivent lutter pour que leurs voix soient entendues et pour avoir le soutien dont ils ont besoin ; dans des enquêtes récentes, seulement 30 % des garde-forestiers ont déclaré qu'ils faisaient partie d'une association, ou qu'ils avaient une organisation similaire les défendant. Beaucoup d'entre eux ne sont ni conscients de leurs droits et habilitation ni de leur propre valeur et contribution à la société.

Un réseau mondial d'associations de garde-forestiers efficace qui peut créer des normes communes et de meilleures pratiques pour améliorer la visibilité, la crédibilité et la confiance publique et gagner le soutien et agir comme voix autoritaire dans le domaine. La défense et représentation devraient viser à :

- promouvoir et soutenir les garde-forestiers dans le monde entier et créer un réseau mondial de garde-forestiers plus fort et plus large ;
- aider à la création et au renforcement d'associations de garde-forestiers ou d'organes équivalents ;

- progresser dans les objectifs des garde-forestiers grâce à un partenariat collaboratif avec les organisations appropriées ;
- permettre des communications mondiales et des apprentissages entre les organisations de garde-forestiers et les organisations de conservation ;
- promouvoir la prise de conscience et la compréhension générale du rôle, des valeurs et des avantages des garde-forestiers dans la conservation des ressources naturelles et culturelles ; et
- sécuriser la reconnaissance officielle de la profession de garde-forestier comme profession à part entière à la fois sur le plan international grâce à l'Organisation internationale du travail (ILO) et sur le plan national.

Étant donné l'envergure de la tâche, il faut une forte coordination de l'URSA et de ses membres et un développement organisationnel important et des ressources financières d'IRF et de ses associations membres.

Mesures de réussite pour l'Objectif A

- Le nombre d'associations membres de l'IRF et le nombre de garde-forestiers qu'ils représentent.
- Capacité de l'IRF et des associations de garde-forestiers, basée sur des évaluations sur 3 ans.
- Nombre d'améliorations de politiques centrées sur les garde-forestiers et des pays présentant des améliorations.
- Reconnaissance formelle de l'ILO de la profession de garde-forestier et du nombre de pays donnant la reconnaissance à la profession de garde-forestier dans les politiques de travail et les législations.



Patrouilles forestières, Indonésie © Robin Moore / Re:wild

Défense, représentation et reconnaissance : Résultats et Actions

A1. L'IRF a une position renforcée en tant qu'organe représentatif des garde-forestiers et conservateur des normes, promouvant les intérêts des garde-forestiers

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>A1.1 Promouvoir l'IRF comme le représentant universel des garde-forestiers et des associations de garde-forestiers et le conservateur de leurs normes.</p> <p>A1.2 Soutenir le développement de la capacité de l'IRF à représenter les garde-forestiers (formations de communication dans les médias et travail promotionnel).</p> <p>A1.3 Établir et maintenir un réseau d'experts thématiques pour défendre et soutenir l'IRF.</p> <p>A1.4 Identifier les mécanismes pour améliorer le financement de l'IRF.</p>	<p>A1.5 Développer un plan stratégique pour renforcer l'IRF et ses associations membres (y compris la direction, la gestion, la capacité, le financement et la durabilité).</p> <p>A1.6 Simplifier et accueillir le Congrès mondial des garde-forestiers et autres événements mondiaux pour promouvoir l'agenda des garde-forestiers et connecter les garde-forestiers entre eux.</p> <p>A1.7 Établir et maintenir un recueil de documentations IRF importante.</p> <p>A1.8 Améliorer la communication et les informations à partager avec les associations de garde-forestiers et de leurs membres.</p> <p>A1.9 Se mettre d'accord sur les messages et les procédures pour l'IRF et ses membres afin de répondre aux crises et problèmes controversés.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

A1.10 Reconnaître et rejoindre l'IRF en tant que représentant universel de la profession de garde-forestier.

A2. Un réseau croissant d'associations de garde-forestiers est établi et renforcé.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>A2.1 Développer un système d'ensemble d'indicateurs et d'informations pour permettre les évaluations régulières du statut d'associations de garde-forestiers ou équivalent.</p> <p>A2.2 Mener une base de référence d'évaluation du statut des associations de garde-forestiers ou équivalents.</p>	<p>A2.3 Recruter plus d'associations de garde-forestiers en tant que membres IRF, en particulier dans les aires géographiques sous-représentées.</p> <p>A2.4 Développer un livret pour les associations de garde-forestiers courant les avantages de l'adhésion, les normes et des recommandations de gestion et de direction.</p> <p>A2.5 Mener des évaluations en 3 ans (axées sur A2.1 et 2.2) du statut de la Fédération (adhésion, étendue géographique, gestion et gestion de capacité, besoins de capacité) et les signaler au Congrès mondial des garde-forestiers sur ces points.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

A3.8 Travailler avec des employeurs lorsque c'est approprié et faisable pour défendre l'amélioration de la reconnaissance et le soutien aux garde-forestiers ainsi que l'adoption des normes communes et des pratiques développées par l'IRF et l'URSA.

A3. La prise de conscience et le respect de la profession de garde-forestier s'améliore à tous les niveaux.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>A3.1 Diffuser le plan d'action URSA (ou résumé) aux gouvernements, agences et partenaires pertinents.</p> <p>A3.2 Développer une nouvelle définition inclusive et mondiale du garde-forestier (et des rôles spécifiques du garde-forestier et de ses responsabilités).</p> <p>A3.3 Défendre avec les gouvernements, les agences, les employeurs et les donateurs sur tous les aspects d'amélioration de la reconnaissance et de soutien aux garde-forestiers.</p> <p>A3.4 Développer un système de communication qui inclut :</p> <ul style="list-style-type: none">• Des messages en faveur de l'utilisation des campagnes de défense pour les gouvernements, les décideurs et les donateurs.• Les langues et les guides pour recadrer le contexte concernant les garde-forestiers d'une manière positive et équilibrée• Des documents pour les garde-forestiers concernant les avantages de la professionnalisation et l'investissement des associations de garde-forestiers.• Les documents qui aident les communautés à comprendre les garde-forestiers et leur travail• Les documents et les médias appropriés pour les différents publics• Une prise de conscience croissante, mondiale et documentée concernant travail des garde-forestiers et des défis auxquels ils sont confrontés. <p>A3.5 Établir un calendrier d'opportunités pour promouvoir les intérêts et agendas des garde-forestiers (conférences, etc.)</p>	<p>A3.6 S'assurer que les documents soient adaptés et traduits au niveau régional/national si nécessaire.</p> <p>A3.7 Transmettre les documents de communication et les messages à ses réseaux et membres.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

A3.8 Travailler avec des employeurs lorsque c'est approprié et faisable pour défendre l'amélioration de la reconnaissance et le soutien aux garde-forestiers ainsi que l'adoption des normes communes et des pratiques développées par l'IRF et l'URSA.

A4. La profession de garde-forestier est officiellement reconnue au niveau international et dans de nombreux pays.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>A4.1 Travailler avec l'ILO pour sécuriser la reconnaissance spécifique de la profession de garde-forestier et des droits élémentaires des garde-forestiers.</p> <p>A4.2 Fournir des guides et des cas d'étude pour les associations de garde-forestiers, les employeurs, les services des RH et les ministères de travail à propos de la reconnaissance de la profession de garde-forestier comme une profession à part entière au niveau national.</p>	<p>A4.3 Travailler avec des associations de garde-forestiers pour promouvoir la reconnaissance nationale de la profession de garde-forestier.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

A4.4 Promouvoir, si c'est adapté et faisable, la reconnaissance nationale du statut de garde-forestier.



Garde-forestiers maritimes à la Réserve marine partielle de Ponta do Ouro, Mozambique © Fondation Peace Parks

Objectif B. Capacité

En 2025, il existera un cadre commun pour améliorer et soutenir le rôle des garde-forestiers et ce cadre sera de plus en plus adopté et mis en œuvre.

Afin de remplir leurs rôles, les garde-forestiers ont besoin d'employeurs, de gestionnaires et de soutiens et de simplifier le développement de leurs aptitudes sur trois niveaux principaux.

La capacité d'organisation : Les garde-forestiers ont besoin de la participation de leurs employeurs pour qu'ils fournissent le nombre d'effectifs adéquat, les ressources physiques (équipement, infrastructure et budget opérationnel), les systèmes et procédés, l'encadrement, une bonne gestion et une bonne direction. La technologie peut aider davantage les garde-forestiers en rationalisant la collecte de données, en améliorant l'efficacité des opérations sur le terrain, en renforçant la prise de décision et en améliorant la sûreté et la sécurité. Cependant, il est important de faire la distinction entre les technologies basiques (essentiels) et les technologies avancées et de reconnaître que les technologies ne remplacent ni les garde-forestiers, ni le savoir-faire traditionnel. Les voies de communication et la technologie de navigation devraient constituer une priorité ; selon des enquêtes sur le sentiment général des garde-forestiers.

Capacité individuelle : Les enquêtes montrent que la plupart des garde-forestiers ne sont pas suffisamment formés. Une formation et un apprentissage efficace nécessitent l'identification des compétences requises, la mise en place de normes de performance et l'utilisation de méthodes d'apprentissage appropriées ainsi que, idéalement, des systèmes pour la certification. Les ressources existantes peuvent assurer la base pour cela, par exemple le Registre universel IUCN-CMAP de Compétences pour les professionnels des aires protégées¹⁴ et les Recommandations de l'IRF de formation pour la lutte contre le braconnage pour les garde-forestiers¹⁵. Fondée sur des normes communes, une variété de matériaux et de méthodes doivent être développés pour la formation et l'apprentissage, au moyen des langues et de la terminologie familières aux garde-forestiers et dans des formats accessibles que les garde-forestiers peuvent facilement comprendre. Afin que cela soit une réussite, les formateurs doivent aligner leur programme sur les normes communes et doivent mettre en place et adopter les normes pour leur propre performance.

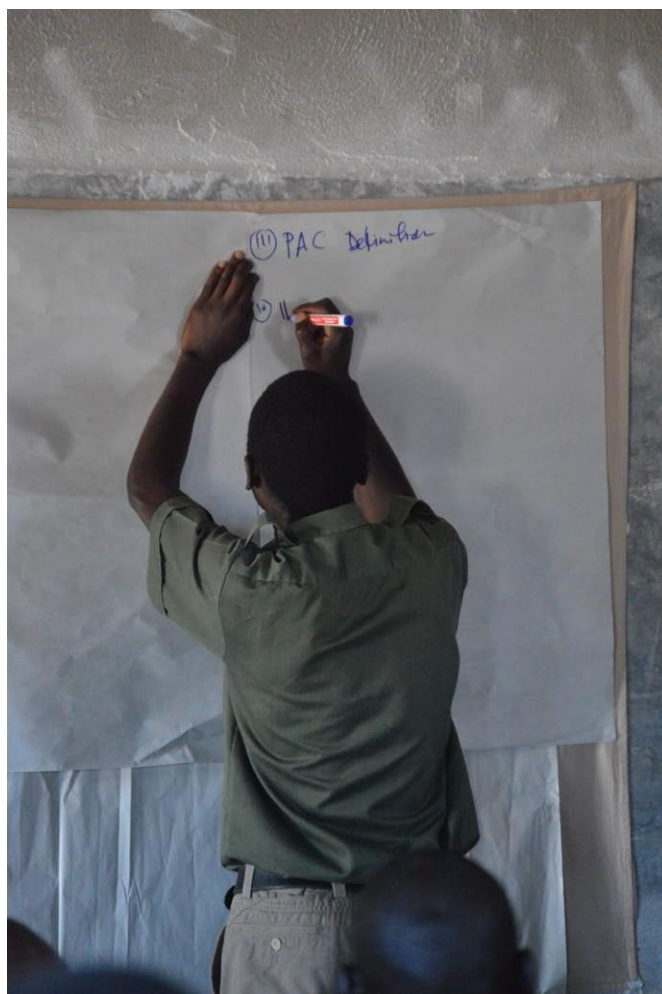
Capacité institutionnelle : Pour être efficaces, les garde-forestiers et leurs employeurs ont besoin d'un « environnement propice » adéquat de législation, systèmes et de soutien politique, institutionnel et public (ces problèmes sont décrits dans l'Objectif A).

14 Appleton, 2016. Un registre mondial des compétences pour les praticiens des aires protégées. Gland, Suisse : UICN

15 Lotter et al. 2016. Lutte anti-braconnage dans et autour des aires protégées : Lignes directrices pour la formation des gardes. Lignes directrices sur les meilleures pratiques en matière de gestion des aires protégées Série n°01.

Mesures de réussite pour l'Objectif B

- Nombre d'agences et d'employeurs de garde-forestiers qui ont effectué des audits de compétence et les résultats de ces audits.
- Nombre d'agences et d'employeurs de garde-forestiers améliorant la capacité organisationnelle (sur la base d'un système d'évaluation standard).
- Nombre d'établissements de formation et prestataires utilisant des compétences, normes et certifications communes.
- Nombre de garde-forestiers déployés (en relation avec l'aire couverte).
- Proportion de garde-forestiers ayant accès à l'équipement basique minimum défini.
- Évolution du nombre de garde-forestiers connectés grâce à la plateforme en ligne Force for Nature



Capacité : Résultats et Actions

B1. Des systèmes sont mis en place pour identifier et tracer les besoins en capacité des garde-forestiers et les possibilités de développement.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>B1.1 Développer et diffuser des outils pour permettre aux agences d'auto-vérifier les besoins en compétence, capacité et soutien et d'évaluer les progrès de la professionnalisation des garde-forestiers.</p> <p>B1.2 Développer et maintenir un registre en ligne de programmes de formation et d'apprentissage et de ressources pour développer la capacité des garde-forestiers et des organismes employeurs.</p>	<p>B1.3 Développer et maintenir une base de données pour enregistrer les résultats d'audits de capacité (voir B1.1).</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

B1.4 Adapter et appliquer les systèmes d'audits de capacité des garde-forestiers.

B2. Les employeurs de garde-forestiers et les organisations de soutien ont la capacité de favoriser une performance efficace des garde-forestiers.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>B2.1 Développer des normes organisationnelles minimales pour permettre une performance efficace des garde-forestiers (personnel, ressources, gestion et systèmes de soutien).</p> <p>B2.2 Promouvoir et diffuser des outils qui soutiennent le développement organisationnel pour les agences et les employeurs de garde-forestiers.</p> <p>B2.3 Intégrer des normes organisationnelles dans les initiatives de secteur pour améliorer la performance PA (ex. Liste Verte IUCN , CA TS).</p>	<p>B2.4 Travailler avec des associations membres et des partenaires pour encourager l'adoption de normes minimales.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

B2.5 Promouvoir l'adoption des normes organisationnelles minimales comme appropriées et faisables.

B3. Un cadre d'orientations directrices universel des compétences, normes et offres de formations et d'apprentissage est créé et adopté.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>B3.1 Comparer un ensemble de compétences spécialisées essentielles universelles et générales et les rôles principaux des garde-forestiers et les responsabilités (comme définis au A3.2) pouvant être adaptés à une utilisation locale.</p> <p>B3.2 Encourager les organismes de formation et d'apprentissage à adopter les normes, compétences et outils URSA/IRF et à développer des normes de qualité communes pour des offres de formation et d'évaluation.</p> <p>B3.3 Rechercher et diffuser des recommandations sur les certifications pour la compétence des garde-forestiers.</p>	<p>B3.4 Encourager et soutenir les organismes de formation à aligner leurs programmes aux compétences et normes communes.</p> <p>B3.5 Encourager les organismes de formation à collaborer pour maintenir des normes élevées de conception de formations, prestations, évaluations et certifications.</p>
Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :	
B3.6 Tester, adapter et adopter le cadre de compétences et de normes.	

B4. Un réseau mondial de garde-forestiers connecté est créé.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>B4.1 Créer une communauté de garde-forestiers en ligne/connectée- pour échanger leurs connaissances et soutenir la formation et l'apprentissage.</p>	<p>B4.2 Coordonner des associations, membres et partenaires pour assurer l'adoption à grande échelle de la communauté de garde-forestiers en ligne.</p> <p>B4.3 Développer des programmes de tutorat/jumelage pour échanger des connaissances, créer des réseaux et des communautés de savoir ainsi que de permettre un apprentissage de pair à pair.</p>
Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :	
B4.4 Encourager et favoriser les garde-forestiers à participer aux communautés connectées et aux communautés de pratiques.	

B5. Les garde-forestiers et les employeurs ont accès à la technologie essentielle et appropriée.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>B5.1 Travailler avec des initiatives de technologie de conservation pour s'assurer que les besoins et les intérêts des garde-forestiers soient traités.</p> <p>B5.2 Améliorer la compréhension des organisations et des garde-forestiers sur la manière dont la technologie peut les aider.</p>	<p>B5.3 Diffuser des informations sur la technologie qui peuvent soutenir la profession de garde-forestier.</p> <p>B5.4 Participer à des initiatives et des partenariats pour développer et diffuser la technologie appropriée (ex : SMART, Wildlabs).</p>
Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :	
B5.5 Tester et commenter la mise en pratique des technologies sur le lieu de travail.	



Les garde-forestiers déploient un drone © Robin Moore / Re:wild

Objectif C. Emploi et protection sociale

D'ici 2025, les normes minimales universelles concernant l'emploi et la protection sociale des garde-forestiers seront développées et de plus en plus adoptées au niveau national pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des garde-forestiers.

L'Objectif B décrit la plupart des aspects concernant la capacité organisationnelle, mais les problèmes des conditions de travail et de protection sociale qui touchent les garde-forestiers méritent un objectif séparé. Les garde-forestiers méritent que leur sécurité, santé, bien-être et droits de l'homme soient protégés. Professionnaliser la fonction de garde-forestier exige que les organisations s'occupent de leur personnel : grâce à des salaires justes et équitables et des avantages, des systèmes de recrutements, promotions et développement professionnels justes et une attention particulière à leur bien-être, incluant une assurance suffisante.

Actuellement, la plupart des garde-forestiers sont en nombre insuffisant et ne sont pas suffisamment aidés, ce qui limite leur capacité à exercer efficacement et de manière sécuritaire. Les enquêtes^{16,17} ont montré qu'il existe de grandes insuffisances dans les besoins de base des garde-forestiers concernant la protection sociale y compris l'accès à l'eau potable salubre, un logement, un équipement de base et un traitement médical suffisant. Environ 80 % des garde-forestiers estiment que leur métier est dangereux et 1 000 garde-forestiers sont décédés¹⁸ en service au cours de la dernière décennie.

Les finances personnelles et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont également des problèmes majeurs. Les garde-forestiers travaillent 72 heures par semaine en moyenne, et plus de 60 % d'entre eux voient seulement leur famille 10 jours ou moins par mois. Dans l'année précédant l'enquête, 33 % des garde-forestiers ont été payés en retard au moins une fois ; et 16 % d'entre eux ont été payés en retard trois fois ou plus. Dans les pays l'ayant adoptée, cela constitue une violation de la Convention sur la protection des salaires ILO (C095).

Des normes de conditions d'emploi et de protection sociale non adaptés ont des conséquences qui surpassent l'impact immédiat sur les garde-forestiers individuels. Cela peut nuire aux performances professionnelles et à la motivation, affecter la santé mentale et, lorsque c'est associé à une formation et un contrôle insuffisant, cela peut mener à des crimes contre l'environnement et les droits de l'homme et à un comportement corrompu.

16 Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

17 Singh, R., Gan, M., Barlow, C., Long, B. McVey, D., de Kock, R., Gajardo, O.B., Avino, F.S., and Belecky, M., "What do Rangers Feel? Perceptions from Asia, Africa and Latin America" Parks 26(1) at 45- 58, 2020.

18 International Ranger Federation (IRF) and Thin Green Line Foundation (TGLF). International Ranger Federation, 2019. The Roll of Honour Available at: <https://www.internationalrangers.org/>

Chacune de ces constatations est problématique en soi, mais quand on les regarde ensemble, on remarque qu'une grande partie des garde-forestiers dans le monde entier sont face à une crise qui menace leur santé physique et mentale et limite leur capacité et motivation à faire ce qu'on attend d'eux. Malgré cela, la plupart des garde-forestiers continuent de montrer un courage, un dévouement et la persévérance exemplaires dans leur travail, mais cela ne doit pas être considéré comme acquis.

Définir et mettre en œuvre des normes d'emploi et de protection sociale minimales aidera à répondre à cette situation critique et permettra également de réussir à réaliser les objectifs ODD 8 : Travail décent et croissance économique, en particulier la « promotion d'un milieu professionnel sûr et sécuritaire pour tous les travailleurs. »

Mesures de réussite pour l'objectif C

- Nombre d'agences et d'employeurs de garde-forestiers adoptant au moins les normes d'emploi minimum et de protection sociale.
- Les changements dans l'emploi et les indicateurs de protection sociale sont évalués par des sondages réguliers de garde-forestiers.



Les garde-forestiers dans les Seychelles et l'île Cousin contrôlant les tortues Hawksbill © Peter Chadwick

Emploi et protection sociale : Résultats et Actions

C1. Les normes minimales universelles concernant l'emploi et la protection sociale des garde-forestiers sont définies, promues et adoptées par les gouvernements et les employeurs de garde-forestiers.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>C1.1 Développer les normes d'emploi et de protection sociale générales minimales pour les garde-forestiers en consultation avec les organismes de travail internationaux, la santé et les experts en matière de sécurité.</p> <p>C1.2 Présenter et promouvoir l'emploi du garde-forestier et les problèmes concernant la protection sociale avec l'ILO et dans la flore internationale pertinente.</p> <p>C1.3 Recommander l'adoption générale des normes d'emploi et de protection sociale aux ONG, donateurs, organes régionaux et employeurs.</p>	<p>C1.5 Informer et promouvoir des normes minimales au sein des associations membres.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

- C1.6 Ajuster au moins les normes minimales pour l'emploi et la protection sociale des garde-forestiers au niveau régional / local.
- C1.7 Recommander l'implémentation nationale des normes de l'IRF et l'ILO.

C2. Il y a une amélioration de la protection sociale et du bien-être des garde-forestiers dans les régions IRF.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>C2.1 Identifier des pays prioritaires où les membres de l'URSA, les partenaires et les alliés simplifieront l'adoption formelle de mesures pour améliorer la protection sociale et les conditions de travail.</p> <p>C2.2 Développer un outil de traçage pour évaluer et suivre l'emploi et les conditions de travail des garde-forestiers en utilisant des indicateurs clés.</p>	<p>C2.3 Dans les pays prioritaires, simplifier le dialogue entre les gouvernements, le régime légal d'assurance et les organismes de sécurité, les experts, les travailleurs sociaux et les consultants de sécurité afin de répondre aux insuffisances de protection sociale auxquelles les garde-forestiers sont actuellement confrontés.</p> <p>C2.4 Consulter le domaine des assurances pour développer des approches qui augmentent la couverture d'assurance (ex : partenariats avec une assurance de garde-forestier) et qui garantissent qu'elles soient communiquées aux garde-forestiers et aux organisations de garde-forestiers.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

- C2.5 Utiliser l'outil de traçage (voir C2.2) pour évaluer et suivre les conditions d'emploi et de travail.

C3. L'engagement et la motivation des gardes forestiers sont largement reconnus comme un facteur important pour une conservation efficace.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>C3.1 Développer et diffuser des recommandations et des études de cas sur les méthodes d'amélioration et de maintien de la motivation des garde-forestiers.</p>	<p>C3.2 Revoir, actualiser et élargir lorsque c'est nécessaire les systèmes d'attribution pour les garde-forestiers.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

Pas d'action spécifique.

Objectif D. Égalité et équité pour la fonction de garde-forestier

D'ici 2025, les systèmes et les structures seront adoptés par l'IRF, ses associations de garde-forestiers et par les membres de l'URSA qui favoriseront l'égalité des chances, un traitement juste et un cadre de travail équitable pour les garde-forestiers.

Comme c'est le cas dans plusieurs autres domaines, l'inégalité et la discrimination sur le lieu de travail sont largement présentes dans la profession de garde-forestier, ce qui devrait faire refléter la diversité des sociétés où cela a lieu. Au lieu de cela, certains groupes, y compris les femmes, les peuples autochtones et les membres de communautés autochtones sont à la fois sous-représentés et marginalisés. Les estimations fiables sont rares mais l'enquête la plus récente estime que seulement 3 à 11 % des garde-forestiers sont des femmes¹⁹. Les obstacles et les défis auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés produisent généralement des mains d'œuvre de garde-forestiers qui sont victimes de ségrégation avec un effectif limité de membres des groupes sous-représentés occupant des fonctions de débutants et ayant peu de possibilité de promotion ou d'avancement professionnel. Créer une main d'œuvre représentative de garde-forestiers exige un changement fondamental pour mettre fin au traitement inégal et la discrimination.

Les femmes garde-forestiers sont souvent désavantagées en raison de pratiques d'emploi insuffisantes (ex : la maternité ou les politiques de transfert) et des conditions de travail (ex : logement, toilettes et même uniformes). Les attitudes culturellement enracinées peuvent empêcher les femmes de participer aux activités qui sont définies comme physiquement difficiles, potentiellement dangereuses et/ou à caractère technique. Cela s'intensifie dans le domaine où le respect des lois est une partie essentielle du travail des garde-forestiers. L'environnement de travail des garde-forestiers peut être particulièrement hostile pour les femmes et les minorités sexuelles. Les femmes garde-forestiers sont souvent confrontées à de la grande violence basée sur le genre (VBG), au harcèlement et à la discrimination de la part d'autres garde-forestiers et de supérieur dans certains milieux sociaux et culturels²⁰.

Tous les garde-forestiers, quels que soient leur origine ethnique ou sociale, leur race, leur identité sexuelle, capacité, orientation sexuelle ou croyances méritent l'égalité des chances et des conditions de travail justes dans un environnement où les droits de l'Homme et leurs droits du travail sont protégés. Les pratiques sur le lieu de travail, les structures et les normes doivent être évaluées et transformées, de même que les attitudes sont en train de changer et d'être remises en question. Le leadership

¹⁹ Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

²⁰ Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

qui priorise l'égalité et l'équité est essentiel pour créer la culture nécessaire dans ce milieu professionnel. C'est uniquement lorsque ces problèmes fondamentaux seront réglés qu'il y aura une main d'œuvre représentative et variée qui apportera différentes compétences et forces à la gestion des aires protégées et conservées. Par exemple, les gardes forestières peuvent plus facilement avoir accès à des groupes de femmes, développant des relations de confiance et augmentant le flux vital d'informations entre les garde-forestiers et les communautés. À côté des politiques intérieures et des cultures organisationnelles, d'autres facteurs limitent la représentativité, par exemple là où les garde-forestiers indigènes ou autochtones rencontrent de l'hostilité de la part de leur propre communauté, en particulier lorsqu'ils imposent des réglementations impopulaires et qu'ils agissent contre des transgresseurs au niveau local.

Plusieurs peuples autochtones et traditionnels ont, de génération en génération, affiné leur propre savoir sur la biodiversité, les structures de gouvernance et les approches endémiques aux ressources naturelles de conservation et durables et ont développé leurs propres systèmes de surveillance, protection et résolutions de problèmes, indépendamment des organes officiels. Les garde-forestiers autochtones locaux peuvent apporter une meilleure compréhension d'une zone protégée, de sa faune et de ses écosystèmes et sont souvent uniquement investis dans leur protection. L'inclusion significative et l'utilisation du Savoir autochtone et indigène (ILK) dans tout le monde du travail des garde-forestiers est l'occasion de mieux comprendre les valeurs et les menaces et d'améliorer et d'accepter l'impact de la gestion et de la conservation.

Mesures de réussite pour l'Objectif D

- Évolution du nombre d'agences et d'employeurs de gardes-forestiers adoptant la nouvelle politique sur l'égalité, l'équité et les droits.
- Évolution des indicateurs d'égalité, d'équité et des droits comme estimés dans l'enquête mondiale sur les gardes-forestiers.
- Évolution du nombre d'organes de garde-forestiers, de groupes de travail et de plateformes de conservation avec une représentation juste et une acceptation.

Égalité et équité pour la fonction de garde-forestier : Résultats et Actions

D1. IRF adopte et promeut des politiques et positions claires sur l'égalité, l'équité et les droits concernant la fonction de garde-forestier.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>D1.1 Établir un groupe de travail varié et représentatif pour examiner les problèmes d'égalité, équité et droits dans la profession de garde-forestier et proposer une politique d'adoption par l'URSA et l'IRF ainsi que ses membres</p> <p>D1.2 Inclure des informations concernant l'égalité, l'équité et les droits dans des audits et des enquêtes programmés (voir B1.1) et présenter des données ventilées dans les comptes-rendus.</p> <p>D1.3 Examiner les documents publics de URSA, des membres de l'Alliance et des associations de garde-forestiers pour s'assurer que les messages sur l'égalité, l'équité et les droits soient alignés à la politique de l'IRF (voir D 1.4).</p>	<p>D1.4 Instaurer une nouvelle politique sur l'égalité, l'équité et les droits des garde-forestiers lors du Congrès mondial des garde-forestiers 2022.</p> <p>D1.5 Assurer une représentation juste de gardes-forestiers incluant les femmes, les peuples autochtones et les membres de communautés locales dans tous les organes de garde-forestiers, groupes de travail, conférences et autres événements.</p> <p>D1.6 Diffuser la nouvelle politique à grande échelle et aux associations de garde-forestiers, gouvernements et employeurs de garde-forestiers avec les messages les plus importantes, les études de cas, les publications, etc. (voir D2).</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

D1.7 Adapter la nouvelle politique générale à un niveau régional/local lorsque c'est nécessaire.

D2. Les ressources, matériaux et recommandations sont disponibles pour soutenir et favoriser la création nationale de la politique concernant l'équité, l'égalité et les droits.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>D2.1 Rechercher et développer des recommandations et des politiques types à adopter par les employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équité, égalité et partialité lors du recrutement, dans les conditions d'emploi et de promotion. • Discrimination, harcèlement et violence dans le milieu professionnel. • Défis dans l'emploi des garde-forestiers, incluant les garde-forestiers indigènes et autochtones. <p>D2.2 Assurer des recommandations spécifiques et une expertise pour que les employeurs et les agences résolvent les inégalités et la discrimination (grâce à des travaux de groupe créés en D1.1 et au réseau des experts thématiques créé en A1.3).</p> <p>D2.3 Développer des campagnes mondiales mettant en valeur les femmes garde-forestiers et les garde-forestiers des peuples autochtones et des communautés autochtones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce qu'ils apportent à la profession. • Les défis auxquels ils sont confrontés. • Ce qu'ils sont habilités à faire. • La manière dont les garde-forestiers travaillent peut être rendue plus attrayante et accessible pour eux. 	<p>D2.4 Inclure dans les cycles de rapports de 3 ans (voir A1.8) les détails des mesures prises pour assurer l'égalité et l'équité sur le lieu de travail et pour éradiquer le harcèlement et la discrimination.</p> <p>D2.5 Identifier et diffuser des ressources de formation et d'apprentissage pour les gestionnaires et les gardes forestiers sur l'égalité, l'équité et les droits sur le lieu de travail.</p> <p>D2.6 Intégrer la politique dans tous les supports et programmes de formation, d'apprentissage et de développement des capacités</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

D1.8 Garantir qu'il y ait la mise en œuvre nationale des stratégies de garde-forestiers et de partenaires nationaux. D1.9 Garantir une représentation juste des garde-forestiers sur les plateformes de conservation régionale/nationale pertinentes.

D1.10 Adapter les recommandations, les ressources de formation et les mécanismes au niveau régional/local si nécessaire.

Objectif E. Relations communautaires, déontologie des garde-forestiers et responsabilité

D'ici 2025, les garde-forestiers de toutes les régions de IRF opéreront dans le cadre des pratiques professionnelles, de l'éthique et de la déontologie qui valorisent les communautés et le public, favorisent la responsabilité et la transparence.

La dernière décennie a vu des changements majeurs dans la façon dont le secteur d'aires protégées reconnaît et interagit avec les peuples autochtones et les communautés autochtones grâce à l'adoption d'approches plus inclusives concernant la gestion et des approches axées sur les droits et l'expansion des aires conservées par les autochtones et les communautés (ICCA).

Par conséquent, la Déclaration de Chitwan affirme que « la fonction essentielle des garde-forestiers est de créer une relation de confiance et de protéger le bien-être et les droits légitimes de ceux qui dépendent des ressources naturelles et culturelles dans les aires protégées et conservées. » Cependant, il y a encore beaucoup à faire ; les droits des autochtones sont rarement reconnus et les membres autochtones sont encore souvent exclus de la gestion de l'aire protégée.

Les garde-forestiers sont souvent les premiers points de contact entre les autorités des aires protégées et les communautés autochtones, encourageant le respect et l'exécution des lois et des réglementations, fournissant les renseignements, aidant à les transmettre ne peuvent pas résoudre des conflits de longue date ou des plaintes ou un changement national ou des politiques organisationnelles, des lois et des réglementations. Les employeurs et les autorités ont besoin de comprendre le contexte historique, les facteurs culturels et les politiques qui peuvent soit créer de bonnes relations

soit créer de la méfiance. L'attention accrue de la bonne gestion et de la croissance des ICCA a commencé à réussir à résoudre des problèmes d'équité et de propriété dans les aires protégées et conservées²¹, mais il reste encore beaucoup à faire. Reconnaître et protéger les indigènes et les droits autochtones-, estimer le savoir autochtone et indigène et agir avec confiance d'une manière inclusive, juste, transparente et consistante aide à créer une relation de confiance nécessaire. Les avantages mutuels potentiels par rapport à la profession de garde-forestier incluent la participation active à la cogestion et à la résolution de problèmes, à la conformité aux règles et réglementations consenties, l'apprentissage mutuel et l'échange de savoir et le partage des informations clés.

Établir, recréer et maintenir la confiance est un procédé à long terme qui nécessite un dialogue clair, des actions responsables et transparentes et que tous les effectifs se comportent de manière adéquate et responsable. Il y a eu des allégations graves concernant des violations de la part de garde-forestiers dans certains cas qui ont violé les droits de l'homme des personnes et des communautés²². De tels comportements sont inacceptables programmes de soutien et gérer les conflits et des positions divergentes concernant les besoins et priorités. Dans des contextes sociaux complexes où les autorités ne sont pas toujours considérées comme solidaires ou bien intentionnées, les garde-forestiers sont souvent soumis au ressentiment et à l'hostilité, en particulier là où les communautés ont été déplacées et privées de leurs droits. Les garde-forestiers, tous seuls, inacceptable quelles que soient les circonstances et ne devrait pas être toléré ; c'est illégal et

21 Kothari et al (eds). 2012. Recognizing and Supporting Territories and Areas Conserved by Indigenous Peoples and Local Communities: Global Overview and National Case Studies. Secretariat of the Convention on Biological Diversity, Technical Series no. 64, 160 pp.

22 e.g. Warren, T. and K. Baker. 2019. WWF funds guards who have tortured and killed people. BuzzFeed, 4 March. www.buzzfeed-news.com/article/tomwarren/wwf-fonds-mondial-nature-parcs-torture-mort.



Les garde-forestiers conservateurs rencontrent les villageois qui ont perdu du bétail avec la faune du Kenya © Ami Vitale / WWF-UK

non éthique ; cela détruit la confiance et ébranle le processus intégral de la professionnalisation des garde-forestiers et de démontrer leur valeur à la société.

Les violences doivent être évitées et si elles surviennent, elles doivent rapidement être rapportées en toute transparence, examinées et traitées. Cela ne nécessite pas uniquement une meilleure formation, des normes, des conditions de travail, des systèmes et des procédés mais aussi une meilleure direction et supervision et des changements dans les cultures organisationnelles. Au-delà de cet aspect garder une relation de confiance requiert des autorités de gérer les problèmes concernant les droits, les ressources et l'équité, les conséquences auxquelles sont confrontés les garde-forestiers.

Les codes de déontologie et de conduite fournissent une base claire pour améliorer et maintenir une éthique professionnelle mais, à présent, il n'y a pas de code général similaire pour la profession de garde-forestier (même si divers garde-forestiers ou organisations ont développé leur propre code). Établir un tel code devrait être une priorité pour aider à réduire le risque de violation des droits de l'Homme, empêcher les comportements illégaux et non éthiques, garantir un comportement responsable envers l'environnement et créer et maintenir l'image professionnelle des garde-forestiers. En plus de ces codes, les politiques de protection fournissent un cadre de travail dans lequel les codes peuvent être expliqués et appliqués et qui déterminent la manière dont les violations peuvent être signalées et traitées.



Mesures de réussite pour l'Objectif E

- Évolution du nombre d'associations, d'agences et d'employeurs de garde-forestiers qui adoptent le code de déontologie universel.
- Évolution du nombre de membres de l'IRF et de l'URSA, des associations, agences et employeurs de gardes-forestiers qui développent des politiques de protection.
- Évolution dans le nombre de violations des droits de l'Homme signalées à l'encontre des garde-forestiers et des employeurs de garde-forestiers.
- Évolution du nombre de cas où les plaintes ont été réglées grâce à des mécanismes de plainte créés.
- Évolution des agressions et de la violence contre les garde-forestiers estimées dans les enquêtes générales sur les gardes-forestiers.



Photos (de haut en bas) : Cours de formation médicale © Panthera ; garde-forestier avec sa famille, Bhutan © Rohit Singh / WWF ; Panthera mène une formation sur la recherche & le sauvetage maritime, Thaïlande © Panthera

Relations autochtones, déontologie et responsabilité : Résultats et Actions

E1. Un code de déontologie est défini et largement adopté.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>E1.1 Développer un cadre éthique universel et un code de déontologie pour les garde-forestiers, IRF et ses membres.</p> <p>E1.2 Développer la sensibilité et les guides d'orientation pour promouvoir la compréhension et le respect du code de déontologie.</p> <p>E1.3 Défendre l'adoption à grande échelle du code général de déontologie par les agences, les employeurs, les ONG et les donateurs.</p> <p>E1.4 Chercher à mettre en valeur le code de déontologie dans les systèmes d'évaluation et normes de performances (norme de la liste verte de l'UICN pour les aires protégées et conservées, normes pour les tigres protégés et l'outil de suivi de l'efficacité de la gestion).</p> <p>E1.5 Inclure le code de déontologie dans toutes les normes pertinentes, les programmes d'apprentissage et les publications de l'URSA.</p>	<p>E1.6 Adopter formellement le code de déontologie et rendre son approbation obligatoire pour l'adhésion à l'IRF.</p> <p>E1.7 Répartir la sensibilisation et les matériaux d'apprentissage pour les garde-forestiers et les employeurs.</p> <p>E1.8 Inclure le code de déontologie dans toutes les normes pertinentes de l'IRF, les programmes d'apprentissage et les publications.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

E1.9 Promouvoir et adopter le code de déontologie et adapter les recommandations au niveau régional/local lorsque c'est nécessaire.

E2. Des politiques et des méthodes de protection visant à éviter et répondre aux violations des droits de l'homme, des droits autochtones et indigènes ont été créés et adoptés par les membres de l'IRF et l'URSA.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>E2.1 Développer un cadre politique de protection générale qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Établit des principes pour la déontologie des garde-forestiers, employeurs, associations et agences par rapport aux groupes vulnérables et aux personnes avec lesquels les garde-forestiers sont en contact (créant le code de déontologie). ii) Mécanismes spécifiques pour signaler et examiner des violations de politiques. iii) Cela précise comment les employeurs, associations et agences devraient gérer les violations politiques et les actions et sanctions résultantes pour y remédier. <p>E2.2 Adapter les politiques de protection des membres de l'URSA et les procédures pour refléter la politique créée en E2.1.</p> <p>E2.3 Développer les guides et les programmes de formation pour les employeurs de garde-forestiers et ceux qui sont solidaires pour créer et mettre en œuvre des politiques de protection.</p>	<p>E2.4 Adopter formellement la politique de protection.</p> <p>E2.5 Travailler avec des associations de garde-forestiers pour promouvoir l'adoption de la compréhension et le respect de la politique de protection.</p> <p>E2.6 Encourager les donateurs et les gouvernements à tenir les garde-forestiers et les organisations de garde-forestiers responsables au regard du code de déontologie universel et des normes de protection.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

E2.7 Construire une meilleure compréhension de la manière dont la politique de protection peut être adoptée au niveau régional et national.

E3. L'URSA, l'IRF et les associations de garde-forestiers s'impliquent activement dans les relations de confiance entre les garde-forestiers et les communautés.

URSA (en collaboration avec l'IRF)	IRF (avec le soutien de l'URSA si nécessaire)
<p>E3.1 Répartir et diffuser des recherches en lien avec les garde-forestiers et les communautés dans différentes gestions d'aires protégées et conservées et dans des régimes de gestion.</p> <p>E3.2 Dresser l'inventaire des meilleures pratiques, ressources de formation et ensembles d'outils qui simplifient la collaboration, le dialogue et la relation de confiance entre les garde-forestiers et les communautés.</p> <p>E3.3 Faciliter le partage des meilleures pratiques sur les plateformes les plus utilisées (ex IUCN Panorama).</p> <p>E3.4 Inclure des messages clés (ex : valeur des relations de communauté pour la réussite de la gestion des aires protégées et conservées (APC), reconnaissance des droits et adoption d'approches basées sur les droits) dans le travail des membres avec les APC et les garde-forestiers, dans les campagnes globales de plaidoyer (Voir Résultat 1) et dans le renforcement de capacité (Voir Résultat 2).</p>	<p>E3.5 Garantir les aides des garde-forestiers aux procédés généraux et régionaux liées à la création et la gestion des aires protégées et conservées.</p> <p>E3.6 Promouvoir l'importance grâce au réseau IRF d'une bonne gestion, cogestion et d'approches basées sur les droits pour la profession de garde-forestier.</p> <p>E3.7 Défendre la responsabilité de création de systèmes et structures de programmes pour la communauté de garde-forestiers par les gouvernements et les employeurs de garde-forestiers et la garantie de participation significative et respect des droits de l'homme.</p>

Les associations et collaborateurs de garde-forestiers régionaux et nationaux seront encouragés et soutenus pour :

E3.8 Promouvoir les programmes de gardes-forestiers et/ou des modèles de gestion pour les APC qui créeront une collaboration entre les garde-forestiers et les communautés.



garde-forestiers du parc de Rock Island State soumis aux réglementations du COVID-19 © Holly Ingram

Annexe I : La Déclaration Chitwan, 2019

RAPPELANT que les déclarations et les résolutions adoptées lors du précédent huitième Congrès mondial des garde-forestiers et rappelant également la Déclaration d'Arusha sur la criminalité liée aux espèces sauvages (2014), la Déclaration d'intention du Congrès national africain - Un appel à agir (2018) et la Déclaration de garde-forestiers du Congrès des aires protégées d'Amérique latine et des Caraïbes, Lima, Pérou (2019).

NOTANT que les garde-forestiers²³ ont un rôle indispensable dans la protection du patrimoine culturel, des ressources naturelles et services écosystémiques des pays dans lesquels ils travaillent, contribuant ainsi largement à la mitigation des conséquences les plus dangereuses du changement climatique et de la réalisation de l'Agenda du développement durable et de ses objectifs de développement durable de 2030.

RECONNAISSANT le rôle essentiel des garde-forestiers - dans ses formes les plus variées - en tant que contributeurs essentiels aux nombreux engagements du traité international et régional, y compris entres autres l'UNESCO²⁴. La Convention concernant la protection du patrimoine mondial culturel et naturel, la Convention des Nations Unies sur la biodiversité, la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction la Convention sur les espèces migratrices appartenant à la faune sauvage et la Convention de Ramsar sur les milieux humides d'importance internationale.

CONSIDÉRANT que les garde-forestiers ont pour tâche de protéger une partie significative des paysages marins et terrestres signifiant que leur impact sur le bien-être mondial est disproportionné comparativement au nombre total d'effectifs employés dans ce domaine.

NOTANT que la proportion d'aires protégées et conservées est censée augmenter dans les prochaines années si les objectifs acceptés sur le plan international sont réalisés.

AVEC COMME PRÉOCCUPATION que l'échelle croissante et l'incidence de la criminalité contre²⁵ la faune et la flore²⁶, et la participation associée des réseaux transnationaux criminels organisés sont corrélées avec une augmentation significative de préjudices corporels ou de décès des garde-forestiers en service²⁷.

RECONNAISSANT que les aires protégées et conservées soient vitales pour la conservation de la biodiversité et essentielles pour la fixation du carbone ; un stock de carbone terrestre mondial estimé à environ 15% est conservé dans les aires protégées.

ADMETTANT qu'aucun système d'aires protégées et conservées ne devrait être créé ou géré sans la participation et l'engagement des peuples autochtones et des communautés autochtones (IPLC).

ACCEPTANT qu'un des rôles essentiels du garde-forestier est de créer une relation de confiance et de protéger le bien-être et les droits juridiques de ceux qui dépendent des ressources naturelles et culturelles des aires protégées et conservées ;

ACCEPTANT AUSSI que les programmes de conservation et les actions devraient toujours être caractérisées par respect pour les droits et la dignité de l'IPLC ainsi que pour les droits des garde-forestiers eux-mêmes ;

NOTANT que la profession de Garde-forestier assure une contribution essentielle dans la réalisation du droit à un environnement sain qui renforce l'accomplissement de plusieurs droits de l'homme ;

NOTANT AUSSI qu'on estime actuellement que 24 % des aires mondiales protégées sont gérées sainement, et que ce nombre pourrait augmenter grâce à l'emploi et au déploiement de plus de garde-forestiers, ce qui élargirait aussi la couverture de la liste verte de l'UICN pour les aires protégées et conservées.

23 La personne qui participe à la protection pratique et à la préservation de tous les aspects des zones sauvages, des sites historiques et culturels. Les rangers proposent des activités récréatives et protègent les sites tout en nouant des liens entre les collectivités locales, les aires protégées et les responsables de l'administration des zones.

24 Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

25 La faune et les produits forestiers comprennent « l'ensemble de la faune et de la flore sauvages, dont les mammifères, les oiseaux et les poissons, ainsi que le bois et les produits forestiers autres que le bois ».

26 La criminalité liée à la faune et à la forêt désigne « le prélèvement, le commerce (fourniture, vente ou trafic), l'importation, l'exportation, la transformation, la possession, l'obtention et la consommation de faune et de flore sauvages, y compris de bois et d'autres produits forestiers, en violation du droit national ou international ».

27 La liste d'honneur de l'IRF montre une augmentation du nombre de rangers qui ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions

Nous, plus de 550 participants de 70 pays, représentons pour la plupart une association de garde-forestiers ou une organisation de conservation, réunis à Sauraha au Népal au 9ème Congrès Mondial des garde-forestiers, du 12 au 16 Novembre 2019, par la présente :

ENCOURAGEONS FORTEMENT ceux qui gèrent les aires protégées et conservées qui emploient des garde-forestiers à identifier les insuffisances et à prendre des mesures pour améliorer les situations en lien avec chacun des éléments suivants :

1. **La protection sociale des garde-forestiers :** étant donné les dangers encourus par la profession de garde-forestier, il est urgent :
 - a. d'améliorer l'accès aux services qui peuvent améliorer la santé et la sécurité, pendant et en dehors du service. Parmi les éléments les plus importants, il y a l'accès aux réseaux et appareils de communication, les logements, l'eau potable, les formations aux premiers secours et à la gestion des incendies, les plans d'évacuations médicaux efficaces et un système de santé adéquat, à la fois en termes d'accès et de couverture.
 - b. Garantir à tous les garde-forestiers une couverture d'assurance vie adéquate pour soutenir les familles des garde-forestiers décédés ou gravement blessés en service.
 - c. Autonomiser, motiver et permettre aux garde-forestiers de maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle grâce à i) des octrois de congés suffisants pour réduire le stress physique et mentale ; ii) le recrutement d'un effectif adéquat et approprié de gardes-forestiers sur le terrain ; et iii) de cadres et d'opportunités clairs pour l'avancement professionnel et le perfectionnement.
2. **Relations avec les communautés :** compte tenu du fait que les IPLC sont les gardiens de leurs terres traditionnelles, qu'ils ont le droit de sauvegarder leur patrimoine et qu'ils contribuent à la conservation, il est impératif que :
 - a. des programmes de formation complets sur le sujet des communautés autochtones et le respect des droits soient développés ;
 - b. les institutions nationales fortes soient soutenues par les politiques nationales et des lignes directrices qui reflètent l'importance essentielle des partenariats de soutien mutuels entre les IPLC et les garde-forestiers et cela simplifie la création de plateformes et d'opportunités pour créer des relations de confiance, pour améliorer la collaboration, le dialogue et la transparence entre les garde-forestiers et les IPLC.
 - c. De tels procédés de création de relations de confiance devraient être actuels et devraient définir des avantages mutuels et des solutions acceptables.
3. **Les garde-forestiers autochtones :** reconnaissant le savoir traditionnel et le rôle essentiel des IPLC, les autorités nationales sont fortement encouragées à :
 - a. envisager sérieusement et de toute urgence la création de programmes de garde-forestiers pour les IPLC ;
 - b. professionnaliser les IPLC recrutés en tant que garde-forestiers sur leurs territoires grâce à la formation et les protections requises pour exercer leurs rôles correctement et de manière sécuritaire et encourager le savoir traditionnel et les croyances traditionnelles ;
 - c. récompenser les garde-forestiers IPLC avec un salaire et des avantages adéquats et,
 - d. soutenir le recrutement des peuples autochtones et des communautés autochtones en tant que garde-forestiers, particulièrement dans ces pays ou régions où ces personnes sont faiblement représentées dans ce domaine professionnel.
4. **Capacité :** notant l'importance de la formation actuelle et appropriée, les garde-forestiers devraient être soutenus de la même manière que les autres secteurs publics importants ayant des tâches en lien avec les ressources d'état à protéger, protégeant l'intégralité de la région et garantissant les règles et les lois et que les prérequis de capacité incluent :
 - a. le développement de cadres de lignes directrices et politiques axés sur des normes internationales et des bonnes pratiques ;
 - b. une formation de très bonne qualité (y compris des programmes de tutorat, des échanges et des cours de révision) adaptée au contexte local et des exigences couvrant entre autres les normes internationales liées au respect des lois, aux protections sociales et à l'utilisation de l'équipement ;
 - c. cadres de responsabilité interne et externe ;
 - d. un engagement par les agences et les ministères nationaux adéquats de s'assurer que toutes les possibilités seront explorées pour garantir que les garde-forestiers seront en effectifs suffisants pour exercer leur travail d'une manière efficace et sécuritaire.
5. **Les femmes garde-forestiers :** reconnaissant l'inégalité basée sur le genre qui existe dans la profession de garde-forestier, il y a un besoin urgent de :
 - a. mettre en place des politiques pour garantir l'égalité des chances dans le recrutement et la promotion des pratiques et qu'il y ait une égalité des salaires.
 - b. garantir la prise de mesures appropriées

sur le terrain pour s'assurer que les femmes garde-forestiers se sentent en sécurité et suffisamment soutenues sur leur lieu de travail (ex : toilettes séparées).

6. **Associations de garde-forestiers** : reconnaître l'importance d'aller vers une vue partagée, les garde-forestiers sont encouragés à créer des associations fonctionnelles de garde-forestiers et/ou fortifier des associations de garde-forestiers existantes ou leur équivalent afin de :

- a. créer des chemins vers une voie unique pour les garde-forestiers ;
- b. connecter la communauté mondiale des garde-forestiers pour le partage du savoir et la promotion de bonnes pratiques ;
- c. assurer une communication efficace et des recommandations pour défendre des amendements politiques avec des décideurs pertinents.

7. **Technologie** : étant donné que les technologies ont la possibilité d'améliorer nettement la sécurité et l'efficacité du rôle de garde-forestier, les ressources financières et humaines devraient être dédiées à :

- a. analyser le potentiel de diverses technologies dans des pays ou des lieux donnés ou des contextes spécifiques ;
- b. connecter les garde-forestiers aux opportunités qui peuvent être disponibles dans les ONG, les Organisations Inter-gouvernementales (OIG) ou les sociétés privées qui peuvent simplifier l'accès à l'utilisation des technologies pertinentes.

APPELLE Au Comité exécutif international de l'IRF, reconnaissant l'importance de faire des contributions importantes aux défis ci-après en :

- A. travaillant avec des ONG de conservation et des partenaires pour développer un Plan d'Action pour la mise en œuvre de la Déclaration de Chitwan avec le Plan d'Action devant être publié en 2020.
- B. S'impliquer avec des partenaires et des intervenants pour influencer le changement de politique positive ainsi que la technique et des actions avec une attention centrée sur les exigences de base nécessaires pour les garde-forestiers.
- C. Chercher à chaque opportunité de :
 - i. sensibiliser le public à l'insuffisance des conditions de santé et de sécurité, des rémunérations et d'autres problèmes professionnels et de qualité de vie qui continuent de peser sur les garde-forestiers et leurs familles dans plusieurs pays ;
 - ii. simplifier le développement des normes, des codes et des principes pour guider le travail des garde-forestiers y compris les interactions avec les intervenants conformément à la Déclaration

universelle des droits de l'homme²⁸ ;

- iii. avoir une présence de IRF dans tous les forums pertinents pour s'assurer que l'agenda des garde-forestiers est inclus dans les programmes et les aboutissements politiques, par exemple, au Congrès mondial de la conservation de 2020 et aux rencontres du Comité du patrimoine mondial ;
- iv. souligner les avantages mondiaux de la profession de garde-forestier et ses liens essentiels avec la société.

D. Créer activement un environnement politique permettant :

- i. de s'assurer que le rôle des garde-forestiers en tant que défenseurs environnementaux de la planète en rapport avec la biodiversité et le changement climatique est compris et bien soutenu ;
- ii. de chercher des aboutissements politiques spécifiques dans les domaines de politique et mécanismes traditionnels et non traditionnels afin de généraliser le programme des garde-forestiers et de favoriser des partenariats comprenant les agences gouvernementales, les organisations des Nations unies, des ONG internationales et l'IUCN ainsi que de garantir une durabilité à long terme du programme de la politique et des actions du garde-forestier.

E. d'encourager activement des partenariats pour simplifier le travail des garde-forestiers afin d'aider à réaliser les objectifs des gouvernements, des OIG, des ONG et du secteur privé, renforçant ainsi le lien essentiel de la profession de garde-forestier avec la société.

F. Tracer et signaler les progrès entre le 9ème Congrès mondial des garde-forestiers et le 10ème Congrès mondial des garde-forestiers.

28 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>



& R



SUPPORTING RANGERS

TODAY.

CONSERVING THE WORLD FOR

TOMORROW.

Plan d'action développé par :

Fédération internationale des garde-forestiers, Commission mondiale des aires protégées de l'UICN, Fauna & Flora International, Force for Nature, Re:wild, Panthera, le Fonds mondial pour la nature, Société Zoologique de Londres



INTERNATIONAL
RANGER
FEDERATION

internationalrangers.org



rewild.org



panda.org



FAUNA & FLORA
INTERNATIONAL

fauna-flora.org



[iucn.org/commissions/
world-commission-protected-areas](http://iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas)

ZSL | LET'S WORK
FOR WILDLIFE

zsl.org



panthera.org

FORCE FOR
NATURE

forcefornature.org