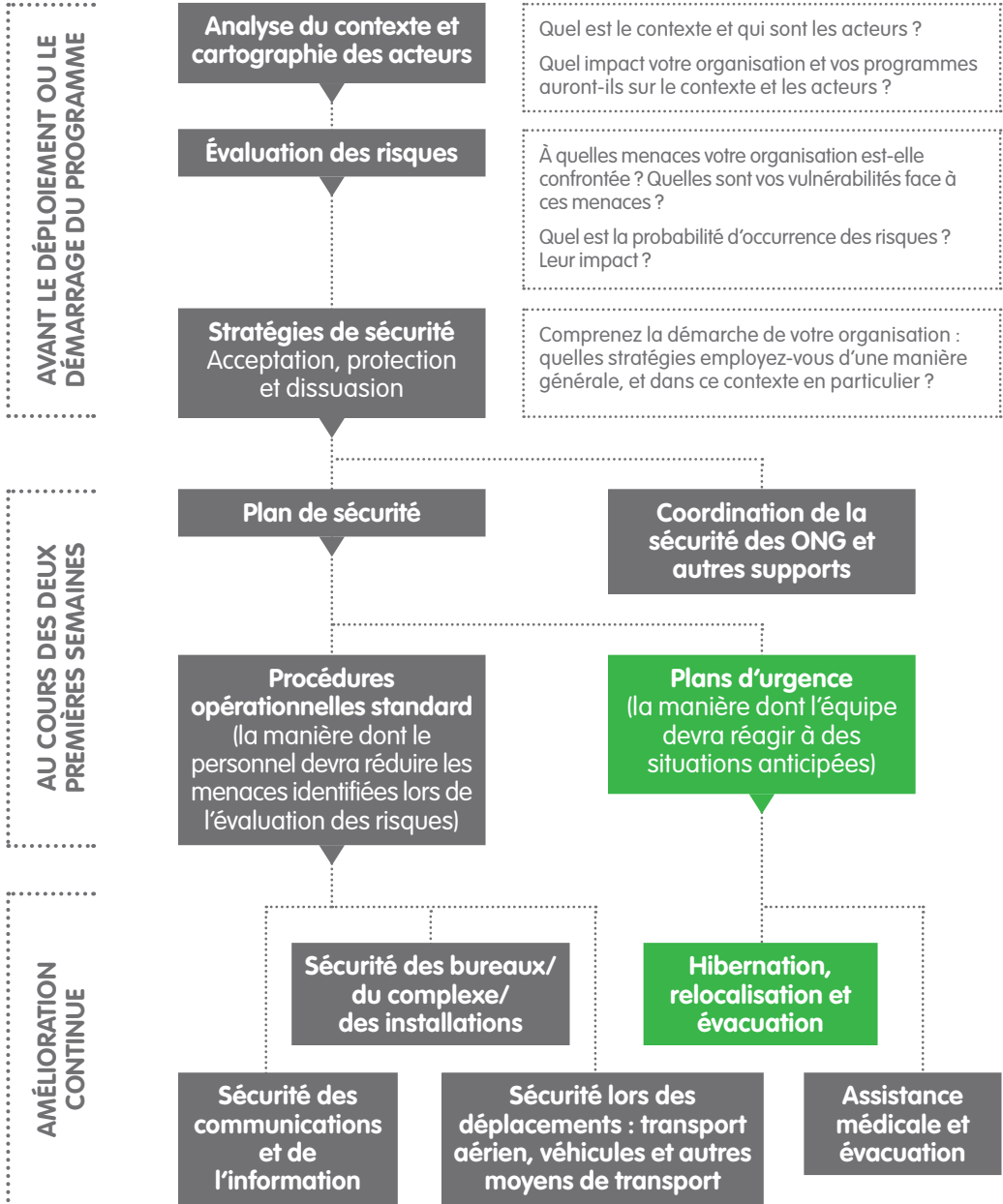


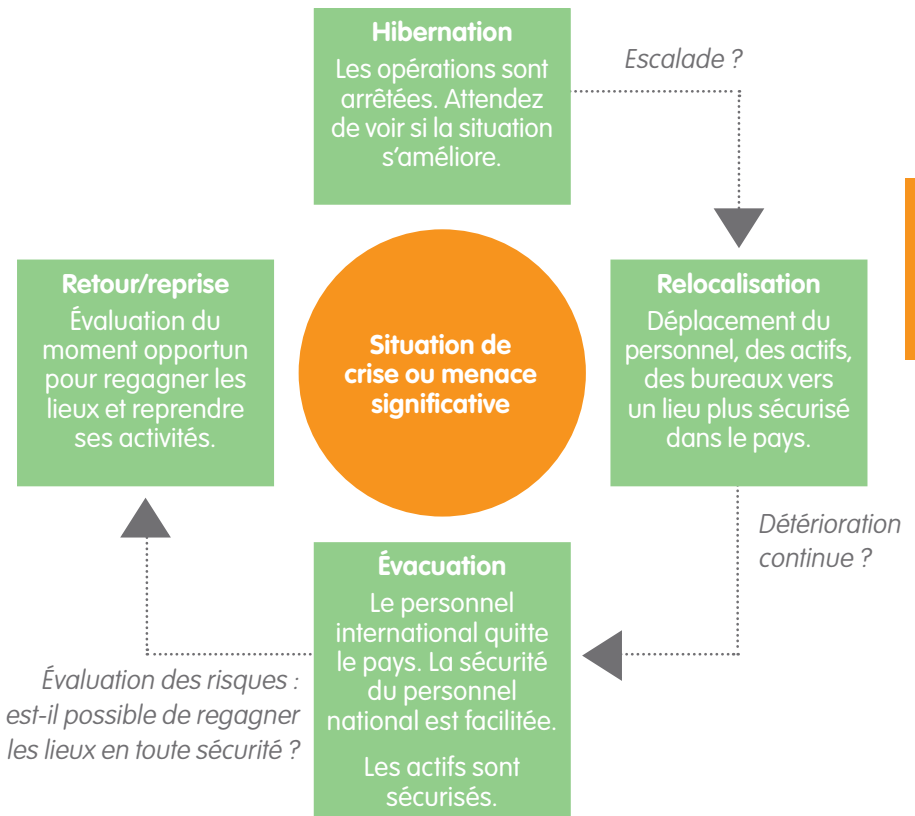
10

Hibernation, relocalisation et évacuation



Les agences d'aide humanitaire opèrent souvent dans des régions frappées par des catastrophes naturelles ou par des conflits qui menacent l'environnement humain. Il est donc important de réfléchir à la façon dont votre organisation réagira face à une situation qui la place dans une situation d'insécurité, que ce soit pour une durée courte ou plus longue. Il existe trois niveaux de réponse à un changement significatif au niveau du contexte de menace :

- L'hibernation :** Pendant une période de crise, le personnel reste à son domicile et le programme est provisoirement interrompu. Dans certains cas, le personnel devra trouver refuge au bureau ou au sein du complexe.
- La relocalisation :** Déplacement des bureaux et/ou activités vers un site plus sécurisé, généralement de manière provisoire et dans le même pays.
- L'évacuation :** Suspension des opérations dans un pays, évacuation du personnel international vers un autre pays et du personnel national depuis les zones de déploiement vers leur zone d'habitation d'origine. Une programmation limitée peut se poursuivre grâce à des outils de gestion à distance, selon la situation.



Il est important d'identifier les critères convenus entre le personnel pays et le siège pour déterminer le moment où les plans d'urgence doivent être déclenchés. Par exemple, dans le cas d'inondations, les plans d'urgence d'hibernation ou de relocalisation peuvent être déclenchés lorsque les niveaux de précipitations atteignent des niveaux historiques susceptibles d'engendrer des inondations. Si un conflit armé dans une autre région du pays prend de l'ampleur ou se propage à une zone dont il aura été convenu, les plans de relocalisation peuvent être activés.

► *Voir le Glossaire*

En convenant par avance de ces critères, le personnel pays, le gouvernement hôte, le siège et les donateurs comprendront votre décision. Mais il peut être malvenu de faire part de ces critères ou des mesures qui en résultent à certains acteurs. Par exemple, si vous vous interrogez sur la nécessité de relocaliser vos activités au cas où le conflit armé se rapprocherait de votre site actuel, il vaudra peut-être mieux ne pas en informer les acteurs du conflit car cela pourrait affecter leurs décisions ou accroître votre vulnérabilité en tant que cible.



Dans la mesure du possible, il est important d'élaborer ces critères lorsque la situation est calme. Si des décisions sont prises en pleine crise, la perception du risque affectera les décisions.

Chaque crise est unique, mais certains signes indiquent généralement que la situation est en train de se dégrader ou qu'une catastrophe naturelle est imminente. Si certaines catastrophes naturelles se produisent sans avertissement (comme c'est le cas de nombreux tremblements de terre), il existe pour d'autres certains signes avant-coureurs ou indicateurs (tempêtes tropicales, inondations ou aggravation d'un conflit). Chaque plan d'urgence devra comporter trois phases :

- Phase d'alerte : avertir toutes les parties prenantes qu'il est temps de se préparer.
- Phase de déclenchement : le plan d'urgence est mis en œuvre.
- Phase de reprise : comment l'organisation reprendra ses opérations en toute sécurité.

La relocalisation et l'évacuation du personnel peuvent être progressives, différents critères s'appliquant à différentes catégories de personnel. Par exemple, dans une zone sujette aux inondations, les critères peuvent être :

- Fortes pluies pendant six jours avec possibilité d'inondation : aucun membre du personnel essentiel n'est relocalisé ;
- Fortes pluies pendant huit jours et des cours d'eau qui atteignent un niveau convenu : tout le personnel est relocalisé.

La définition de ce qui constitue le personnel essentiel sera différente selon l'organisation, le contexte, voire les risques. Le rôle, le programme, l'expérience et le rapport personnel au risque sont autant de facteurs qui influenceront sur l'identification du personnel essentiel. L'ethnicité et la nationalité devront également être prises en compte en cas de risques liés à un conflit.

La plupart des organisations ont une politique qui autorise leurs membres à circuler librement, et qui leur donne ainsi le droit de choisir d'être relocalisés ou évacués si leur perception personnelle du risque est trop élevée. Les individus doivent être au courant des politiques de l'organisation dans les contextes où une relocalisation et/ou une évacuation sont susceptibles d'être requises.

Hibernation

Bonnes pratiques :

- Les bureaux ont stocké des réserves de nourriture, d'eau et de fournitures de premiers secours pour le nombre de personnes prévu et pour le nombre de jours convenu.
- Ces réserves doivent être adaptées : denrées non périssables, transportables et non congelées, car elles ne pourraient être conservées si le groupe électrogène ne fonctionnait plus.
- Elles doivent être accessibles (p. ex. dans une zone de tremblements de terre, ne pas stocker les réserves dans un lieu à l'abri des voleurs mais qui empêche le personnel de récupérer ces réserves en cas de tremblement de terre).
- Veillez à disposer d'équipement de communication approprié sur le lieu d'hibernation (p. ex. si vous devez vous abriter dans une chambre forte, le téléphone satellite ne fonctionnera pas).
- Veillez à disposer d'un groupe électrogène de secours et de carburant, le cas échéant.
- Versez au personnel 2-3 semaines de salaire en liquide pour lui permettre de survivre.
- Contactez les fournisseurs et les banques et informez-les de vos intentions.
- Demandez aux membres du personnel de travailler depuis chez eux mais de se signaler tous les jours en rendant compte de leur situation et de leurs observations.
- Minimisez l'activité au bureau, effectuez une sauvegarde hors site des fichiers, et immobilisez les véhicules s'ils risquent d'être volés lors d'une période difficile.
- Contactez les autres ONG qui se trouvent dans une situation similaire.
- Maintenez le contact avec les communautés pour obtenir des informations et leur faire savoir que vous ne les oubliez pas.

Relocalisation

Bonnes pratiques :

- Identifiez à l'avance les lieux vers lesquels vous pouvez vous relocaliser provisoirement si le centre des opérations ou une région spécifique ne sont plus sécurisés. Par exemple :
 - Bureaux qui existent déjà sur le terrain
 - Complexes d'autres ONG
 - Pavillons des invités
 - Autres lieux sécurisés
- Veillez à pouvoir utiliser le téléphone et Internet dans ces lieux provisoires.
- Maintenez de bonnes communications avec les communautés pour qu'elles ne se sentent pas abandonnées et que votre stratégie d'acceptation ne soit pas affectée.

► *Voir le Module 4 – Stratégies de sécurité : acceptation, protection et dissuasion*

- Si des membres du personnel ont été relocalisés, veillez à ce que les plans d'évacuation soient mis à jour, au cas où la situation se dégrade encore davantage. Si le personnel est inscrit auprès des Nations Unies, de l'ambassade ou d'une compagnie d'assurance d'un lieu spécifique, mettez à jour cette information.
- Tenez également compte des membres du personnel national et de leurs familles : le personnel ne devra pas être contraint de laisser sa famille dans un endroit dangereux alors que lui-même ira travailler dans une zone sécurisée.

► *Voir le manuel de l'EISF « Office Closure »*

Évacuation

Bonnes pratiques :

- Ne vous focalisez pas uniquement sur le personnel international. Le personnel national recruté dans une région et employé dans une autre (donc relocalisé) s'expose souvent à des risques plus importants que les employés étrangers. Avant de vous retirer, veillez à l'évacuation interne des employés nationaux pour qu'ils regagnent leur région d'origine.
- Ne promettez pas d'évacuer le personnel national. Les ONG ne doivent pas créer des réfugiés, et il n'est pas légal d'employer du personnel dans un pays tiers.
- Versez au personnel un mois de salaire en liquide avant l'évacuation.
- Établissez des voies de communication avec le personnel national restant

et les communautés pour contribuer à déterminer si vous pouvez retourner sur place en toute sécurité.

- Organisez la sécurisation des actifs (véhicules, matériel informatique) dans le pays ou les aspects juridiques associés à un déplacement de ces actifs vers un pays voisin.
- Ne comptez pas sur les Nations Unies pour évacuer votre personnel international. Prenez vos propres dispositions.
- Ne vous fiez pas aux promesses des ambassades relatives à une évacuation de tout votre personnel, surtout si certains membres du personnel international ne sont pas ressortissants de ce pays.
- Si vous avez une assurance, sachez clairement quels aspects sont couverts. Par exemple, certaines assurances spécifient que seule une piste de décollage standard, qui ne se trouvera que dans la capitale, peut être utilisée.

Une fois le personnel évacué, il peut être très difficile de revenir sur les lieux. Lors de l'élaboration du plan d'évacuation, tenez compte d'indicateurs relatifs au retour et demandez-vous comment maintenir les relations que vous avez développées avec les différentes parties prenantes. Les évacuations doivent toujours être décidées en dernier recours.