

Sauvegarder les droits et le bien-être des gardes nature

PARTIE 1 | Principes



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

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

Remerciements

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

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



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



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



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

Citation suggérée :

Iraola, M.J., Barrueco, S., Bertzky, M., Singh, R. et Galliers, C.M. (2022). Protéger les droits et le bien-être des gardes nature. Partie 1 : Principes. Universal Ranger Support Alliance (URSA).

Conception : Alfonso Ortiz



Crédits photos de couverture :

Surveillance des poissons de l'estuaire. © Peter Chadwick 2020

© Panthera _ DNP _ WCS

Gardes marins effectuant une patrouille en bateau, aire marine protégée de Mombasa, Kenya | Peter Chadwick

Station de gardes nature Kidai dans le secteur nord de la réserve de chasse de Selous, Tanzanie. © Greg

Armfield / WWF Gudjuda Garde forestier sur l'eau près de Bowen, en Australie. © Leonie Sii / WWF-Aus

Table des matières

Acronymes	5
Définitions clés	6
Introduction	8
Portée	8
Quels sont les principes pour la protection des droits et du bien-être des gardes nature	9
Structure des principes	9
Les principes	11
Principe fondamental : Appliquer une approche fondée sur les droits humains.....	11
1. Veiller à ce que les gardes nature aient un mandat et un rôle clairs	12
2. Agir dans le respect du Code de conduite	12
3. Assurer l'égalité et la non-discrimination	13
4. Assurer l'application régulière de la loi et l'accès aux recours (judiciaires et non judiciaires).....	15
5. Faciliter l'accès à l'information et la participation	15
6. Soutenir le bien-être des gardes nature grâce à de bonnes conditions d'emploi	15
7. Promouvoir l'intégrité au sein du personnel des gardes nature	16
8. Favoriser une collaboration transparente et efficace	16
9. Créer et consolider un respect mutuel	18
10. Conférer et exercer une autorité responsable	18
Mettre en œuvre les principes	20
Références	21

Acronymes

AAE	Asesoramiento Ambiental Estratégico
CdC	Code de Conduite mondial des gardes nature
CI	Conservation International
FFI	Fauna and Flora International
GEF	Fonds pour l'Environnement Mondial
GRM	Mécanisme de Règlement des Griefs
ILO	Organisation Internationale du Travail
IPLCs	Peuples Autochtones et Communautés Locales
IRF	International Ranger Federation
LGBTQ+	Lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transgenres, Queers/Intersexes, et Autres
UICN	Union Internationale pour la Conservation de la Nature
ONG	Organisation Non-Gouvernementale
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme
PCAs	Aires Protégées et Conservées
URSA	Universal Ranger Support Alliance
ZSL	Société Zoologique de Londres

Définitions clés

Les peuples autochtones tels que définis par l’UICN suivent la définition ou « le champ d’application » figurant dans la Convention de l’Organisation internationale du travail relative aux peuples indigènes et tribaux de 1989 (n° 169). Par conséquent, ceci comprend : (1) les peuples qui s’identifient comme « autochtones » ; (2) les peuples tribaux dont les conditions sociales, culturelles et économiques les distinguent des autres sections de la communauté nationale ; dont le statut est régi en tout ou partie par leurs propres coutumes ou traditions ou par des lois ou réglementations spéciales ; (3) les peuples traditionnels qui ne sont pas nécessairement appelés autochtones ou tribaux, mais qui partagent les mêmes caractéristiques sociales, conditions culturelles et économiques qui les distinguent des autres sections de la communauté nationale, dont le statut est entièrement ou partiellement réglementé par leurs propres coutumes ou traditions, et dont les moyens d’existence sont étroitement liés aux écosystèmes et à leurs biens et services (UICN 2017).

.....

Les communautés locales englobent un vaste éventail d’individus et de groupes, allant de ceux qui vivent dans une aire protégée ou conservée et en dépendent pour leur subsistance, aux populations locales qui utilisent la zone à des fins récréatives (Stolton et al. 2022).

.....

Les aires protégées et conservées comprennent les aires protégées, comme les parcs nationaux et les réserves naturelles, ainsi que les aires conservées par les peuples autochtones et les communautés locales. Elles sont établies, dirigées ou gérées afin de conserver leurs importantes valeurs pour la société. Bien que ceci aboutisse toujours à des résultats qui incluent la persistance des écosystèmes, des espèces et du patrimoine génétique à l’échelle locale et plus largement dans les espaces terrestres et marins, elles disposent également d’une diversité de fonctions écosystémiques qui sont précieuses pour les moyens de subsistance, la santé et le bien-être humains (Fischborn et al. 2021).

.....

Les gardes nature, tels que définis par l’IRF, sont des individus ou des groupes d’individus qui jouent un rôle essentiel dans la conservation. Les gardes nature sont responsables de la protection de la nature, du patrimoine culturel et historique, ainsi que de la protection des droits et du bien-être des générations actuelles et futures. En tant que représentants de leur autorité, organisation ou communauté, ils travaillent, souvent pendant des périodes prolongées, dans des aires protégées et conservées et plus largement dans les paysages terrestres et marins, qu’ils soient étatiques, régionaux, communautaires, autochtones ou privés, conformément aux cadres juridiques et institutionnels (IRF 2021).

.....

La protection signifie, de manière générale, la prévention des dommages causés aux personnes et à l’environnement dans le cadre de la prestation d’aide au développement et d’aide humanitaire (SRSH 2022). Le terme peut également être étendu pour inclure une réponse appropriée lorsque des préjudices se produisent (UKCDR 2022). Ainsi, la protection combine une approche proactive préventive et une approche d’atténuation. Dans le contexte du présent document, le terme désigne la prévention des préjudices subis par les groupes vulnérables avec lesquels les gardes nature entrent en contact ainsi que les gardes nature eux-mêmes.



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

1. Introduction

Portée

Les gardes nature sont les premiers intervenants de la nature. Leurs rôles sont remarquablement diversifiés et peuvent inclure des activités aussi différentes que l'accueil de visiteurs, la défense des espèces phares contre les braconniers, l'application des lois et réglementations, le suivi de la biodiversité, la sensibilisation et le travail avec les communautés locales. Les gardes nature ont pour mission de défendre les droits humains, d'établir et de maintenir des relations de confiance avec les parties prenantes et de traiter tout le monde de façon équitable et respectueuse. Leur travail exige de nombreuses compétences et une connaissance approfondie du contexte environnemental et socioculturel dans lequel ils travaillent. En même temps, leur travail peut être dangereux, ils peuvent être éloignés de leurs familles pendant des périodes prolongées, trop souvent ils sont mal équipés, mal soutenus et négligés. De nombreux gardes nature (de façon individuelle et collective) sont placés dans des positions de vulnérabilité et de danger importants (voir l'encadré 1), sont soumis à des mauvais traitements et à l'injustice et n'ont pas les moyens d'assurer leurs droits et leur bien-être. Cette situation non seulement nuit à leur rendement et à leur efficacité, mais elle est également susceptible d'accroître la probabilité de graves erreurs de jugement et de mauvaises conduites.

Encadré 1. Décès de gardes nature en service

Le décès dans l'exercice de ses fonctions n'est pas rare parmi les gardes nature. On estime qu'au moins 1535 gardes nature ont perdu la vie entre 2006 et 2021, l'Asie et l'Afrique étant les régions ayant connu le plus grand nombre de décès de gardes nature (80 pour cent du total). Les homicides (braconniers, militants/rebelles et groupes de criminels organisés) sont la cause de décès la plus fréquente. Les causes non criminelles comprennent les attaques d'animaux, les accidents de véhicules et d'aéronefs, la lutte contre les incendies, la noyade et les maladies. (Galliers et al. 2022)

Les principes énoncés dans le présent document et les directives qui l'accompagnent sont le résultat d'un examen des informations existantes sur les gardes nature et les mesures de sauvegarde, de deux ateliers de cadrage et de deux ateliers supplémentaires avec des représentants d'organisations travaillant avec ou à l'appui des gardes nature, ainsi que du personnel des gardes nature, pour présenter les projets de conclusion. Les principes ont été établis à partir d'informations et d'études de cas présentées par les participants aux ateliers, ainsi que des informations disponibles qui ont mis en évidence les principales lacunes dans la protection des droits et du bien-être des gardes nature et qui ont clairement indiqué les lacunes et les besoins quant aux mesures de protection existantes de leur point de vue. Des consultations supplémentaires ont eu lieu avec des experts en matière de mesures de sauvegardes sociales, des gardes nature, des experts communautaires, des représentants autochtones et des organisations de conservation.

Les principes et les directives sont principalement axés sur la protection des droits et du bien-être des gardes nature eux-mêmes, qui sont largement négligés (p. ex., Singh et al., 2020).

Ils doivent être considérés comme complémentaires à la nécessité d'adopter des politiques et mesures de protection sociale plus larges. Les mesures de sauvegarde sociales visent à éviter, réduire ou atténuer les risques et les impacts négatifs des projets et autres interventions sur les personnes, en mettant l'accent sur les abus, la négligence et la violation des droits. Le respect de ces mesures est généralement assuré par l'adoption de normes, de politiques, de mécanismes d'application et de systèmes de conformité qui régissent la façon dont les activités sont menées ainsi que de mécanismes de suivi et de communication des données et de recours appropriés. L'encadré 2 indique les groupes vulnérables avec lesquels les gardes nature sont le plus susceptibles d'entrer en contact.

Encadré 2. Personnes et groupes potentiellement vulnérables avec lesquels les gardes nature sont susceptibles d'interagir

- :: Les peuples autochtones et communautés locales (IPLC), vivant dans ou à proximité ou faisant usage de zones supervisées par des gardes nature.
- :: Les enfants, en tant que membres d'autres groupes, ou plus précisément comme participants à des activités éducatives, des programmes de jeunes gardes nature, de camps de vacances, etc.
- :: Touristes et visiteurs : les gardes nature peuvent être responsables de la conduite d'événements interprétatifs, récréatifs et éducatifs et de la supervision des visites guidées, des terrains de camping publics, etc.
- :: Les personnes déplacées, les réfugiés et autres groupes vulnérables qui transitent ou cherchent refuge dans des zones surveillées par des gardes nature.
- :: Les personnes soumises à ou impliquées dans des activités d'application de la loi (fouilles, recherches, expéditions, etc.).
- :: Les personnes détenues pour des enquêtes et/ou comme suspects.
- :: Les familles et personnes à charge vulnérables des détenus.

Les mauvaises conduites des gardes nature envers les communautés ou les individus ont été un sujet de préoccupation considérable, ce qui a nui à la réputation du personnel des gardes nature et sapé les approches globales adoptées par les projets de conservation et les autorités des aires protégées (p. ex., Tauli-Corpuz 2020, Duffy et al., 2019). Les mauvaises conduites ne devraient jamais se produire, et en réponse ferme à ces cas connus au niveau international, l'International Ranger Federation (IRF) a créé un code de conduite (CdC) et des directives connexes qui seront adaptés, mis en œuvre et soutenus par les employeurs des gardes nature, Associations de gardes nature et organisations de conservation (IRF 2021a et b). Des initiatives supplémentaires sont prévues afin de conseiller les employés, les associations et les défenseurs des gardes nature quant aux systèmes complets de mesures de sauvegardes sociales.

Quels sont les principes pour la protection des droits et du bien-être des gardes nature ?

Les principes fournissent un cadre et des liens entre les efforts actuels visant à améliorer l'environnement de travail et les conditions des gardes nature, tout en comblant les lacunes identifiées afin de s'assurer que les gardes nature sont (et se sentent) en sécurité et soutenus. Les principes contribuent à l'établissement **d'un personnel de gardes nature motivé** qui applique **une approche fondée sur les droits humains** dans leur travail, en se basant sur **des relations de confiance avec les personnes et** les groupes vulnérables avec lesquels ils entrent en contact. Aucun principe ne peut atteindre cet objectif à lui seul, mais tous sont liés et chacun apporte ses propres contributions importantes.

Les principes ne sont pas une liste de tâches ou une liste de choses à faire pour les gardes nature. Bien que les principes mettent l'accent sur les gardes nature, qu'ils soient employés de façon officielle ou qu'ils travaillent en tant que bénévoles, leur objectif global ne peut être atteint qu'avec le soutien de toutes les parties prenantes, y compris les gouvernements et les organisations qui emploient des gardes nature ou les soutiennent, le grand public et les collectivités locales (voir Illustration 2). Idéalement, les principes seraient institutionnalisés par les organisations qui soutiennent les gardes nature, qui emploient des gardes nature ou travaillent avec des gardes nature dans toute autre regroupement. Le plus utile serait de les adapter à des circonstances géographiques différentes avant que leur existence ne soit connue ou qu'ils ne soient intégrés dans les procédures organisationnelles et les systèmes de garanties existants. Ceci peut même être considéré favorablement par les donateurs et les organismes de financement, qui exigent de plus en plus que leurs interventions financières respectent et mettent en œuvre des mesures de sauvegardes environnementales et sociales (p. ex., la Banque mondiale, l'IIDB, le KfW, le GCF, le GEF, etc.). Le document d'orientation qui les

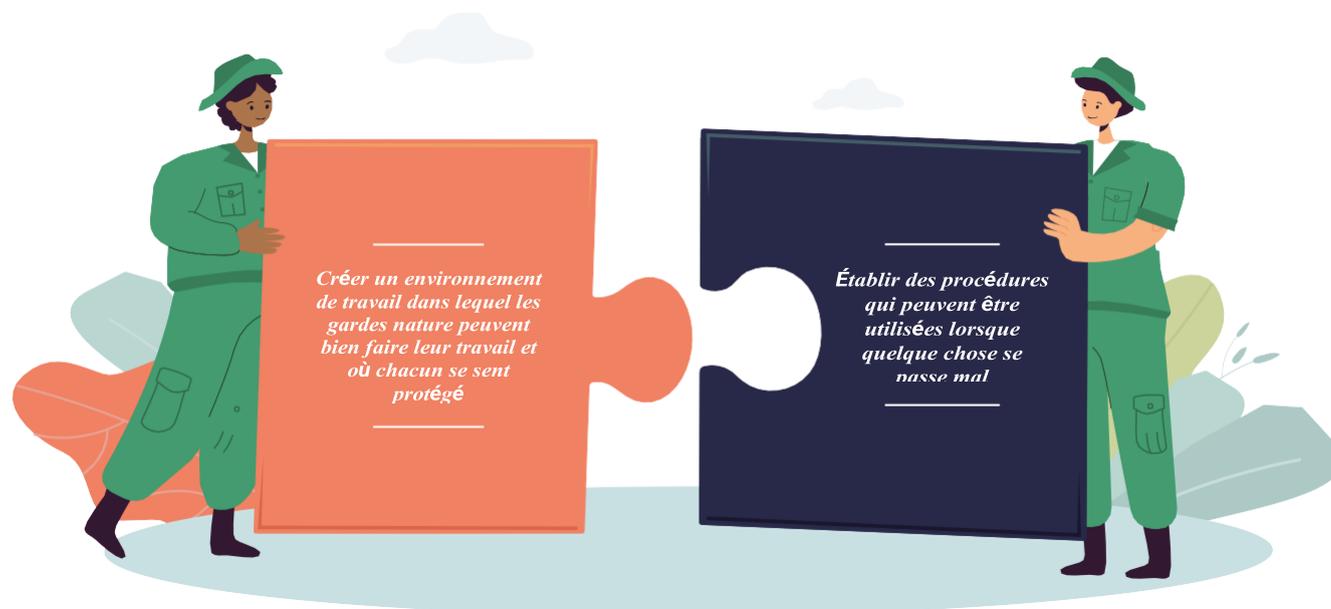
accompagne est conçu afin de faciliter l'institutionnalisation des principes (Barrueco et al. 2022). Ceci comprend des outils et des modèles pour l'élaboration d'une politique de protection adaptée aux gardes nature et un mécanisme de règlement des griefs. Les partenaires de l'URSA et d'autres institutions qui soutiennent des organismes gouvernementaux ou travaillent avec des gardes nature, y compris des bénévoles et des gardes nature communautaires ainsi que du personnel occasionnel/temporaire¹, peuvent jouer un rôle crucial dans l'adoption et la mise en œuvre des principes.

Structure des principes

Le document présente une liste de principes pour aider à établir des mesures proactives afin d'éviter, ou lorsque cela est impossible, de minimiser les situations dans lesquelles les gardes nature ou les personnes avec qui ils entrent en contact ne peuvent pas être protégés, et 2) des mesures d'atténuation réactives afin de faire face à des situations où les gardes nature ou les personnes avec lesquelles ils entrent en contact ne se sentent pas protégés (Illustration 1). Établir un environnement de travail² dans lequel les gardes nature se sentent en sécurité et valorisés, et peuvent bien faire leur travail, peut aider à éviter ou au moins réduire des situations qui peuvent entraîner des conflits, des tensions et des malentendus. La mise en œuvre du Code de conduite et l'application des droits humains, y compris la formation sur les questions de genre, peuvent contribuer à éviter les mauvaises conduites. Il est toutefois tout aussi important de pouvoir disposer d'un filet de sécurité lorsque la prévention échoue ; cela nécessite la mise en place de procédures de recours et de réparation.

Appliquer une approche fondée sur les droits humains au personnel des gardes nature peut être considéré comme le principe fondamental, sous lequel tous les autres sont placés et avec lequel tous les autres sont liés.

Illustration 1. Approche à deux volets pour élaborer les principes de protection des gardes nature



1 Le travail occasionnel/temporaire (voir <https://www.britannica.com/topic/casual-labour/> <https://www.davidsonmorris.com/casual-worker/>) est parfois utilisé pour combler les lacunes en matière d'emploi, qui dans ce cas concerneraient des gardes nature. Cependant, ils travaillent souvent dans des conditions contractuelles différentes de celles des gardes nature.

2 Un environnement de travail est le cadre, les caractéristiques sociales et les conditions physiques dans lesquelles vous effectuez votre travail. Les aspects significatifs d'un environnement de travail sont la culture de l'entreprise/organisation, l'environnement physique et les conditions d'emploi



Des gardes marins visitent une école rurale, île de Quifuki, au Mozambique

2. Les principes

Principe fondamental : appliquer une approche fondée sur les droits humains

Les droits de l'Homme sont des garanties juridiques universelles qui protègent les individus et les groupes contre les actions et omissions qui portent atteinte aux libertés fondamentales, aux droits fondamentaux et à la dignité humaine. Ils sont inaliénables, interdépendantes et indivisibles (HCDH 2012). Ils comprennent les droits civils et politiques (p. ex., le droit de participer aux affaires publiques, la liberté face à la torture et à la détention arbitraire), les droits économiques, sociaux et culturels (p. ex., le droit à l'alimentation, à la sécurité sociale et à l'éducation) et les droits collectifs (p. ex., le droit au développement, les droits des peuples autochtones) (HCDH 1966a et b, ONU 1948).

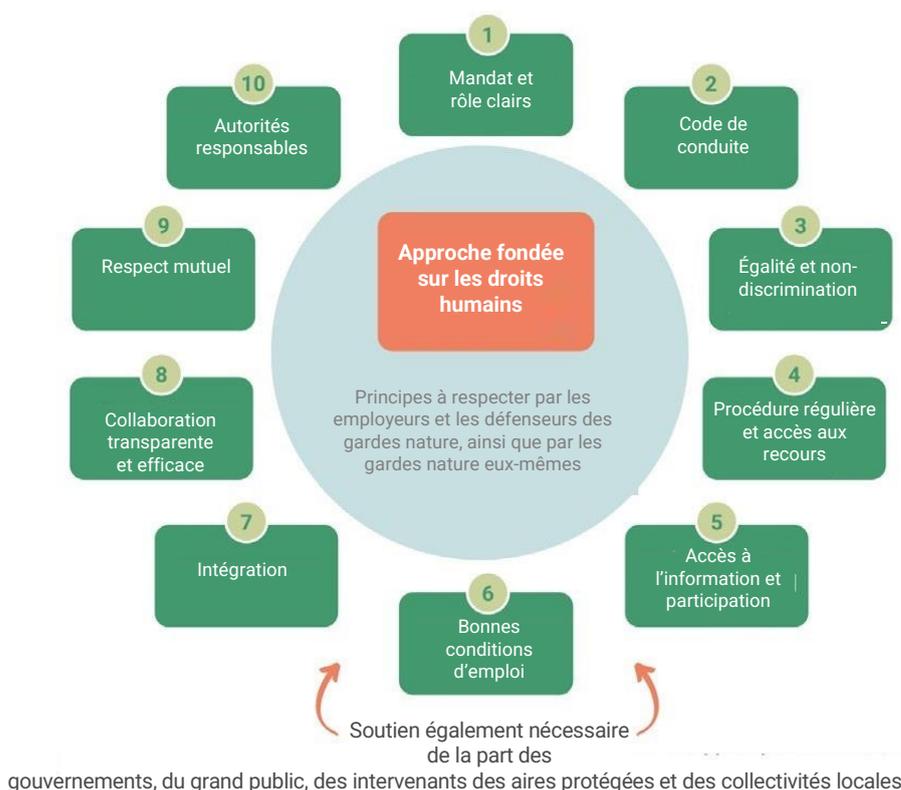
Appliquer une approche fondée sur les droits humains dans le travail des gardes nature signifie travailler afin de respecter, protéger et promouvoir la réalisation des droits de l'Homme des individus et groupes vulnérables avec lesquels les gardes nature entrent en contact, et des gardes nature eux-mêmes. Ceci implique l'intégration de principes transversaux des droits de l'Homme, tels que la non-discrimination et l'égalité, le respect de la procédure régulière et l'accès aux recours, ainsi que l'accès à l'information et la participation. Le fait de s'efforcer de satisfaire des critères supplémentaires peut contribuer davantage à cela, notamment en clarifiant les mandats et les rôles des gardes nature, en mettant en œuvre le CdC, en favorisant l'intégrité et le respect mutuel, etc., comme décrit ci-après.

Le saviez-vous ?

Tous les êtres humains ont le droit d'être en bonne santé. Cela s'applique non seulement aux soins de santé appropriés, mais aussi aux déterminants sous-jacents de la santé physique et mentale, comme l'alimentation et l'eau.

De nombreux gardes nature ne disposent pas de ceci. Ils travaillent dans des conditions difficiles et parfois dangereuses sans assurance maladie ni assurance vie adéquates : de longues heures de travail avec un accès limité à l'eau potable, aux installations sanitaires et à la nourriture nutritive ainsi qu'un temps personnel limité avec leur famille ne sont que quelques exemples, mais tout ceci peut avoir un impact sur leur santé physique et mentale.

Illustration 2. Les principes de protection pour les gardes nature, avec une approche axée sur les droits humains.



PRINCIPE 1

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

Un mandat est « le pouvoir d'agir d'une façon particulière conféré à un gouvernement ou à une personne, notamment à la suite d'un vote ou d'une décision »³. Il est souvent dérivé du cadre juridique applicable. Le rôle est une description des activités que l'on s'attend à ce qu'une personne fasse dans son travail, « la position ou le but que quelqu'un ou quelque chose occupe dans une situation, une organisation, une société ou une relation ».⁴

Un mandat clair et une compréhension approfondie de leur rôle sont essentiels pour les gardes nature, car ils peuvent avoir des répercussions directes sur leur sécurité et celle des personnes avec lesquelles ils entrent en contact. Les gardes nature peuvent se retrouver dans des situations où la vie d'autrui ou leur propre vie est en danger. Ils ont besoin d'une clarté parfaite quant à la façon de réagir dans des situations d'urgence, sur ce qu'il faut prendre en charge et quand appeler des secours supplémentaires (par exemple, du secteur de la santé, de la police, des militaires, des pompiers). Les fonctions des gardes nature peuvent être modifiées en fonction de l'évolution des pressions exercées sur la biodiversité et le contexte social, et par conséquent leur mandat et leur rôle doivent être revus et mis à jour régulièrement. En fait, on observe une transition dans les responsabilités des gardes nature qui sont passées de l'application des lois sur la vie sauvage, la chasse et le gibier à l'engagement dans l'application générale de la loi, comme l'application de la loi sur les drogues (Ledford et al. 2021). Le manque de clarté quant au mandat et au rôle ainsi que l'absence de formation adéquate dans de tels cas peuvent avoir des conséquences graves. Cela s'applique à tous les gardes nature, y compris ceux qui ne sont pas employés par un organisme gouvernemental, et qui pourraient être des gardes nature communautaires, ainsi qu'aux bénévoles et au personnel occasionnel/temporaire.

Il est donc essentiel de :

- Fournir un **mandat** clair, tiré du **cadre juridique applicable**⁵ et approuvé par l'employeur respectif. Lorsque les gardes nature sont armés, ce mandat doit préciser dans quelles circonstances des armes peuvent être utilisées. Il faut aussi préciser quelles activités d'application de la loi sont autorisées, par exemple la détention ou la fouille de locaux privés, et quand et comment le soutien d'autres institutions (police, armée ou marine) doit être sollicité pour ces opérations. Assurer un bon leadership et une bonne communication peut améliorer davantage la capacité de mettre en œuvre un mandat clair.
- Veiller à ce que les gardes nature soient conscients de ce qui est inclus dans leur **rôle** (p. ex., la protection des droits humains) et de ce qui ne l'est pas (p. ex., agir en tant que médecin local dans les régions éloignées) afin d'éviter qu'ils soient tenus responsables de quelque chose qu'on ne devrait pas leur demander de faire.
- Être conscient que le mandat légal en vertu duquel les gardes nature opèrent peut ne pas être compris ou, dans certains cas, accepté par ceux avec qui les gardes nature entrent en contact.

L'absence d'un cadre juridique pour l'accomplissement de leurs fonctions peut avoir pour conséquence que les gardes nature ne soient pas en mesure de s'acquitter efficacement de leurs tâches. Agir à l'encontre du mandat peut avoir des conséquences juridiques, par exemple

entraîner des poursuites et/ou des sanctions civiles et pénales. Dans de tels cas, il n'existe généralement pas de procédures juridiques institutionnelles établies et il n'y a pas d'avis juridique spécialisé et/ou d'assistance (fourni et payé par l'employeur ou le gouvernement, en relation avec le principe 4).

Le manque de sensibilisation et d'acceptation du mandat des gardes nature peut entraîner un conflit important et nuire aux gardes nature et aux intervenants locaux. Idéalement, les intervenants devraient être consultés quant à la portée des rôles des gardes nature et au minimum être pleinement informés de ce que les gardes nature peuvent et ne peuvent pas faire.

PRINCIPE 2

Agir dans le respect du Code de conduite

Le Code de conduite (CdC) est un document ambitieux (IRF 2021a et 2021b) conçu pour encourager les gardes nature à s'y tenir et à s'efforcer de défendre ses valeurs. Le CdC favorise un personnel discipliné et habilité qui maintient des normes élevées en matière de pratique et d'éthique, contribuant ainsi à la professionnalisation du personnel des gardes nature et à l'établissement et au renforcement de la réputation et de la compréhension du secteur. Il aide également à guider les gardes nature, les employeurs de gardes nature et les organisations de conservation qui soutiennent les gardes nature **afin de prendre de meilleures décisions de travail** et promeut la mise en œuvre des meilleures pratiques en vigueur au niveau international. Ce faisant, le CdC peut contribuer à la **prévention des infractions aux lois et à la réglementation de la part des gardes nature**.

La responsabilité de la mise en œuvre réussie du CdC ne devrait pas incomber uniquement aux gardes nature. Les organisations ou agences qui emploient des gardes nature doivent fixer les normes, les adapter à la réalité locale et s'assurer que les gardes nature comprennent les avantages de l'adoption du CdC. Elles doivent également fournir des conditions d'emploi adéquates, un soutien institutionnel et un puissant leadership.

Le Code de conduite des gardes nature (CdC) traite les sujets suivants :

Professionnalisme

Droits de l'Homme, dignité, intégrité, transparence et légalité

Confidentialité

Sécurité

Réponse aux infractions du CdC

Pour les gardes nature qui participent à l'application de la loi, d'autres sujets sont :

Utilisation de la force

Protection des personnes

Armes à feu

3 . Cambridge Dictionary, accessible à <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mandate>, du 16 mars 2022.

4 Cambridge Dictionary, accessible à <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/role>, du 22 avril 2022.

5. Dans la plupart des pays, il n'existe pas de cadre juridique, ce qui fait que les gardes nature ne bénéficient d'aucune protection légale lorsqu'ils effectuent des opérations.

D'autres parties prenantes, comme les ONG chargées de la conservation, peuvent également jouer un rôle clé dans la sensibilisation et le renforcement des capacités.

Un mandat et un rôle clairs peuvent faciliter l'adhésion des gardes nature au CdC. De plus, pour que le CdC des gardes nature soit efficace, les gouvernements et les employeurs des gardes nature doivent aussi améliorer le bien-être des gardes nature et leurs conditions de travail, favoriser la reconnaissance et l'appréciation du secteur des gardes nature et sensibiliser le public au rôle important que jouent les gardes nature dans la protection de la culture et de la nature (IRF 2021b).

PRINCIPE 3

Assurer l'égalité et la non-discrimination

La discrimination et l'inégalité de traitement ne sont pas rares parmi les gardes nature (voir Illustration 3). Cependant, les gardes nature, comme tout autre individu, ont « le droit de bénéficier des droits de l'Homme sans discrimination d'aucune sorte, y compris en raison de leur race, couleur, sexe, âge, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale ou sociale, handicap, propriété, naissance ou autre statut » (UICN 2016).

L'égalité des sexes et la non-discrimination doivent être améliorées tant au sein du personnel des gardes nature qu'entre les gardes nature et les personnes qui ne font pas partie du personnel, le terme « genre » étant entendu comme couvrant toutes les identités de genre possibles et les orientations sexuelles, c'est-à-dire généralement appelées communauté lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers/intersexes, et autres (LGBTQ+). Le harcèlement sexuel, l'intimidation, l'exposition à des comportements violents au sein du personnel et d'autres personnes ou groupes, le manque de soutien de la part des employeurs ou des autorités, et l'absence de droits fondamentaux comme l'assurance et le congé payé pour les parents, les maladies ou les blessures nuisent aux efforts

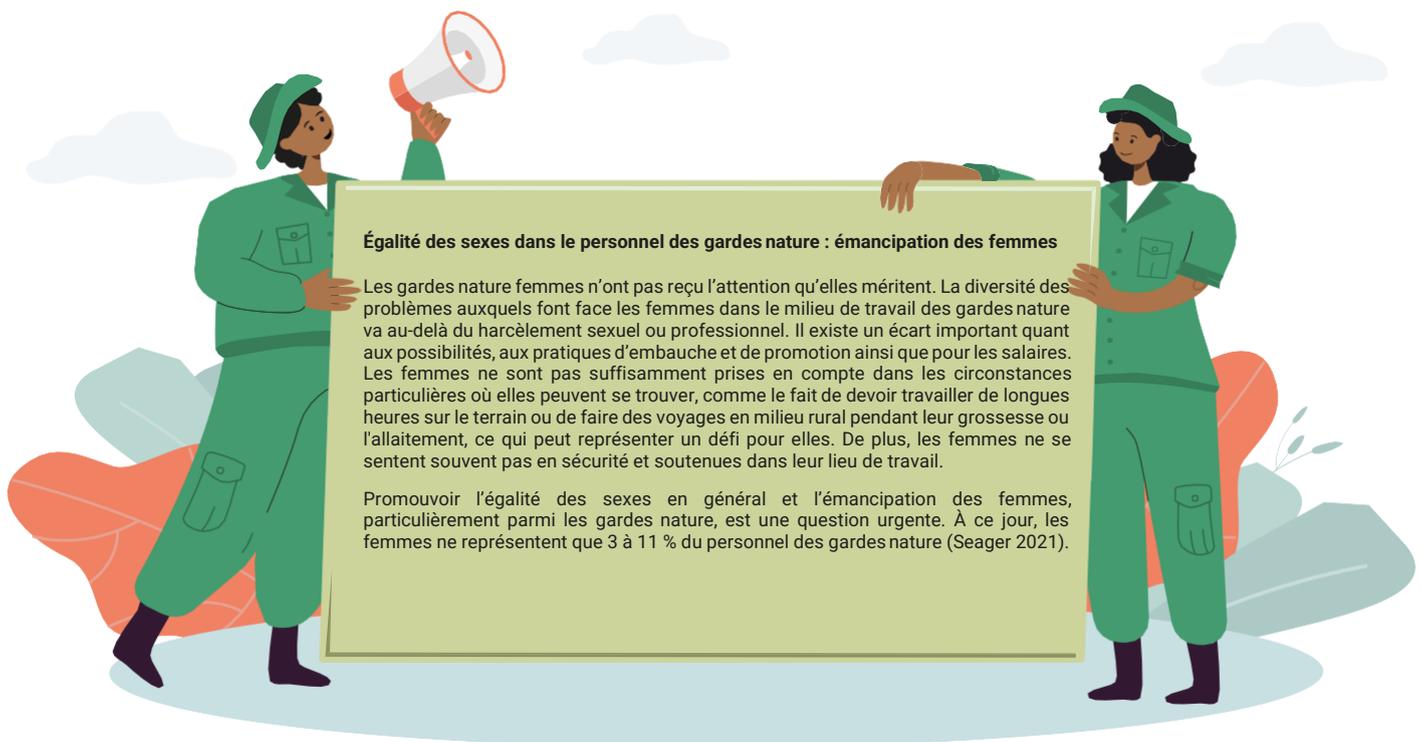
visant à assurer l'égalité et la non-discrimination au sein du personnel des gardes nature.

Le personnel peut également comprendre des membres de différentes cultures et ethnies, y compris des membres de groupes minoritaires locaux qui travaillent avec des collègues et des dirigeants provenant principalement d'autres groupes. La discrimination à l'égard de ces personnes est non seulement intrinsèquement injuste, mais elle mine également les efforts essentiels afin d'établir des relations de confiance avec les communautés locales. Les gardes nature autochtones et locaux doivent avoir des chances égales de recrutement, de formation, d'avantages et d'avancement.

Du point de vue de l'équité sectorielle, les gardes nature méritent d'être reconnus tout comme les autres travailleurs essentiels et de première ligne ayant des professions à risque élevé (p. ex., police, pompiers, etc.) (Singh et al. 2020), ce qui signifie qu'ils doivent recevoir des avantages égaux.

Promouvoir l'égalité, l'équité et la non-discrimination au sein du personnel des gardes nature est une tâche qui incombe aux employeurs et aux gardes nature, ce qui signifie non seulement de disposer des protocoles et des procédures en place afin d'éviter la discrimination et promouvoir l'égalité et l'équité, mais aussi d'offrir une formation et une éducation systématiques sur le sujet à tous les employés, et d'aider les gardes nature lorsque la discrimination, la mauvaise conduite et les abus se produisent. Des efforts sont actuellement en cours afin d'élaborer des politiques sur l'égalité, l'équité et les droits dans le secteur des gardes nature ainsi que des documents et des directives pour appuyer et promouvoir leur mise en œuvre (URSA 2021). Ces efforts ne seront pas limités aux femmes et aux hommes du personnel des gardes nature, mais répondront au large éventail de défis qui limitent les droits des personnes à devenir ou à être reconnues comme membres précieux du personnel des gardes nature.

Illustration 3. L'importance de l'émancipation des femmes dans le personnel des gardes nature





PRINCIPE 4

Assurer l'application régulière de la loi et l'accès aux recours (judiciaires et non judiciaires)

Les gardes nature ont le même droit d'être soumis à une procédure régulière lorsqu'ils sont confrontés à des accusations et de pouvoir avoir accès aux recours comme n'importe qui d'autre. Cependant, ce droit n'est souvent pas respecté. Les gardes nature sont parfois accusés de mauvais comportement ou de négligence et n'ont souvent aucun moyen de se défendre. Les mécanismes de règlement des griefs (GRMs) peuvent être essentiels afin d'obtenir l'application régulière de la loi et, à terme, des mesures correctives ; en outre, les mesures correctives doivent avoir pour résultat que l'individu ou le groupe lésé soit rétabli dans sa position antérieure au préjudice. Cela doit s'appliquer aux personnes avec lesquelles les gardes nature entrent en contact, autant qu'aux gardes nature eux-mêmes. Une assistance juridique adéquate est nécessaire afin d'assurer un processus équitable qui mène à des amendes et/ou des sanctions proportionnelles à l'acte répréhensible lorsque les accusations sont prouvées, mais aussi pour disculper les gardes nature d'accusations non fondées sans autres conséquences négatives pour eux.

Le droit à une procédure régulière peut être garanti en mettant en place des systèmes qui protègent les gardes nature et fournissent des moyens de soutien en cas d'accusation et de traitement inéquitable, et en respectant la loi et les principes de traitement équitable et de non-discrimination. Il faut s'efforcer de respecter les normes internationales relatives aux meilleures pratiques pour ces mécanismes, notamment en veillant à ce qu'ils soient transparents, accessibles, compréhensibles, équitables et efficaces (voir la section respective sur les GRMs dans le document d'orientation sur la mise en œuvre des principes).

PRINCIPE 5

Faciliter l'accès à l'information et la participation

Se sentir informé et écouté peut aider à établir de la confiance au sein du secteur, et également entre les gardes nature et les personnes avec lesquelles ils entrent en contact. L'accès à une information compréhensible, adéquate et opportune est donc de la plus haute importance. Des informations quant à leurs droits, à l'accès à une assistance juridique et au mécanisme de règlement des griefs (GRM) en cas de mauvaise conduite ou de traitement injuste, ou un soutien médical d'urgence en cas de blessure, tous sont des exemples d'informations qui doivent être portés à la connaissance des gardes nature et ils doivent y avoir accès au moment où ils en ont besoin. Lorsque les situations changent (p. ex., obligations légales ou mandat), ceci doit non seulement être communiqué clairement, mais peut aussi nécessiter une formation supplémentaire adaptée.

Au-delà du simple partage d'informations, inviter les gardes nature à participer aux processus de décision qui affectent leurs conditions de travail, leur rôle et leur mandat, peut avoir des effets très positifs sur la relation entre employeurs et gardes nature et créer une sensation de loyauté, d'appartenance et de satisfaction. En outre, la participation des gardes nature à ces réunions peut être très bénéfique pour la gestion des aires protégées et conservées (PCA), car les gardes nature ont une meilleure compréhension des problèmes existants au niveau local. Ils sont également bien placés pour identifier des solutions à ces problèmes et juger de leur faisabilité. Dans bien des cas, les gardes nature ne participent pas aux décisions de gestion mais doivent mettre en œuvre des décisions et des actions qu'ils n'approuvent pas ou qu'ils ne jugent pas appropriées ou justes.

Le saviez-vous ?

De nombreux gardes nature sont des « gardes nature bénévoles » qui ne connaissent peut-être pas les systèmes de protection mis en place, comme l'existence des principes de protection actuels ou du code de conduite des gardes nature. Il est de la plus haute importance qu'ils aient accès à cette information aussi, au mieux avant d'entrer en fonction afin qu'ils puissent se familiariser avec elle et savoir ce qui est attendu d'eux et quoi faire si quelque chose se passe mal.

PRINCIPE 6

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

Assurer aux gardes nature de bonnes conditions de travail (y compris des heures de travail appropriées et un salaire équitable ; l'accès à des nécessités de base telles que l'eau potable, l'assainissement, etc. ; les congés annuels et parentaux ; l'équité dans le lieu de travail ; la fourniture d'équipements appropriés ; la formation ; et l'assurance) est essentiel afin d'assurer le bien-être du personnel.

Cependant, ces conditions ne sont souvent pas remplies dans le personnel des gardes nature (voir l'encadré 3).

Encadré 3. Faits sur le manque de dispositions relatives au bien-être des gardes nature

Selon Belecky et al. (2019 et 2021), sur 6 241 gardes nature qui ont participé à un sondage dans 28 pays, moins de la moitié ont accès aux congés payés de maladie (46,6 %) et ont accès aux appareils de communication « toujours » ou « souvent » (42,3 %), environ un tiers (33,7 %) ont déclaré avoir une assurance-vie, 13,5 % ont dit qu'ils devaient « toujours » dormir à l'air libre (c.-à-d. n'ont pas de tente ou d'abri de quelque nature que ce soit), 7,4 % ont dit qu'ils avaient « rarement » ou « jamais » accès à de l'eau potable, seulement 24,4 % avaient reçu une formation en premiers soins au cours de l'année précédant la fin de l'enquête, et seulement 48,3 % ont répondu par l'affirmative lorsqu'on leur a demandé si le traitement médical fourni était adéquat lorsque cela était nécessaire. Dans une étude distincte portant sur la couverture d'assurance des gardes nature (Long et al. 2016), de 40 pays où l'enquête a été menée, on a constaté que 18 % de ces pays ne fournissaient pas aux gardes nature d'assurance maladie.

Se sentir en sécurité et valorisé, et recevoir tout ce qui est nécessaire pour le travail, n'est pas seulement important pour le bien-être et la sécurité des gardes nature, mais cela aidera aussi à éviter les situations de comportement déviant, car les conditions dans lesquelles les gardes nature se trouvent peuvent encourager un tel comportement (par exemple, travailler seul dans une région éloignée avec peu de soutien et de supervision).

Des efforts sont actuellement en cours afin d'élaborer des normes minimales mondiales pour le bien-être des gardes nature (URSA 2021).

Encadré 4. Normes de bien-être de l'URSA et compétences universelles des gardes nature

Normes de bien-être de l'URSA

Afin de contribuer à assurer de bonnes conditions d'emploi et de bien-être aux gardes nature, l'URSA élabore des normes génériques d'emploi et de bien-être pour les gardes nature en consultation avec des experts en matière de santé et de sécurité et des organismes internationaux du travail. Elles comprennent :

- :: Des ressources en faveur d'un travail sécurisé et efficace, notamment en termes d'infrastructure, de matériel personnel, de nourriture et d'eau, de sécurité personnelle, d'assainissement et d'hygiène, de nombre de personnes adéquat et de sécurité des équipements et de l'infrastructure.
- :: Une sécurité d'emploi, y compris les questions relatives aux contrats d'emploi, à l'examen et au renouvellement de l'emploi, à la période de travail, au droit aux congés, aux rôles et responsabilités, aux salaires, à l'avancement professionnel et aux avantages sociaux.
- :: La capacité, l'information et la transparence. Ceci comprend la formation professionnelle, l'information, la transparence et la communication des employeurs, l'environnement organisationnel, les ressources et les possibilités d'apprentissage, l'infrastructure en matière de communication, la capacité systémique à travailler, la formation à la gestion et la formation aux compétences personnelles.
- :: Des droits et une protection, l'établissement des conditions pour les plaintes et GRM, le droit au travail et la représentation juridique, la sécurité de l'emploi, le harcèlement et l'intimidation, la discrimination, la violence sur le lieu de travail, les programmes en matière de santé et de sécurité au travail, et le droit à une formation adéquate.

Compétences universelles des gardes nature

L'URSA travaille à un résumé concis et convenu de ce qu'un garde forestier compétent doit être capable de faire grâce au développement des compétences universelles des gardes nature. Cette mesure vise à soutenir la campagne de professionnalisation des gardes nature, en établissant un « point de référence » général quant aux compétences et au professionnalisme des gardes nature qui peuvent être clairement communiqués, compris et respectés. Le résultat peut être utilisé de diverses façons :

- :: Communiquer le professionnalisme requis d'un garde forestier moderne ;
- :: Fournir une base pour les programmes de formation et d'apprentissage ;
- :: Promouvoir l'établissement de normes et de reconnaissance nationales et organisationnelles du professionnalisme des gardes nature ;
- :: Fournir une base de référence pour les évaluations de "l'état des gardes nature" et d'autres rapports ; et,
- :: Fournir un point de référence pour d'autres normes et compétences.

PRINCIPE 7

Promouvoir l'intégrité au sein du personnel des gardes nature

L'intégrité est « la qualité d'être honnête et d'avoir de solides principes moraux »⁶. Il s'agit d'une caractéristique souhaitable de tout employé, et bien qu'une partie de celle-ci puisse être assortie à la personnalité, elle peut également être activement promue. Les supérieurs qui donnent l'exemple jouent un rôle essentiel. Les conditions dans lesquelles se trouvent parfois les gardes nature peuvent rendre difficile le maintien de l'intégrité. Par exemple, s'ils sont en situation de stress financier permanent dû à des retards de paiement ou à de bas salaires, ils peuvent avoir recours à des activités illégales ou illicites. Des cas sont connus où les supérieurs ont même encouragé la corruption (Belecky et al. 2021). Ce faisant, ils découragent activement l'intégrité du personnel des gardes nature.

Les moyens de promouvoir l'intégrité au sein du personnel des gardes nature comprennent :

- Les supérieurs des gardes nature et les organisations qui emploient des gardes nature doivent donner l'exemple, faire preuve de respect envers tous les membres du personnel et montrer leur appréciation, leurs solides principes moraux, leur compréhension et leur soutien. Cela est également mis en évidence dans le CdC, où la nécessité d'un leadership, d'une saine gestion et d'une bonne gouvernance est soulignée.
- Avoir un processus de recrutement et de sélection solide afin de s'assurer que les gardes nature entrent dans la profession avec les valeurs et le niveau d'intégrité appropriés. Il s'agit également d'une façon de veiller à ce que les gardes nature soient pleinement conscients de leur mandat et de leur rôle, dès le début.
- Établir un organisme de surveillance et un mécanisme de création de rapports pour les gardes nature, ainsi que mettre en œuvre des vérifications des antécédents et des plans de bien-être pour les gardes nature.
- Donner accès à un mécanisme de dénonciation indépendant, juste et sécurisé.

PRINCIPE 8

Favoriser une collaboration transparente et efficace

La protection est aussi le travail de différents individus, groupes et communautés afin de couvrir tous les aspects de la prévention, de la détection et du signalement des négligences, des mauvaises conduites et des abus de la part des gardes nature ou à l'égard des gardes nature. Pour y parvenir, une collaboration transparente et efficace est essentielle.

Lorsque les relations sont tendues, les solutions nécessitent une compréhension des besoins de la communauté et de sa capacité et sa volonté de s'associer aux efforts de conservation. Pour les gardes nature, cela signifie recevoir un soutien et une formation efficaces qui leur permettent d'avoir des interactions meilleures, plus efficaces et plus fructueuses avec les communautés.

6. Cambridge Dictionary, accessible à <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/integrity>, du 16 mars 2022.



Encadré 5. Relation des gardes nature avec la communauté locale

La création et le maintien de la confiance entre les communautés locales et les gardes nature peuvent être un processus complexe où de nombreux facteurs entrent en jeu. La mise en œuvre d'une approche de conservation fondée sur les droits humains est essentielle, un suivi efficace et des rapports transparents sont importants afin de permettre une gestion adaptative, et les procédures de grief et de réparation peuvent aider à établir la vérité et/ou la réconciliation grâce à l'accès à la justice et aux recours.

La confiance entre les gardes nature et la communauté locale peut être maintenue et améliorée en offrant des possibilités de vie semblables pour tous ; il faut veiller à ce que l'information importante soit mise à la disposition des gardes nature et des communautés ; établir des processus de dialogue participatif afin de briser les stéréotypes et les idées fausses sur les « autres » ; avoir des processus de consultation robustes et inclusifs ; employer des gardes nature locaux d'un large éventail de la communauté, ainsi que des personnes de sexe et d'origine ethnique diverse, dans la mesure du possible ; partager de bonnes pratiques au travail avec les communautés, etc. (Stolton *et al.* 2022).

La CdC fait également référence à la nécessité de relations saines et positives entre les gardes nature et les peuples autochtones et communautés locales (IPLCs), et appelle à « établir de la confiance par un dialogue clair et des mesures transparentes et appropriées » (IRF 2021a, page 7).

PRINCIPE 9

Créer et consolider un respect mutuel

Le respect est la base du comportement humain et éthique. Il s'agit d'une croyance fondamentale dans le droit de chacun à exister, à être entendu et à avoir les mêmes chances. Parmi les nombreux avantages du respect, on compte un bien-être accru, une atmosphère de travail plus positive et centrée, une communication et une collaboration ouvertes et fiables entre les gardes nature et d'autres intervenants, une loyauté accrue et une force éthique.

On s'attend à ce que les gardes nature fassent preuve de respect de plusieurs façons, c'est-à-dire envers la loi, le CdC et les points de vue et les intérêts des IPLC et d'autres groupes vulnérables ; cependant, ils ne sont pas toujours traités avec respect. Ils peuvent être victimes de violence verbale et même physique de la part de leurs collègues, des membres de la communauté locale et des visiteurs. Un manque de respect peut entraver ou endommager les relations au sein du personnel des gardes nature et entre les gardes nature et les personnes et groupes vulnérables. Un comportement irrespectueux envers les gardes nature peut entraîner un manque de motivation, leur départ ou même un comportement irrespectueux de leur part.

Il faut favoriser une culture de respect mutuel entre les gardes nature et les membres de la communauté, les visiteurs et les autres intervenants. Toutefois, le respect de ces droits peut dépendre d'une série de facteurs liés à la sensibilisation, au consentement et à l'équilibre des pouvoirs entre les gardes nature et les autres.

Lorsque les mandats, le rôle et l'autorité des gardes nature sont généralement compris et acceptés, il devrait y avoir une attente générale de respect mutuel. Par exemple, dans un lieu de loisirs établi, on devrait s'attendre à ce que les gardes nature aient des fonctions importantes et une autorité nécessaire. Lorsque les réglementations sur les aires protégées, les zones et les limites d'autorité ont été négociées de façon transparente et convenues avec les collectivités, il devrait y avoir une forte présomption selon laquelle toutes les parties devraient par défaut agir avec respect. De même, les autres acteurs doivent être clairement informés que le manque de respect envers les employés (y compris les gardes nature), les lois et les règles dans une zone désignée ne sera pas toléré et peut avoir des conséquences, y compris leur demander de quitter le site.

Cependant, il peut y avoir des cas où le mandat et l'autorité (et même la présence) de gardes nature ne sont pas reconnus et/ou sont considérés comme injustes. Cela peut se produire lorsqu'une aire protégée ou une zone de gestion a été imposée unilatéralement à une communauté locale, lorsque des réglementations ont été établies sans consultation, lorsque les communautés considèrent qu'elles sont forcées d'assumer les coûts de la conservation, ou lorsqu'il y a eu des antécédents de traitement injuste. Ces facteurs vont souvent au-delà de la capacité de traitement des gardes nature, mais ils peuvent créer un manque fondamental de respect que les gardes nature doivent être en mesure de gérer.

Les moyens de créer une culture du respect mutuel avec les intervenants comprennent :

- **Une bonne gouvernance** : veiller à ce que les personnes concernées par les décisions aient leur mot à dire et soient au courant de ces décisions.
- **Une sensibilisation** : sensibiliser les gardes nature quant aux différences entre les personnes, en particulier lorsqu'ils travaillent avec des IPLCs où les gardes nature ne font pas partie de la communauté ou sont bénévoles ou font partie du personnel occasionnel/temporaire.
- **Une reconnaissance** : faire preuve de compréhension et de sensibilité à l'égard des facteurs qui minent le respect.
- **Le fait d'être un modèle de respect** : montrer qu'on est prêt à écouter et à apprendre des autres. Faire preuve de tolérance et de patience en cas de provocation, surtout lorsque des tensions sous-jacentes existent dans les relations.
- **Un renforcement de la confiance** : les exemples de bonnes pratiques afin d'aider à renforcer la confiance des gardes nature et des communautés, présentés dans Stolton *et al.* (2022), sont très pertinents dans ce contexte.
- **Sensibiliser les groupes vulnérables, les policiers et les gouvernements** au travail des gardes nature et à son importance afin de s'assurer qu'ils sont également traités équitablement.

PRINCIPE 10

Conférer et exercer une autorité responsable

L'autorité est le « pouvoir de prendre des décisions pour d'autres personnes ou de leur dire ce qu'elles doivent faire », « le pouvoir de contrôler ou d'exiger l'obéissance des autres »⁷. La responsabilité peut être simplement « un devoir de prendre soin de quelque chose », mais elle est aussi liée « au bon jugement et à la capacité d'agir correctement et de prendre des décisions par soi-même »⁸. Les deux termes doivent toujours aller de pair. Toute personne ayant autorité doit l'exercer de manière

7. Cambridge Dictionary, accessible à <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/authority>, du 2 avril 2022

8. Cambridge Dictionary, accessible à <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/responsibility>, du 2 avril 2022

responsable, en tenant compte des préoccupations et des besoins de toute personne avec laquelle elle interagit. De plus, les décisions concernant le niveau adéquat d'autorité attribuée aux personnes doivent également être prises de façon responsable.

Si un garde forestier a la responsabilité de protéger les communautés locales vivant dans ou autour d'une aire protégée, ou d'autres groupes potentiellement vulnérables, contre les intrusions des animaux sauvages et les braconniers, mais qu'il n'est pas autorisé à détenir et/ou arrêter des braconniers, ni à agir dans le cas où un grand mammifère pénètre dans la zone communautaire, il sera difficile ou impossible d'atteindre l'objectif souhaité. Par contre, si trop

d'autorité est déléguée à un garde forestier, surtout lorsque la personne n'est pas prête à l'assumer pour des raisons personnelles ou en raison d'un manque de formation nécessaire et de connaissances existantes du contexte culturel et juridique dans lequel il doit être appliqué, cela peut causer des problèmes (y compris de santé mentale) ou être mal utilisé. Veiller à ce que les gardes nature aient le niveau d'autorité approprié en fonction de leur expérience et de leurs capacités, et à ce qu'ils agissent de façon responsable et dans le cadre de leur autorité est une étape clé afin d'assurer le leadership, le professionnalisme et la santé mentale des employés, et de fonder des relations de confiance avec les communautés locales et d'autres personnes et groupes vulnérables.



Gardes nature dans les environs de Porto Velho, État de Rondônia, au nord du Brésil. © Marizilda Cruppe

3. Mettre en œuvre les principes

Les principes ci-dessus ont été élaborés afin de combler les lacunes existantes en matière de droits humains et d'autres considérations sociales du personnel des gardes nature et servent de critères de base pour la protection des gardes nature et des autres acteurs avec lesquels ils interagissent. Cependant, leur valeur et leur impact bénéfique potentiel dépendent de leur mise en œuvre de la part des autorités compétentes. La partie 2 du présent document, ainsi que les tableaux⁹ qui l'accompagnent, offrent des directives et des outils qui ont été élaborés parallèlement au présent document afin de soutenir une application appropriée des principes à différents niveaux institutionnels. Pour plus d'information, veuillez consulter la section **Protection des droits et du bien-être des gardes nature. Partie 2 : Directive et outils.**

9. Ce tableau se trouve à l'adresse <https://www.ursa4rangers.org/ursa4rangers-resources/>

Références

- Belecky, M., Singh, R. & Moreto, W. (2019). Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.
- Belecky, M., Parry Jones, R., & Singh, R. (2021). Employment conditions of public sector rangers: A major under-addressed problem. Parks Stewardship Forum, 37(1). <http://dx.doi.org/10.5070/P537151749>.
- Duffy, R., F. Massé, E. Smidt, E. Marijnen, B. Büscher, J. Verweijen, M. Ramutsindela, T. Simlai, L. Joanny, et E. Lunstrum. (2019). Why we must question the militarisation of conservation. Biological Conservation <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2019.01.013>
- Fischborn, M., et T. Sandwith (eds.). (2021). Solutions for development challenges: Insights from protected and conserved areas. Gland, Suisse : IUCN.
- Galliers, C. Cole R., Singh, R., Ohlfs, J., Aisha H., Benoit Koutoua, A., Roodt, C., Álvarez Malvido, M. (2022). Conservation casualties: an analysis of on-duty ranger fatalities (2006–2021). Parks Vol. 28.1, mai 2022.
- ILO. (1989). C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169). Organisation internationale du travail (ILO). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169, accessed on 09 June 2022.
- IUCN. (2017). Indigenous Peoples Plan (IPP). Environmental and Social Management System (ESMS). Guidance Note – Standard on Indigenous Peoples
- International Ranger Federation (IRF). (2021a). Ranger Code of Conduct: A new Ranger Code of Conduct promoting professionalism, collaboration and leadership for more effective and just conservation. Version 1.0. Victoria, Australia.
- International Ranger Federation (IRF). (2021b). The IRF Ranger Code of Conduct: Guidelines for adoption. Version 1.0. Victoria, Australie.
- IUCN. (2016). Environmental and Social Management System Manual, page 10. Disponible à l'adresse https://www.iucn.org/sites/dev/files/iucn_esms_manual.pdf, accessed on 08 June 2022.
- Ledford, L.S., Osborne, D.L., Edwards, B.D., Stickle, B. (2021). Not just a walk in the woods? Exploring the impact of individual characteristics and changing job roles on stress among conservation officers. Police Practice and Research 22:1, 274-289, DOI: 10.1080/15614263.2020.1821682.
- Long, B., G. Grein, N. Boedicker, et R. Singh. (2016). Are rangers adequately protected by insurance schemes? Parks 22(2): 83–93. doi: 10.2305/IUCN.CH.2016.PARKS-22-2BL.en
- HCDH. (1966a). International Covenant on Civil and Political Rights. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme (HCDH). Disponible à l'adresse <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr.pdf>, consulté le 29 mars 2022.
- HCDH. (1966b). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). Disponible à l'adresse <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, consulté le 8 juin 2022.
- HCDH. (2012). Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation.
- Seager, J. (2021). Working Towards Gender Equality In The Ranger Workforce: Challenges & Opportunities. Universal Ranger Support Alliance (URSA) Disponible à l'adresse : <https://www.internationalrangers.org/wp-content/uploads/1a-LOWERRES-URSA-Report-Towards-Gender-Equality-In-The-Ranger-Workforce-FINAL.pdf>, consulté le 21 avril 2022.
- Singh, R., M. Gan, C. Barlow, B. Long, D. Mcvey, R. De Kock, O. Barassi Gajardo, F. Spina Avino et M. Belecky. (2020). What do rangers feel? Perceptions from Asia, Africa, and Latin America. PARKS Vol. 26.1, mai 2020.
- SRSR. (2022). What is safeguarding? Safeguarding Resource and Support Hub (SRSR). Disponible à l'adresse <https://safeguardingsupporthub.org/what-safeguarding>, consulté le 9 juin 2022.
- Stolton, S., H.L. Timmins, et N. Dudley. (2022). Building Trust with Rangers and Communities: A scoping report for URSA. Volume 1: Scoping Report and Initial Findings, Universal Ranger Support Alliance (URSA).
- Tauli-Corpuz, V., J. Alcorn, A. Molnar, C. Healy, et E. Barrow. (2020). Cornered by PAs: Adopting rights-based approaches to enable cost-effective conservation and climate action. World Development 130: 104923. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.104923>
- ONU. (1948). Déclaration universelle des droits de l'Homme, Nations unies (ONU). Disponible à l'adresse <https://www.ukcdr.org.uk/what-we-do/our-work/safeguarding/>, consulté le 9 juin 2022.
- UKCDR. (2022). What is safeguarding? UK Collaborative on Development Research (UKCDR). Disponible à l'adresse <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>, consulté le 8 juin 2022.
- Universal Ranger Support Alliance (URSA). (2021). Action plan for supporting implementation of the International Ranger Federation's Chitwan Declaration and furthering the professionalisation of rangers (2021-2025).





Rapport élaboré par :

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

