

SIGLES ET ABREVIATIONS

ASP	Agent de Sécurité Privée
BEPC	Brevet d'Etude du Premier Cycle
CEPE	Certificat d'Etude du Primaire
CIC	Comité International de Coordination des Institutions Nationales des Droits de l'Homme
CNDHCI	Commission Nationale des Droit de l'Homme de Côte d'Ivoire
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CRDH	Commission Régionale des Droits de l'Homme
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
ESP	Entreprise de Sécurité Privée
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine.
INDH	Institutions Nationales des Droits de l'Homme
IPS-CNPS	Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
ONU	Organisation des Nations Unies
PIDESC	Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SMIG	Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti

SOMMAIRE

RESUME EXECUTIF	4
RECOMMANDATIONS	7
INTRODUCTION	10
PREMIERE PARTIE : PRESENTATION DE L'ENQUÊTE	13
I. CONTEXTE	14
II. OBJECTIF GENERAL	15
III. OBJECTIFS SPECIFIQUES	15
IV. RESULTATS ATTENDUS	15
V. ETAPES DE L'ENQUÊTE	16
VI. METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	17
VII. LES OUTILS ET MOYENS DE L'ENQUÊTE	20
DEUXIEME PARTIE : RESULTATS DE L'ENQUÊTE	22
I. DESCRIPTION DE LA CIBLE ENQUÊTEE	23
II. CADRE LEGAL D'EXERCICE DES ENTREPRISES DE SECURITE PRIVEE ET DE TRANSPORT DE FONDS	29
1. Identification des agents	31
2. Déclaration à l'institution de Prévoyance sociale	31
3. Agrément ou autorisation d'exercice	32
III. TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DES AGENTS DE SECURITE	35
1. Mode de recrutement des agents	35
2. Formation des agents	36
3. Domaines de formation	36

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATION	40
1. Niveau des salaires	40
2. Régularité du paiement des salaires	42
3. Difficultés matérielles de travail	43
4. Respect de la législation du travail	44
5. Descriptif matériel des aspects constitutifs de manquement	46
6. Dialogue social	46
7. Temps de repos et congés payés	48
8. Autres difficultés rencontrées sur le terrain	48
V. SATISFACTION DES CLIENTS	50
VI. SUGGESTIONS FORMULEES EN VUE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	50
TROISIEME PARTIE : DIFFICULTES RENCONTREES ET RECOMMANDATIONS	52
I. DIFFICULTES RENCONTREES	53
II. RECOMMANDATIONS	53
1. Au Gouvernement	54
2. Aux entreprises de sécurité privées	54
CONCLUSION	56

RESUME EXECUTIF

Résumé exécutif – recommandations

Dans le cadre de son mandat de promotion et de protection des droits de l'homme, notamment en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), spécifiquement en ce qui concerne le pilier 2 relatif aux Droits de l'Homme, le Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH) a mené, d'avril à juillet 2021, une enquête sur le respect des Droits de l'Homme par les entreprises de sécurité privée. Cette enquête menée dans le District d'Abidjan et dans trente régions administratives de la Côte d'Ivoire a permis d'interviewer 435 personnes réparties en trois catégories de cibles notamment :

- 298 agents dont 168 à l'intérieur du pays et 130 dans le District d'Abidjan ;
- 50 entreprises de sécurité privées dont 31 à l'intérieur et 19 dans le District d'Abidjan ;
- 99 clients dont 76 à l'intérieur et 23 dans le District d'Abidjan.

L'enquête a montré que la quasi-totalité des entreprises de sécurité privées ont leur siège à Abidjan, l'intérieur du pays n'abritant généralement que des bureaux ou des succursales.

En outre, l'article 4 du Décret 2005-73 du 03 février 2005 portant réglementation des activités de sécurité privée et de transport de fonds, indique clairement que « les activités des entreprises... sont subordonnées à l'obtention d'un agrément... ». Pourtant, au nombre de 900 en 2016, l'on dénombre, selon le Président de la Fédération des Entreprises de sécurité Privées et de transport de fonds, environ 1200 sociétés privées de sécurité en 2021. Sur ce nombre, seulement 173 disposent d'un agrément, selon la liste des sociétés privées de sécurité agréées à la date du 31 décembre 2020, telle que publiée par le Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité le 31 juillet 2021 (169 sociétés de sécurité privées et 4 sociétés de transport de fonds). Sur 50 entreprises de sécurité qui ont fait l'objet de l'enquête, seulement 33 ont un agrément soit 66,00% contre 17, soit 34%, exerçant en marge de cette obligation légale.

En ce qui concerne **l'obligation d'agrément des personnels**,

instituée par l'Arrêté n°150/MS/CAB du 02 février 2007, elle ne connaît pas une application suffisante et un bon nombre de personnels exercent sans l'agrément institué.

Sur le point de l'identification des agents, l'enquête a montré que sur un échantillon de 130 agents interviewés à Abidjan, seulement 32 ont affirmé posséder une carte professionnelle. 98 agents, soit 75.38% déclarent ne disposer d'aucun élément d'identification liée à leur profession.

En ce qui concerne la sécurité sociale, 11 agents affirment être régulièrement déclarés à l'Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale de prévoyance sociale (IPS-CNPS), contre 119 (91.53%). D'ailleurs, alors même qu'ils ne sont pas déclarés, certains agents ont affirmé être prélevés au titre des cotisations CNPS.

Par ailleurs, les droits sociaux des agents ne sont pas toujours respectés, notamment en ce qui concerne le temps de travail, la rémunération et la couverture sociale, malgré les risques divers dans le cadre de l'exécution de leur mission de sécurité. Le non-respect des dispositions légales est également perçu au niveau du fonctionnement, des temps de repos, des congés et de la rémunération des agents. La totalité des agents et des clients enquêtés ont déclaré que les conditions de travail des agents de sécurité sont difficiles, ce qui met également en exergue les divers risques d'atteinte aux Droits de l'Homme auxquels ils sont exposés ou sont victimes.

En effet, certains salaires sont inférieurs au Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti (SMIG), qui est de 60.000 francs depuis la réforme du 20 novembre 2013. En plus d'être bas, les salaires font l'objet d'un paiement irrégulier, entraînant dans bien des cas des arriérés de plusieurs mois. Des agents de sécurité cumulent ainsi jusqu'à six mois voire un an d'arriérés de salaire. A titre d'exemple, deux agents de sécurité ont saisi la CRDH de Daloa aux fins du paiement de leurs arriérés de salaire qui s'élevait à 13 mois chacun.

En ce qui concerne le repos hebdomadaire et le congé annuel, sur un échantillon de 130 agents, seulement respectivement 52 (40%) et 32 personnes (24,62%) ont déclaré en bénéficiaire effectivement et régulièrement.

Pour ce qui est de l'activité syndicale et du droit de grève, ils sont quasiment inexistantes de la sphère d'exercice de l'activité de sécurité privée en Côte d'Ivoire. Aussi, l'absence de cadre d'échanges et de dialogue social constitue une atteinte grave à ce droit fondamental. Les travailleurs sont privés des libertés de réunion, d'opinion et d'association pourtant consacrées par les instruments internationaux et nationaux des Droits de l'Homme.

Au total, l'étude a fait ressortir que ce secteur d'activité, quoique réglementé en théorie, va dans la pratique avec de nombreux dysfonctionnements portant atteinte ou susceptibles de porter atteinte aux Droits de l'Homme.

Les travailleurs des entreprises de sécurité privée en Côte d'Ivoire vivent dans une précarité matérielle et sociale caractérisée par des salaires très bas et irréguliers, l'absence de couverture sociale et le manque de matériel de travail. L'absence de formation et l'inexistence de possibilités d'évolution et de réinsertion, de même que l'inexistence d'un cadre de dialogue social, favorisent les violations des Droits de l'Homme.

RECOMMANDATIONS

Au terme de l'enquête, le Conseil National des Droits de l'Homme a formulé les recommandations suivantes au Gouvernement et aux sociétés privées de sécurité :

1. Au Gouvernement

- Procéder à une réforme profonde du cadre d'exercice des activités de sécurité privée par l'adoption d'une loi prenant en compte l'approche basée sur les Droits de l'Homme ;
- Faire appliquer dans toutes ses dispositions le décret n°2005-

73 du 03 février 2005 portant règlementation des activités de sécurité privée et de transport de fonds, en attendant la réforme ;

- Procéder à la mise à jour du canevas de rémunération pratiqué par les services publics, en tenant compte du relèvement du SMIG ;
- Mettre en place un mécanisme interactif de surveillance du secteur de la sécurité privée ;
- Procéder à la fermeture systématique des entreprises de sécurité n'ayant pas d'agrément ;
- Veiller à une mise en œuvre effective des lois du travail par les Entreprises de Sécurité Privées ;
- Assainir le milieu des ESP en sanctionnant, au besoin, les structures ne respectant pas les Droits de l'Homme et toute disposition légale réglementant les activités de sécurité privée.

2. Aux entreprises de sécurité privée

- Se conformer à la législation en vigueur, dans l'exercice des activités de sécurité privée ;
- Obtenir tous les agréments nécessaires avant tout exercice d'activité de sécurité privée ;
- Satisfaire aux conditions légales de constitution afin de protéger aussi bien l'entreprise que les travailleurs ;
- Prendre les mesures nécessaires afin d'offrir une couverture sociale aux employés, notamment en les déclarant systématiquement à l'IPS-CNPS et en procédant au paiement des cotisations y afférentes ;
- Prendre toutes mesures en vue d'assurer le paiement effectif et régulier des salaires des agents ;
- Relever le niveau de rémunération des agents, afin de se conformer au relèvement du SMIG ;
- Renforcer le cadre de dialogue avec les agents à travers l'institution de la délégation du personnel ;
- Instituer des centres de formation continue au sein de toutes les entreprises de sécurité privée, afin de favoriser le

développement des compétences et d'offrir aux agents des possibilités d'avancement ou de réinsertion.

- Mettre en place une plateforme d'échanges et de travail avec le patronat, les syndicats de travailleurs et l'administration du travail en vue du respect des Droits de l'Homme.

INTRODUCTION

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE), également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la Commission Européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Elle se présente comme « la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable ». La norme ISO 26000, standard international en la matière définit le périmètre de la RSE autour de 7 piliers fondamentaux, à savoir :

- la gouvernance de l'organisation ;
- les Droits de l'Homme ;
- les relations et conditions de travail ;
- l'environnement ;
- la loyauté des pratiques ;
- les questions relatives aux consommateurs ;
- les communautés et le développement local.

La thématique de la RSE a fait l'objet d'une approche spécifique importante sous l'égide du Conseil des Droits de l'Homme des Nations unies, qui a approuvé, en 2008, le cadre conceptuel développé par le Professeur John RUGGIE, Représentant spécial de l'ONU sur les Droits de l'Homme et les sociétés transnationales et autres entreprises, qui a proposé un cadre reposant sur trois principes :

- L'obligation de protéger qui revient à l'Etat lorsque des tiers, y compris des sociétés, portent atteinte aux droits de l'Homme ;
- La responsabilité de respecter les droits de l'Homme qui incombe aux entreprises ;
- La nécessité d'un accès plus effectif des victimes à des mesures de réparation.

En octobre 2010, en Ecosse, au terme de la Xème Conférence internationale du CIC des INDH a été adoptée une Déclaration dite « d'Edimbourg », qui s'engage à renforcer les capacités des INDH

en matière d'Entreprises et Droits de l'Homme conformément aux Principes de Paris qui régissent les INDH.

Cette Déclaration, a constitué le point de départ de la mise en lumière de l'engagement significatif des Institutions Nationales des Droits de l'Homme (INDH) en matière d'Entreprises et Droits de l'Homme, conformément à leurs mandats.

En juillet 2011, le Conseil des droits de l'Homme a adopté une série de principes directeurs en matière de droits de l'Homme à l'intention des entreprises et indiqué expressément le rôle que peuvent jouer les INDH dans la mise en œuvre des principes directeurs et du cadre conceptuel des Nations unies.

Aussi, dans le cadre de son mandat en matière de RSE, plus spécifiquement en ce qui concerne le pilier 2 relatif aux Droits de l'Homme, la Commission Nationale des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI) a mené, en 2017, une enquête sur le respect des droits de l'Homme dans les entreprises de sécurité privées, dans les localités d'Abidjan, Yamoussoukro, San-Pedro, Bouaké, Korhogo et Gagnoa en vue d'évaluer la responsabilité sociétale des entreprises. L'enquête a fait ressortir plusieurs dysfonctionnements dans ce secteur d'activités, dont la plus prégnante est la faiblesse du cadre normatif.

Conscient de cette situation, le Gouvernement a initié, le 12 mars 2020, à Grand-Bassam, un séminaire de « réflexion sur les textes régissant le secteur des entreprises privées de sécurité et de transport de fonds en Côte d'Ivoire ».

En attendant la réforme du secteur et suite aux multiples plaintes de travailleurs issus du secteur des entreprises de sécurité privées reçues par le CNDH, dénonçant les violations de leurs Droits par les responsables d'entreprises, le Conseil initie la présente enquête sur le respect des Droits de l'Homme par les entreprises de sécurité privées, afin d'évaluer à nouveau le niveau de respect des Droits de l'Homme par ces structures.

PREMIERE PARTIE :

PRESENTATION DE L'ENQUÊTE

contexte, objectifs, résultats attendus, étapes,
méthodologie, outils et moyens de l'enquête

I. CONTEXTE

La question du respect des droits du travailleur par les entreprises de sécurité privée a toujours constitué une préoccupation majeure en Côte d'Ivoire, avec un marché de la sécurité privée qui continue d'évoluer. Selon une enquête réalisée en 2016 sur « la privatisation de la sécurité en Afrique », l'on enregistrait entre 600 et 900 Entreprise de Sécurité Privée en 2014, selon le registre du Ministère de l'Intérieur¹.

En 2017, la Commission Nationale des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire (CNDHCl)² a mené une enquête sur le respect des droits de l'Homme dans les entreprises de sécurité privées, dans les localités d'Abidjan, Yamoussoukro, San-Pedro, Bouaké, Korhogo et Gagnoa en vue d'évaluer la responsabilité sociétale des entreprises

Il ressortait de cette enquête que sur les 132 sociétés de sécurité privée qui ont fait l'objet de l'enquête, seulement 76 avaient une existence légale, soit 57%. Il a été fait constat de la désorganisation du secteur et d'une exploitation de « l'homme par l'homme ».

L'enquête a fait ressortir que ce secteur d'activité, quoique réglementé, fonctionnait en violation des droits des travailleurs. Elle a également révélé que les travailleurs exerçaient difficilement leurs libertés de réunion, d'expression et d'association consacrées par les lois.

En 2020, le CNDH a enregistré des plaintes de travailleurs issus du

¹ La Privatisation de la Sécurité en Afrique Défis et Enseignements de la Côte d'Ivoire, du Mali et du Sénégal, Alan Bryden (Dir. publ.), Publication du Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF), 2016, P 59, § 3.

² Créée par la Loi n°2012-1132 du 13 décembre 2012 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire (CNDHCl), « La CNHDCI est, aux termes de la Loi, un organe indépendant, dotée de la personnalité juridique et d'une autonomie financière. Elle exerce des fonctions de concertation, de consultation, d'évaluation et de proposition en matière de promotion, de protection et de défense des Droits de l'Homme ».

secteur des entreprises de sécurité privées, dénonçant les violations des Droits de l'Homme par les responsables d'entreprises.

Face à la persistance des cas de violations des droits des travailleurs dans ce secteur d'activité, le CNDH a décidé de mener une enquête plus approfondie sur la responsabilité sociétale de ces entreprises de sécurité privées.

Cette enquête devrait aboutir au renforcement de la promotion et de la protection des Droits de l'Homme au sein de ces entreprises afin de les sensibiliser sur leurs obligations en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

II. OBJECTIFS

1. Objectif général

L'objectif général du projet est d'évaluer le respect de la RSE au regard des normes internationales en la matière par les entreprises de sécurité privées.

2. Objectifs Spécifiques

- Collecter des données fiables sur les conditions de travail des agents de sécurité et dresser un diagnostic ;
- Faire des recommandations au Gouvernement au regard des engagements de la Côte d'Ivoire relativement au respect des Droits de l'Homme dans les entreprises de sécurité.

III. RESULTATS ATTENDUS

- Des données fiables sur les conditions de travail des agents de sécurité sont obtenues et un diagnostic est dressé ;
- Des recommandations sont faites au Gouvernement relativement aux engagements de la Côte d'Ivoire en matière de respect des Droits de l'Homme par les entreprises de sécurité.

IV. ETAPES DE L'ENQUÊTE

Les étapes du projet de l'enquête se présentent comme suit :

1. Identification des enquêteurs (membres du CNDH : Commission centrale et commissions régionales).

Deux types d'enquêteurs ont été sélectionnés au sein du personnel du CNDH. En région, il s'agit des présidents de CRDH et des officiers. Dans le district autonome d'Abidjan, les équipes ont été constituées de membres du personnel de la Commission centrale.

2. Organisation d'un séminaire de renforcement des capacités des enquêteurs.

Il s'agit de présenter aux enquêteurs les outils et leur en expliquer l'utilisation. En raison de la crise sanitaire, la formation s'est faite par webinaire.

3. Conduite de l'enquête

Cette enquête a été menée par des personnes formées à cet effet. Des données ont été recueillies à travers l'administration de questionnaires, de guides d'entretiens élaborés à cet effet et d'analyse documentaire. Des séances de travail ont eu lieu avec les administrations des entreprises de sécurité privées.

4. Dépouillement et traitement des données

L'équipe mise en place s'est chargée de rassembler tous les rapports et les données des différentes équipes. Ainsi, les données recueillies ont fait l'objet de tri et de vérification selon le protocole d'analyse et de validation des données à partir des outils.

5. Rédaction du rapport

Une équipe de 4 personnes mise en place, à partir des informations et des données recueillies, a été chargée de proposer un projet de draft de rapport mettant en exergue les données recueillies, une interprétation ainsi qu'une analyse des données et des recommandations. Ledit projet a fait l'objet de plusieurs sessions de relecture avant d'être soumis à adoption.

6. Impression et diffusion

Une fois le rapport adopté, des impressions ont été faites et le document transmis aux Autorités et diffusé au travers des moyens de communication (internet, télévision, radio).

V. METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

1. Stratégie globale

Cette enquête a été conduite sur l'ensemble du territoire, à Abidjan et dans les 30 régions de la Côte d'Ivoire par les agents du siège Central du CNDH et par les agents des Commissions Régionales des Droits de l'Homme. A cet effet, une collecte de données a été conduite sur la base d'un questionnaire à renseigner sur support papier. Les cibles de la collecte ont été les agents de sécurité, les structures de sécurité privée et leurs clients dans les localités choisies, auxquelles a été soumis un questionnaire à travers des Interviews Semi-Structurées. Le Ministère chargé de la sécurité et la Fédération des Sociétés de sécurité privée et de transport de fonds, ont également été interviewés.

2. Travaux préparatoires

La préparation de cette enquête a comporté une phase de revue documentaire (textes légaux et règlementaires, doctrine, enquêtes et rapports d'activités) qui a permis d'identifier les parties prenantes et autres acteurs clés du domaine. Ensuite l'équipe a procédé à l'élaboration du protocole d'enquête et des outils de collecte des données de terrain.

La collecte des données de terrain s'est faite à travers des enquêtes quantitatives réalisées à travers des questionnaires.

Aussi, une réunion de cadrage a été organisée au sein de la Direction des Programmes et Etudes Thématiques en vue de la présentation et de la validation de la méthodologie de l'enquête, des outils de collecte des informations et du calendrier d'intervention proposé. Par ailleurs, la sélection et la formation des enquêteurs ont été nécessaires avant la collecte des données de terrain.

3. La cible

L'enquête a porté sur une cible constituée comme suit:

- Agents de sécurité : 440 (130 à Abidjan et 310 en région, à raison de 10/Région)
- Populations clients : 220 (65 à Abidjan et 155 en région, à raison de 05/Région)
- Entreprises : 220 (65 à Abidjan et 155 en région, à raison de 05/Région)
- Structure technique : 2 (Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité et Fédération Nationale des Entreprises Privées de Sécurité de Côte d'Ivoire).

4. La taille de l'échantillon et la méthode d'échantillonnage

Le premier élément du plan de d'entretien a été la délimitation des différentes strates. Il a donc été prévu un premier recensement des structures opérant dans les différentes régions administratives. Ce premier inventaire fut réalisé par les commissions régionales, qui ont adressé les listes au coordonnateur de l'enquête.

Sur la base de la liste définitive ainsi établie, un tirage a permis de choisir de façon aléatoire 10 agents de sécurité, 5 entreprises et 5 clients des services de sécurité privée par région administrative. L'échantillon final d'enquête a été constitué par le résultat de ce tirage.

La taille des différents échantillons a été calculée selon la formule suivante :

- Agents de sécurité : 440
- Populations clientes : 220
- Entreprises : 220
- Structure technique : 2

5. Collecte des données

5.1. Outils de collecte des données

Un outil a été développé, il est composé de :

- Un questionnaire d'Entretien Individuel pour les agents de sécurité ;
- un questionnaire d'Entretien Individuel pour les clients ;
- un questionnaire d'Entretien Individuel pour les ESP ;
- un questionnaire d'Entretien Individuel pour les structures techniques.

5.2. Collecte des données de terrain

Cette étape présente la façon dont les enquêtes quantitatives et qualitatives ont été conduites sur le terrain. Les agents enquêteurs recrutés et formés sur la compréhension et l'administration des questionnaires d'enquête individuelle, ont ensuite été déployés dans les zones retenues.

Les entretiens semi-structurés ont été conduits par les agents enquêteurs.

Les tailles des échantillons, les techniques de recueil de données et le temps d'enquêtes ont été définis dans le plan/protocole d'enquête pré-élaboré à cet effet. Les agents enquêteurs par zone ont été sous la responsabilité d'un chef d'équipe qui a travaillé sous

la responsabilité directe du coordonnateur de l'enquête.

Les agents enquêteurs ont collecté des données quantitatives au cours de rencontres à l'aide d'un questionnaire comportant des questions fermées ou ouvertes, structurées.

En ce qui concerne les structures techniques, elles ont été interviewées par le coordonnateur de l'enquête.

Le contrôle qualité est assuré par les chefs d'équipe en plus du personnel clé. Dans un premier temps, les chefs d'équipe (Présidents de CRDH et membres du personnel du CNDH) veillent à ce que les agents-enquêteurs rencontrent effectivement les enquêtés et collectent les données selon les procédures. A la fin de chaque journée de collecte, ils vérifient les données saisies et s'assurent qu'il n'y a pas d'erreur. En cas d'erreur, ils interpellent l'agent-enquêteur en question afin que ce dernier reparte rencontrer l'interviewé pour apporter les corrections nécessaires.

6. Exploitation de données

Les questionnaires renseignés ont été contrôlés sur la plateforme par l'équipe de coordination. 5 % des enquêtés ont subi une contre-enquête de la part des superviseurs.

Les questionnaires papiers ont donc donné droit à une saisie. Le traitement des données sur les logiciels appropriés (STATA ou SPHINX) et leur analyse ont permis de rédiger le rapport de synthèse présentant les résultats de l'enquête.

VI. LES OUTILS ET MOYENS DE L'ENQUÊTE

Un questionnaire et un guide d'entretien ont été élaborés et administrés selon les répartitions suivantes :

- Agents de sécurité : 440 (130 à Abidjan et 310 en région, à raison de 10/Région)

- Populations clients : 220 (65 à Abidjan et 155 en région, à raison de 05/Région)
- Entreprises : 220 (65 à Abidjan et 155 en région, à raison de 05/Région)
- Structure technique : 2 (Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité et Fédération Nationale des Entreprises Privées de Sécurité de Côte d'Ivoire).

L'enquête a permis de réaliser quatre cent trente-cinq (435) interviews. Elle a duré cinq mois (05), dont trois consacrés au recueil d'informations et les deux autres au dépouillement des fiches d'enquête et à la rédaction du rapport.

Elle a impliqué les acteurs suivants :

- Le CNDH (commission centrale, Commissions Régionales),
- le patronat ;
- les syndicats des agents de sécurité privée ;
- le Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité ;
- des structures bénéficiaires des prestations des entreprises de sécurité privée (Clients).

DEUXIEME PARTIE :

RESULTATS DE L'ENQUÊTE

Description de la cible - cadre légal d'exercice
- trajectoire socioprofessionnelle des agents -
conditions de travail et rémunération - satisfaction
des clients - suggestions formulées en vue du
respect des Droits de l'Homme

I. DESCRIPTION DE LA CIBLE ENQUÊTÉE

Cette enquête a été menée dans le District d'Abidjan et dans trente régions administratives de la Côte d'Ivoire. En effet, la région du Folon n'enregistrant sur son territoire, l'activité d'aucune société formelle de sécurité privée, cette région a été exclue du champ de l'enquête. Aussi, l'enquête a permis d'interviewer 435 personnes en trois catégories de cibles notamment :

- 298 agents dont 168 à l'intérieur du pays et 130 dans le District d'Abidjan ;
- 50 entreprises de sécurité privées dont 31 à l'intérieur et 19 dans le District d'Abidjan ;
- 99 clients dont 76 à l'intérieur et 23 dans le District d'Abidjan.

1. Nomenclature des entreprises enquêtées

L'ensemble de l'enquête a porté sur des agents exerçant dans 50 entreprises de sécurité privée. Le tableau suivant donne le détail des entreprises concernées par l'enquête. L'enquête a montré que la quasi-totalité des entreprises de sécurité privées ont leur siège à Abidjan, l'intérieur du pays n'enregistrant que des bureaux ou des succursales.

	Liste des entreprises	Nombre d'agents interviewés	Pourcentage
1.	G4 Sécure Solution Côte d'Ivoire	16	12,3 %
2.	Delta Assistance	10	7,7 %
3.	Black Hawk Security	5	3,9 %
4.	UGS	6	4,7 %
5.	Delta sécurité	3	2,3 %

6.	Sécurité Force Tranquille	3	2.3 %
7.	PRO Sécurité	2	1.5 %
8.	Masters sécurité	3	2.3 %
9.	NBIG Sécurité	5	3.9 %
10.	S E S sécurité	3	2.3 %
11.	SIGA sécurité	3	2.3 %
12.	SMO	3	2.3 %
13.	Titan Sécurité	3	2.3 %
14.	AGS Sécurité	1	0.8 %
15.	ACS	2	1.5 %
16.	EG2SPS	2	1.5 %
17.	FAC Sécurité	2	1.5 %
18.	Flash intervention	2	1.5 %
19.	GDS Groupe Sécurité	2	1.5 %
20.	Kilo sécurité	2	1.5 %
21.	AZIMUT Sécurité	2	1.5 %
22.	GLOBAL Security Challenge	2	1.5 %
23.	Sécuripro	2	1.5 %
24.	SGN	2	1.5 %
25.	UBS	2	1.5 %
26.	Vigassistance	2	1.5 %
27.	West Africa Security	3	2.3 %
28.	Groupe Ivoire Service Plus	1	0.8 %
29.	Artemis Group	2	1.5 %
30.	BGS sécurité	1	0.8 %

31.	Bip Sun	1	0.8 %
32.	Black	1	0.8 %
33.	CS COOP sécurité	1	0.8 %
34.	DEGOL sécurité	1	0.8 %
35.	EGIB Sécurité	1	0.8 %
36.	FAS sécurité	1	0.8 %
37.	Gardians	2	1.5 %
38.	H24	1	0.8 %
39.	Inter corps	2	1.5 %
40.	Ivoire Force Sécurité	1	0.8 %
41.	One Security	1	0.8 %
42.	Acces Prévention	1	0.8 %
43.	SCS	1	0.8 %
44.	SIS	2	1.5 %
45.	Société Colombe Sécurité	2	1.5 %
46.	UTS Sécurité	2	1.5 %
47.	SIS Puissance 6	3	2.3 %
48.	111 cougar	2	1.5 %
49.	212 Security	1	0.8 %
50.	911 Security	6	4.7 %

2. Aspect genre des enquêtés

La question du genre a été prise en compte dans la réalisation des outils de l'enquête. Leur mise en œuvre a permis de déterminer au niveau du district autonome d'Abidjan, sur un échantillonnage de 130 agents de sécurité interviewés, que 06 sont du genre féminin et 124 du genre masculin.

Cette tendance indique clairement la sous-représentation des femmes dans ce secteur d'activité. (Voir tableau)

Genre	Nb	%
Homme	124	95,4 %
Femme	6	4,6 %
Total	130	100,0%

Recapitulatif des enquêtés par sexe



3. Fonction des enquêtés

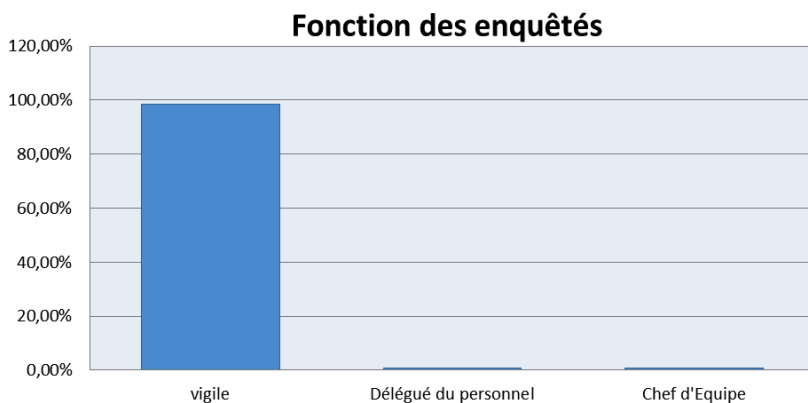
Conformément à l'article 11 du Décret n°2005-73 du 03 février 2005 portant réglementation des activités privées de sécurité et de transport de fonds (Titre 2, chapitre 1er), le personnel des ESP se répartit « ... en personnel administratif et de direction et en personnel d'encadrement et d'exécution des opérations... »

L'enquête a permis d'interviewer des agents repartis sur l'ensemble de la chaîne. Le tableau suivant fait état des catégories de travailleurs interviewés au cours de l'enquête.

Aussi, la quasi-totalité des enquêtés exercent dans le domaine de la sécurité civile, notamment la protection des biens et des personnes. Trois structures exercent dans le domaine de la sécurité militaire ou militarisée et 5 interviennent dans le secteur de la surveillance électronique.

Domaine(s) d'intervention	Nb	%
Sécurité civile ou non militaire	122	93,9 %
Sécurité militaire	3	2,3 %
Autre	5	3,8 %
Total	130	100,0%

Fonction des enquêtés(es)	Nombre	%
Vigile	128	98,6%
Délégué du personnel	01	0.7%
Chef d'équipe	01	0.7%
TOTAL	130	100,0%



4. Age des enquêtés

Les personnes actives du secteur de la sécurité privée sont répertoriées sur toutes les tranches d'âge. Le tableau suivant illustre cette représentation. L'article 13 du Décret n°2005-73 du 03 février 2005 précité indique clairement que l'âge des personnes affectées aux missions d'encadrement et d'exécution doit être compris entre 18 et 35 ans au 31 janvier de l'année de recrutement. Cette prescription, qui visait clairement à lutter contre le recrutement de mineurs, fait l'objet d'une application stricte. Le tableau suivant décrit les tranches d'âges

des agents de sécurité enquêtés.

Age	Nb	%
Au plus 18 ans	1	0,7
19-29 ans	41	31,5
30-40ans	68	52,4
41 ans et plus	20	15,4
Total	130	100,0%

5. Niveau d'études des enquêtés

Les personnes travaillant dans le secteur de la sécurité privée et le transport de fonds, sur toute la chaîne active, sont de divers niveaux d'études.

En effet, la complexité des actes et leur impact prévisible sur les Droits de l'Homme ont certainement servi de mobile au législateur ivoirien, qui a exigé que les personnes employées à l'encadrement aient un niveau d'éducation selon le niveau d'engagement. L'article 13.a, 4ème et 5ème du Décret n°2005-73 du 03 février 2005 (op.cit.) exige pour les personnels d'encadrement la détention du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) et du Certificat d'Etudes du Primaire (CEPE).

Au cours de l'enquête, des personnes n'ayant jamais connu de scolarité ont été identifiées, ainsi que le tableau suivant en donne les détails.

Situation scolaire	Nb	%
Non scolarisé	3	2 %
Primaire	32	25 %
Secondaire	82	63 %
Supérieur	13	10%
Total	130	100,0%

6. Situation matrimoniale des enquêtés

Comme dans tout secteur d'activités, les agents de sécurité enquêtés ont des situations matrimoniales diverses, ainsi que le montre le tableau suivant :

Situation matrimoniale	Nb	%
Mariée (ou vit maritalement)	81	62,4
Divorcée	1	0,7
Veuf (ve)	1	0,7
Célibataire	47	36,2
Total	130	100,0%

II. CADRE LEGAL D'EXERCICE DES ENTREPRISES DE SECURITE PRIVEE ET DE TRANSPORT DE FONDS

A- Dispositif légal et règlementaire

La législation de la Côte d'Ivoire, en matière de sécurité privée, définit les ESP, dresse le profil des dirigeants et des employés et fixe les conditions d'exercice du métier et des activités de sécurité privée. Les textes réglementent également la détention et l'usage d'armes à feu par les agents de sécurité ainsi que les véhicules affectés au transport de fonds.

Au plan général, la législation applicable aux ESP englobe les dispositions légales et règlementaires régissant le monde du travail. Il s'agit plus spécifiquement de la **Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015**, portant Code du travail et de la convention collective interprofessionnelle.

Au plan spécifique, initialement régi par le **Décret n° 98-323 du 15 juin 1998** portant réglementation des activités privées de sécurité, cette activité s'exerce désormais dans le cadre du **Décret n°2005-**

73 du 3 février 2005 portant réglementation des activités privées de sécurité et de transport de fonds. Ce texte est renforcé par plusieurs autres dont notamment :

- **Décret 2008-191 du 29 mai 2008** fixant le montant de l'amende administrative prévu à l'article 50 du décret n° 2005-73 du 03 février 2005 portant règlementation des activités privées de sécurité et de transport de fonds.
- **Arrêté 148/MS/CAB du 02 février 2007** portant fixation des modalités d'utilisation d'armes à feu et de grenades dans le cadre des activités de garde rapprochée et de transport de fonds.
- **Arrêté n°150/MS/CAB du 02 février 2007** portant fixation des modalités de délivrance de l'agrément des personnels des entreprises privées de sécurité et de transport de fonds.

Ces textes règlementaires majeurs définissent le cadre d'exercice de l'activité, identifient les acteurs et définissent clairement les obligations à leur charge. Bien que ne faisant pas de distinguo clair entre les entreprises nationales et les filiales des firmes internationales, ce cadre légal soumet les ESP à l'obtention de trois types d'agréments délivrés par le Ministère en charge de la sécurité (article 4 du Décret). Il s'agit plus spécifiquement de :

- Un agrément pour la compagnie ou entreprise;
- un agrément pour les véhicules de transport de fonds ;
- un agrément pour chacun de ses personnels.

En ce qui concerne plus spécifiquement les entreprises de transport de fonds, l'agrément des dirigeants et des personnels est soumis à des critères de formations minimum. Les entreprises sont tenues d'assurer tous les deux ans la formation de leurs personnels dans un centre de formation agréée. Sur ce point, l'enquête a permis de relever que les ESP ne sont pas toutes dotées de ces structures. En plus, les centres de formation ne sont pas en nombre suffisant pour couvrir tous les besoins.

B- Mise en œuvre des obligations

En plus des obligations d'autorisation réalisées à travers la délivrance d'agrément, le cadre légal d'exercice des activités de sécurité privée et de transport de fonds met à la charge des entreprises des obligations telles l'identification des agents exerçant dans les ESP et le bénéfice de mesures de protection sociale.

1. Identification des agents

L'identification des agents est une obligation formelle posée par le décret de 2005. En effet, l'article 18 dudit règlement indique que « *le personnel d'encadrement et d'exécution des opérations doit être parfaitement identifié par la possession d'une carte professionnelle délivrée par les entreprises employeurs sous le contrôle des services de l'Etat.* »

Sur un échantillon de 130 agents interviewés à Abidjan, seulement 32 possèdent une carte professionnelle. A contrario, 98 agents, soit 75.38% des répondants ont affirmé ne disposer d'aucun élément d'identification.

2. Déclaration à l'institution de Prévoyance sociale

L'article 9 du **Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC)** du 16 décembre 1966 dispose que : « les Etats parties ... reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales ».

Pour sa part, la **Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015**, portant code du travail, indique que « *tout employeur est tenu de déclarer dans les délais prescrits ses salariés aux institutions de prévoyance sociale en charge des régimes de prévoyance sociale obligatoires, sous peine de dommages et intérêts* ».

Sur la base de ce dispositif, l'enquête a été orientée vers la vérification de la déclaration effective des travailleurs par les entreprises. L'analyse des résultats est réalisée sur la base d'un

échantillon de 130 répondants du district d'Abidjan. Sur un total de 130 répondants, seulement 11 affirment être déclarés à l'Institution de Prévoyance Sociale-Caisse Nationale de prévoyance sociale (IPS-CNPS), contre 119, soit 91.53% affirmant exercer sans aucune déclaration. Plusieurs dizaines de répondants ont affirmé, lors des entretiens, que bien que ne disposant pas de numéro de déclaration à l'IPS-CNPS, traduisant ainsi leur non-déclaration, un prélèvement est effectué chaque mois au titre des cotisations sociales. Ces cotisations ne sont évidemment pas reversées à l'IPS-CNPS. Cette situation accroît la vulnérabilité des travailleurs, surtout en cas de survenance d'un accident de travail.

3. Agrément ou autorisation d'exercice

Aux termes de **l'article 4 du Décret 2005-73 du 03 février 2005** portant règlementation des activités de sécurité privée et de transport de fonds, « *les activités des entreprises sus-mentionnées sont subordonnées à l'obtention d'un agrément...* ».

En ce qui concerne les entreprises, l'agrément est donné par arrêté du Ministre en charge de la sécurité, après avis de la commission consultative d'agrément des entreprises privées de sécurité et de transport de fonds, instituée par **l'arrêté interministériel n°269/MI/MD/MEF du 06 août 2008**.

Sur la base des textes précités, l'exercice de l'activité de sécurité privée devrait au préalable satisfaire aux exigences d'agrément. Dans la pratique, cette exigence est loin d'être toujours satisfaite.

En effet, au nombre de 900 en 2016, l'on dénombre, selon le Président de la Fédération des Entreprises de sécurité Privées et de transport de fonds, environ 1200 sociétés privées de sécurité en 2021. Sur ce nombre, seulement 173 disposent d'un agrément, selon la liste des sociétés privées de sécurité agréées à la date du 31 décembre 2020, telle que publiée par le Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité le 31 juillet 2021. Cette liste comporte 169 sociétés de sécurité privées et 4 sociétés de transport de fonds.

D'ailleurs, sur 50 entreprises de sécurité qui ont fait l'objet de l'enquête, 33 ont un agrément (66,00%) alors que 17 (34%) exercent en marge de cette obligation légale. Le tableau suivant présente la liste des entreprises et leur situation de régularité.

	LISTE DES ENTREPRISES	AGREMENT	
		Oui	Non
1.	G4 Sécure Côte d'Ivoire	X	
2.	Delta Assistance	X	
3.	Black Hawk Security	X	
4.	UGS	X	
5.	Delta sécurité	X	
6.	Sécurité Force Tranquille	X	
7.	PRO Sécurité	X	
8.	Masters sécurité		X
9.	NBIG Sécurité	X	
10.	S E S sécurité	X	
11.	SIGA sécurité	X	
12.	SMO	X	
13.	Titan Sécurité		X
14.	AGS Sécurité		X
15.	ACS	X	
16.	EG2SPS		X
17.	FAC Sécurité	X	
18.	Flash intervention	X	
19.	GDS Groupe Sécurité		X

20.	Kilo sécurité		X
21.	AZIMUT Security	X	
22.	GLOBAL Security Challenge		X
23.	Sécuripro	X	
24.	SGN		X
25.	UBS		X
26.	Vigassistance	X	
27.	West Africa Security	X	
28.	Groupe Ivoire Service Plus	X	
29.	Artémis Group	X	
30.	BGS sécurité		X
31.	Bip Sun	X	
32.	Black		X
33.	CS COOP sécurité		X
34.	DEGOL sécurité		X
35.	EGIB Sécurité	X	
36.	FAS sécurité		X
37.	Gardians	X	
38.	H24	X	
39.	Inter corps	X	
40.	Ivoire Force Sécurité		X
41.	One Security	X	
42.	Acces Prévention	X	
43.	SCS	X	
44.	SIS	X	

45.	Société Colombe Sécurité	X	
46.	Uts Sécurité		X
47.	SIS Puissance 6	X	
48.	111 cougar	X	
49.	212 Security		X
50.	911 Security	X	
TOTAL		33	17

En ce qui concerne l'obligation d'agrément des personnels, elle est instituée par l'**Arrêté n°150/MS/CAB du 02 février 2007**, portant fixation des modalités de délivrance de l'agrément des personnels des entreprises privées de sécurité et de transport de fonds.

En effet, aux termes de l'article 1er dudit arrêté, « *la qualité de personnel des entreprises privées de sécurité et de transport de fonds est subordonnée à l'obtention d'un agrément délivré par le directeur de la surveillance du territoire* ».

Bien que prévue, cette obligation ne connaît pas une application suffisante et un bon nombre de personnels exercent sans l'agrément institué.

III. TRAJECTOIRE SOCIOPROFESSIONNELLE DES AGENTS DE SECURITE

1. Mode de recrutement des agents

Le mode de recrutement et de formation influence substantiellement les conditions matérielles de travail des agents. Pour la plupart, les agents sont recrutés enrôlés directement, puis formés et mis sur le terrain de l'opérationnel. Certains agents sont placés par des agences ou recrutés sur recommandation. Le tableau suivant fait état des modes de recrutement des agents de sécurité privée.

Mode de recrutement des agents	Nb	%
Stage – formation	23	17.7%
Recrutement direct	96	73.8%
Recommandations	06	4.6%
Placement de personnel	04	3.1%
Recrutement indirect (RMO, Cabinet, etc.)	01	0.8%
Total	130	100,0%

2. Formation des agents

La formation comporte la formation initiale des agents, le développement des compétences et la production de modules de formation continue en vue du renforcement de leurs capacités.

2.1. Formation initiale

La formation initiale des agents recrutés est focalisée essentiellement sur des modules de sécurité et de secourisme. Accessoirement d'autres modules sont développés. Il en est ainsi entre autres de la rédaction des rapports, la prévention de risques, la gestion des conflits. L'on note toutefois, que certains agents (voir tableau 2) sont directement affectés, sans aucune formation de base.

Tableau 1 : Modules de formation

Modules suivi à la formation	Nombre
Sécurité et secourisme	58
Rédaction administrative (rapports, procès-verbaux, compte-rendu)	20
Prévention des risques	28
Gestion des conflits	13

Nouveaux enjeux sécuritaires	06
Sécurisation des publics et inspection de bagages	15
Surveillance par moyens électroniques	14
Autre à préciser	02
Total (Echantillon)	130

Tableau 2

A la question de savoir si en dehors des modules de base les agents ont reçu d'autres formations, ils ont donné les réponses suivantes.

Autres modules suivis à la formation	Nombre	%
Formation militaire	02	22
Accueil de clients	01	11
Devoirs et obligations d'un agent de sécurité	01	11
Formation sur le terrain	02	22
Utilisation d'arme	01	11
Aucune formation	02	22

1.1. Développement de compétences

Le développement des compétences a pour but de cristalliser les compétences acquises et d'obtenir le maintien ou le perfectionnement des connaissances. Cette exigence a pour objet de rendre les agents en exercice plus performants afin de les adapter aux défis sécuritaires en constante évolution. Sur 130 agents interviewés, 101, soit 77,7 %, ont déclaré ne pas bénéficier de développement de compétences.

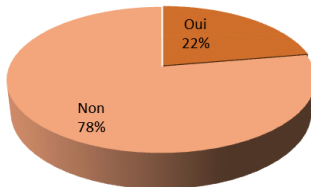
Développement de compétences	Nombre	Pourcentage
Oui	29	22,3%

Non	101	77,7%
Total	130	100,0%

Dans la plupart des cas, les ESP n'ont pas de structure de formation interne et font former leurs agents par d'autres structures ou sur d'autres sites dédiés, par des militaires (ou militaires à la retraite) ou par des agents de sécurités plus anciens.

Autres connaissances possibles pour les agents

POSSIBILITE POUR LES ASP D'ACQUERIR D'AUTRES CONNAISSANCES



2.2.

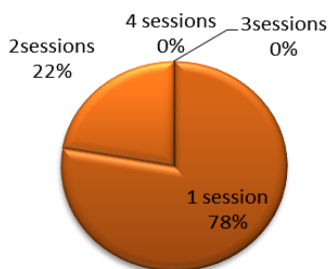
La formation continue est une nécessité pour les agents afin de maintenir le cap de leur opérationnalité. A ce titre, chaque ESP doit disposer d'une unité de formation continue ou à défaut d'une cellule de renforcement de capacités en charge d'organiser régulièrement des sessions de formation.

Les tableaux suivants font le point du nombre de sessions de formations reçues dans le cadre du renforcement de capacités, de l'existence ou non de structures de renforcement de capacités et des domaines de formation continue réalisées.

Sessions de formation reçue

Sessions	Nb de bénéficiaires	%
1 session	7	77,75
2 sessions	2	22,25
Plus de deux sessions	00	00
Total	9	100,0%

Nombre de sessions de formation



3. I

Dans la quasi-totalité des cas, les sessions de renforcement de capacités ont porté sur les sujets répertoriés dans le tableau suivant :

Modules	Nb	%
Sécurité	07	18,9 %
militaire	05	13,6 %
Secourisme en cas d'incendie	04	10,8 %
Armement	03	8,1 %
Gestion de la sécurité d'une banque	01	2,7 %
Nouveaux enjeux sécuritaires et gestion des conflits.	01	2,7 %
Secourisme	01	2,7 %

Sécurité et incendie	03	8,1 %
Sécurité et secourisme	01	2,7 %
Self-défense	01	2,7 %
Surveillance d'établissement financier	04	10,8 %
Utilisation d'extincteur	06	16,2 %
TOTAL	37	100,0%

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATION

Bien qu'exposés à des risques divers dans le cadre de l'exécution de leur mission de sécurité, les exigences du droit du travail adoptées à l'avantage des agents ne sont pas toujours respectées, notamment en ce qui concerne la rémunération, le temps de travail et la protection sociale.

La présente section consacrée aux conditions de travail nous permettra d'aborder successivement le niveau et la régularité de la rémunération, les difficultés matérielles de travail, le respect de la législation du travail, les aspects constitutifs de manquement, le dialogue social et les temps de repos et de congés payés.

1. Niveau des salaires

Le croisement des données recueillies au cours des interviews a permis d'établir que la rémunération nette des agents de sécurité (agents d'encadrement et agents d'exécution des opérations) se situe dans une fourchette dont le minimum se situe à 40.000 francs CFA, soit environ 60.98 Euro par mois et le maximum à 130.000 francs (soit environ 200 euros).

Dans la plupart des cas, les niveaux de salaires au-dessus de 90.000 francs correspondent à ceux appliqués aux contrôleurs de certaines structures de sécurité.

Alors que la **Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015**, portant code du

travail, indique en son article 31.1, alinéa 2 que le salaire « ne peut être inférieur au salaire minimum catégoriel fixé par convention ou accord ou à défaut par voie réglementaire », l'enquête a montré que des agents de sécurité privée perçoivent des salaires inférieurs au Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti (SMIG), qui est de 60.000 francs depuis la réforme du 20 novembre 2013.

En effet, le relèvement du SMIG, de 36 600 FCFA à 60.000 FCFA, à travers le **décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013** portant revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, en abrégé SMIG, n'a eu aucun impact sur les salaires pratiqués dans le secteur des entreprises privées de sécurité.

Par ailleurs, au cours des entretiens avec la fédération des entreprises de sécurité privées et de transfert de fonds, il est ressorti que même l'Etat, qui est le principal consommateur en matière de service de sécurité privée, n'a pas encore revu le cadre de rémunération des agents. Les agents mis à la disposition des services de l'Etat sont toujours rémunérés conformément au SMIG de 36.600 francs. Il importe donc de revoir les barèmes appliqués en la matière afin d'impacter positivement la rémunération des agents de sécurité privée et réduire ainsi leur vulnérabilité.

Le tableau suivant trace un aperçu du niveau de rémunération des agents de sécurité. Sur 130 agents interviewés, seulement 72 ont accepté de répondre à cette question.

SALAIRE	Effectifs	%
130 000	01	1.4%
115 000	01	1.4%

99 300	01	1.4%
96 000	01	1.4%
90 000	01	1.4%
85 000	04	5.5%
84 000	01	1.4%
80 000	07	9.7
78 000	01	1.4 %
75 000	01	1.4 %
70 000	04	5.5 %
65 000	04	5.5 %
63 652	01	1.4 %
60 000	35	48.6 %
54 000	01	1.4 %
50 000	06	8.4 %
40 000	02	2.8%
TOTAL	72	

2. Régularité du paiement des salaires

La **Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015**, portant code du travail, pose les règles en matière de paiement des salaires. Ainsi, l'article 32.3 alinéa 2 indique clairement que « *les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire* ».

Dans la pratique, le salaire est payé dans la première semaine du mois. Pourtant, plusieurs agents ont déclaré être payés au-delà de ce délai. Certains agents affirment même cumuler plusieurs mois d'arriérés de salaire.

En effet, de nombreux agents de sécurité victimes de ces irrégularités cumulent jusqu'à six mois voire un an d'arriérés. A titre d'exemple,

deux agents de sécurité ont saisi la CRDH du Haut-Sassandra (Daloa) relativement à leurs arriérés de salaire qui s'élevaient jusqu'à 13 mois chacun, soit 780 000 FCFA.

Interrogé sur les raisons de cette situation, la Fédération des entreprises de sécurité privées et de transfert de fonds a cité, entre autres, l'irrégularité de paiement des traites par l'Etat, principal consommateur des services offerts par les ESP.

3. Difficultés matérielles de travail

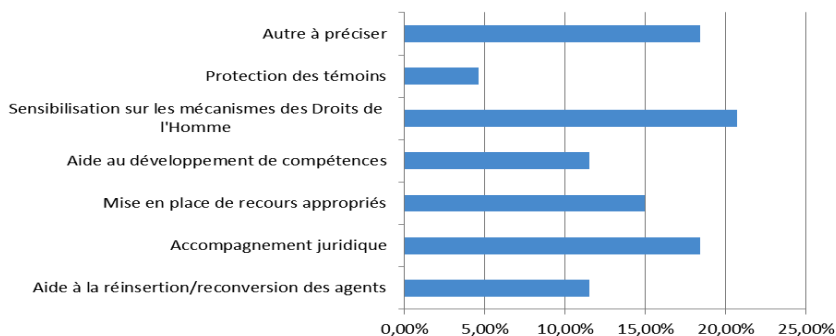
La totalité des agents et des clients enquêtés ont déclaré que les conditions de travail des agents de sécurité sont difficiles. Cette réponse met également en exergue les risques divers d'atteinte aux Droits de l'Homme auxquels ils sont exposés ou sont victimes. Sur 130 agents enquêtés, 105 ont évoqué les difficultés liées à l'exercice de leur mission soit 80.7%. Le tableau suivant donne quelques exemples de difficultés ou de risques auxquels les agents sont exposés.

Eventuelles incidences sur les droits des travailleurs		
Incidences évoquées	Nb	%
Violation du droit à un environnement sain et paisible	20	15.4 %
Atteinte au Droit à la sécurité	49	37.7 %
Atteinte au Droit à la vie	25	19.2 %
Violations du droit au travail	31	23.8 %
Violation des libertés syndicales	35	26.9 %
Atteinte au droit à la réparation	9	6.9 %
Autres	9	6.9 %

Pour faire face à ces difficultés, les agents interviewés ont proposé des mesures d'atténuation. Celles-ci portent sur les points identifiés dans le tableau suivant.

Mesures d'atténuation	Nb	%
Aide à la réinsertion/reconversion des agents	10	7.6%
Accompagnement juridique	16	12.3%
Mise en place de recours appropriés	13	10%
Aide au développement de compétences	10	7.9%
Sensibilisation sur les mécanismes des Droits de l'Homme	18	13.8%
Protection des témoins	4	3.0%
Autre à préciser	16	12.3%

PRINCIPALES SOLUTIONS PROPOSÉES



4. Respect de la législation du travail

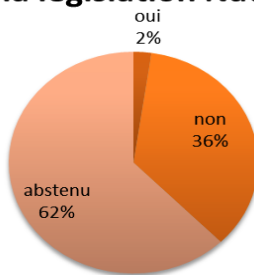
Le non-respect des dispositions légales est également perçu au niveau du fonctionnement, de l'observation des temps de repos, du congé, de la rémunération des agents et même du rapportage à l'autorité publique en charge de la sécurité.

Pour se faire une idée de la situation, le questionnaire a été orienté vers la documentation du respect des dispositions et exigences légales par les entreprises de sécurité privée. Le constat a donc été fait que certains agents travaillent plus de 12 heures par jour et n'ont pas

droit au repos hebdomadaire. Par ailleurs, des tenues (uniformes et chaussures) à des coûts jugés exorbitants sont mises à la charge des agents, dont la rémunération déjà faible, est mise à rude contribution. Cette appréciation est déduite des réponses des enquêtés.

Fonctionnement de l' entreprise selon la législation Nationale	%
Oui	2,4 %
Non	35,3 %
Abstenus	62,3 %
Total	100,0%

Fonctionnement de l' entreprise selon la législation Nationale



5. Descriptif matériel des aspects constitutifs de manquement

Conditions de travail décentes au regard de la législation	Nb	%
Salaires adaptés	41	31,5 %
Durée de travail réglementaire	30	23 %
Repos hebdomadaires	52	40 %
Congés (annuels)	32	24,6 %
Santé et sécurité	22	16,9 %
Mécanisme interne de plainte	13	10%
Égalité de rémunération femme - homme (à travail égal)	13	10%
Sécurité sociale	10	7,7 %
Compensations des heures supplémentaires	18	13,8%
Promotion du genre et de la femme	10	7,7%
Conciliation vie familiale et professionnelle	7	5,4%
Respect du SMIG	39	30%

6. Dialogue social

Le dialogue social à travers des mécanismes formels de discussion constitue un élément régulateur essentiel pour le bon fonctionnement d'une entreprise. Il garantit la prise en compte des attentes des travailleurs. Par ailleurs, le droit syndical et le droit de grève sont deux droits fondamentaux consacrés par la Constitution ivoirienne. Ainsi, l'article 18 de la Constitution de 2016 indique que « *le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique. Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi.* »

En outre, en tant que secteur important employant des milliers de

travailleurs, le secteur de la sécurité privée en côte d'ivoire ne devait donc en aucun cas s'extraire du champ d'application de cette disposition constitutionnelle.

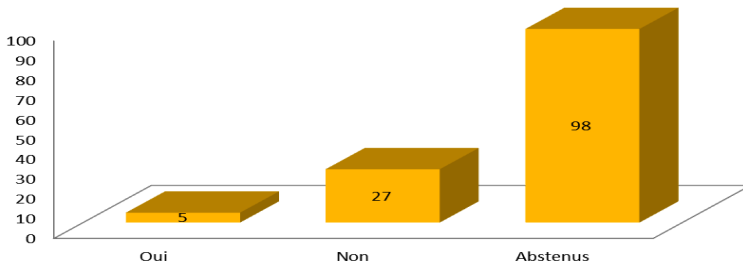
Pourtant le **décret 2005-703 du 3 février 2005** précité ne fait aucune référence au droit de se syndiquer ou au droit de grève.

C'est donc à juste titre que l'activité syndicale est quasi-inexistante de la sphère d'exercice de l'activité de sécurité privée. Cette absence de cadre d'échange et de dialogue social constitue une atteinte grave à ce droit fondamental.

Si l'activité syndicale est une liberté pour les travailleurs, la délégation de personnel est une obligation pour l'employeur. En effet, l'article 1^{er} du **Décret N° 96-207 du 7 mars 1996** relatif aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux dispose que : « *des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements assujettis à la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du Travail, où sont groupés plus de dix travailleurs.* »

L'enquête a permis d'établir que cette disposition légale n'est pas respectée dans la plupart des ESP.

Existence d'un cadre d'échanges	Total
Oui	5
Non	27
Abstenus	98
Total	130



7. Temps de repos et Congés payés

En son article 7, point d, le PIDESC reconnaît le droit qu'ont les travailleurs au repos et aux congés. En effet, le point de l'article précité dispose que « *Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment... le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés* ».

Le Code du travail abonde clairement dans le même sens lorsqu'il prévoit en son article 25.5 que : « le congé doit être effectivement pris dans les 12 mois après l'embauche ou le retour du précédent congé ». De l'ensemble des interviews, l'on peut aisément déduire que le droit aux congés et au repos n'est pas toujours respecté par les entreprises privées de sécurité.

En ce qui concerne le repos hebdomadaire, sur un échantillon de 130 agents, 52 ont déclaré en bénéficiaire effectivement, soit 40%. En ce qui concerne les congés annuels, seulement 32 personnes, soit 24,62% ont déclaré en bénéficiaire régulièrement

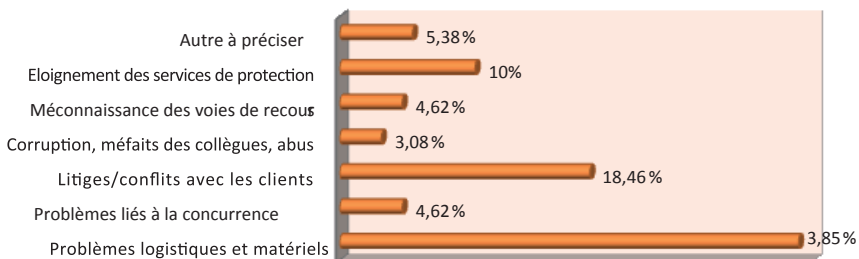
8. Autres difficultés rencontrées sur le terrain

Les agents de sécurité sont exposés à des risques et rencontrent diverses difficultés dans l'exercice de leur mission. La plupart du temps, ils sont confrontés à des problèmes de logistique et de matériels (Armes inadaptées ou vieillissantes, dotation insuffisante, équipements insuffisants, tenues altérées etc.). Ces difficultés sont

de plusieurs ordres mais celles régulièrement évoquées sont les suivantes.

Autres difficultés rencontrées sur le terrain	Nb	%
Problèmes logistiques et matériels	44	33,8 %
Problèmes liés à la concurrence	06	4,6 %
Litiges/conflits avec les clients	24	18,4 %
Corruption, méfaits des collègues, abus	04	3 %
Méconnaissance des voies de recours	06	4,6 %
Eloignement des services de protection	13	10 %
Autre à préciser	07	5,3 %

DIFFICULTES MAJEURES RENCONTREES



Dans l'exercice de leurs missions, les agents de sécurité privée rencontrent également des difficultés liées à :

- l'inexistence de guérite ;
- l'absence d'instruments de sécurité personnels ;
- l'obligation de paiement des tenues à des coûts élevés.

Ces difficultés impactent négativement le rendement des agents et même leurs relations avec leurs clients ou les usagers des services dont ils ont en charge d'assurer la sécurité.

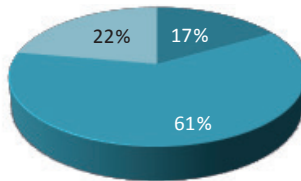
V. SATISFACTION DES CLIENTS

Sur cette question, plusieurs personnes physiques ou morales sollicitées ont respectueusement décliné la demande de participer aux interviews. En effet sur 65 clients à enquêter, seulement 18 ont bien voulu se prêter aux questionnaires soit 27,69%. Des réponses recueillies, l'on peut déduire les tendances suivantes. (Voir tableau).

Avis sur les prestations de l'ESP	Nombre	pourcentage
Très satisfait	3	17 %
Assez satisfait	11	61 %
Un peu satisfait	4	22 %
TOTAL OBS.	18	100.0%

AVIS SUR LES PRESTATIONS DE L'ESP

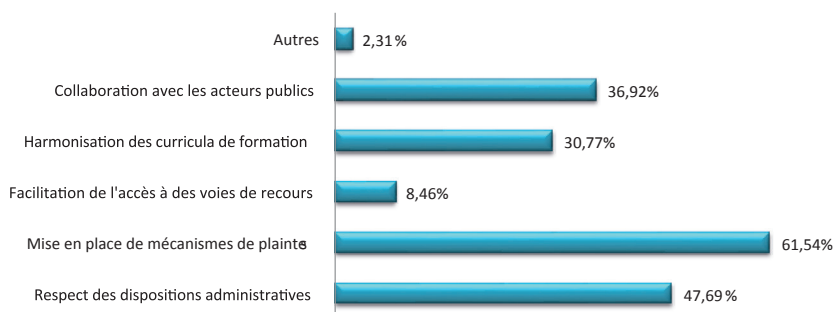
■ très satisfait ■ assez satisfait ■ un peu satisfait



VI. SUGGESTIONS FORMULEES EN VUE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Pour faire efficacement face aux difficultés relevées, en tenant compte de la nécessité de respecter leurs droits, les agents de sécurité enquêtés ont fait les recommandations suivantes :

Solutions proposées	Nombre	%
Respect des dispositions administratives	62	47,7 %
Mise en place de mécanismes de plaintes	80	61,5 %
Facilitation de l'accès à des voies de recours	11	8,4 %
Harmonisation des curricula de formation	40	30,8 %
Collaboration avec les acteurs publics	48	37 %
Autres	3	2,3%



Par ailleurs, les agents ont recommandé les mesures suivantes :

- Amélioration des salaires ;
- Facilitation de la création de syndicats ;
- Harmonisation des salaires ;
- Plus grande implication de l'Etat ;
- Renforcement du contrôle du ministère de l'intérieur et du ministère du travail ;
- Paiement régulier des salaires ;
- Respect des dispositions légales ;
- Mise en place et suivi strict d'une politique de gestion de carrière dans les entreprises de sécurité privée ;
- Mise en place d'une politique d'intégration des agents de sécurité privée dans la fonction publique.

TROISIEME PARTIE : DIFFICULTES RENCONTREES ET RECOMMANDATIONS

I. DIFFICULTES RENCONTREES

La réalisation de l'enquête a été marquée par de nombreuses difficultés qui ont nécessité des mesures de contournement ou de gestion.

En effet, plusieurs ESP ont refusé de répondre aux questionnaires. Plusieurs agents se sont montrés sceptiques quant à la portée d'une telle enquête alors que plusieurs autres, par peur de représailles ont décliné l'offre. A Duékoué, un ASP a vu son contrat suspendu après avoir répondu à nos questions. Il nous a été difficile de faire accepter le questionnaire aux ESP. D'ailleurs, vu le niveau intellectuel bas de certains agents, il leur était difficile de renseigner le questionnaire. Il a alors fallu leur expliquer chaque question.

Bien que nous ayons informé le Ministère en charge de la Sécurité Intérieure et l'Union du patronat des ESP par correspondance, les entreprises de sécurité ont opposé une certaine résistance, avant d'accepter de collaborer à la collecte des informations. D'autres par contre ont fait tourner les enquêteurs en rond, en prétextant que les premiers responsables des structures étaient indisponibles.

Le Ministère en charge de la sécurité, bien qu'ayant pris des mesures pour faciliter l'enquête sur le terrain, n'a pas accordé d'interview afin de faire le point et adresser correctement la question des agréments. La liste des sociétés agréées transmise par le Ministère dans la phase de rédaction du rapport a toutefois permis de mettre à jour l'analyse comparative des sociétés agréées.

II. RECOMMANDATIONS

A l'issue de l'enquête, le Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH) formule les recommandations suivantes, adressées au Gouvernement et aux entreprises de sécurité privée.

1. Au Gouvernement

- Procéder à une réforme profonde du cadre d'exercice des activités de sécurité privée par l'adoption d'une loi prenant en compte l'approche basée sur les Droits de l'Homme ;
- Faire appliquer dans toutes ses dispositions le décret n°2005-73 du 03 février 2005 portant réglementation des activités de sécurité privée et de transport de fonds, en attendant la réforme ;
- Procéder à la mise à jour du canevas de rémunération pratiqué par les services publiques en tenant compte du relèvement du SMIG ;
- Mettre en place un mécanisme interactif de surveillance du secteur de la sécurité privée ;
- Procéder à la fermeture systématique des entreprises de sécurité n'ayant pas d'agrément ;
- Veiller à une mise en œuvre effective des lois du travail par les ESP ;
- Assainir le milieu des ESP en sanctionnant, au besoin, les structures ne respectant pas les Droits de l'Homme et toute disposition légale réglementant les activités de sécurité privée.

2. Aux entreprises de sécurité privée

- Se conformer à la législation en vigueur, dans l'exercice des activités de sécurité privée ;
- Satisfaire aux conditions légales de constitution afin de protéger aussi bien l'entreprise que les travailleurs ;
- Obtenir tous les agréments nécessaires avant tout exercice d'activité de sécurité privée ;
- Prendre les mesures nécessaires afin d'offrir une couverture sociale aux employés, notamment en les déclarant systématiquement à l'IPS-CNPS et en procédant au paiement des cotisations y afférentes ;
- Prendre toutes mesures en vue d'assurer le paiement effectif

- et régulier des salaires des agents ;
- Relever le niveau de rémunération des agents, afin de se conformer au relèvement du SMIG ;
 - Renforcer le cadre de dialogue avec les agents à travers l'institution de la délégation du personnel ;
 - Instituer des centres de formation continue au sein de toutes les entreprises de sécurité privée, afin de favoriser le développement des compétences et d'offrir aux agents des possibilités d'avancement ou de réinsertion.
 - Mettre en place une plateforme d'échanges et de travail avec le patronat, les syndicats de travailleurs et l'administration du travail en vue du respect des Droits de l'Homme.

CONCLUSION

Au terme de cette enquête sur le respect des Droits de l'Homme par les entreprises de sécurité privées en Côte d'Ivoire, il ressort que ce secteur d'activité, quoi que réglementé en théorie, fonctionne en pratique avec de nombreux dysfonctionnements susceptibles d'avoir un impact négatif sur les Droits de l'Homme.

En plus du fait que les travailleurs sont privés des libertés de réunion, d'opinion et d'association consacrées par les instruments internationaux et nationaux de protection, les travailleurs des entreprises de sécurité privées vivent dans une précarité matérielle et sociale caractérisée par des salaires bas et irréguliers, l'absence de couverture sociale, le non-respect des congés, des temps de repos requis et le manque de matériel de travail.

L'absence de formation et l'inexistence de possibilités d'évolution et de réinsertion, de même que l'inexistence d'un cadre de dialogue social exacerbent leur vulnérabilité et favorisent les violations des Droits de l'Homme. La présente enquête a permis de constater la perpétuation des problèmes relevés au cours de l'enquête réalisée en 2017.

Cette persistance des situations de vulnérabilité et la récurrence des cas de violation des Droits de l'Homme dans ce secteur d'activité implique la nécessité de poursuivre la sensibilisation des pouvoirs publics et des chefs d'entreprises de sécurité privées sur l'importance du respect des Droits de l'Homme dans ce secteur d'activités.

