

Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée

I. Pourquoi un code de conduite et d'éthique dans le secteur?

Le secteur de la sécurité privée représente dans l'Union européenne près de 10.000 entreprises qui emploient environ 600.000 salariés. Si l'on considère le futur élargissement de l'Union, 20.000 entreprises et 1.100.000 agents sont concernés.

Dans le secteur, les clients tant public que privé, posent des exigences de qualité de plus en plus fortes. Les développements technologiques sont de plus en plus sophistiqués. La sécurité de travailleurs souvent exposés à vivre des situations dangereuses exclut toute forme d'amateurisme. La sécurité privée nécessite chaque jour davantage de professionnalisme.

La demande croissante de sécurité et de protection des biens et des personnes doit se conjuguer avec un strict respect des règles démocratiques et de la protection juridique des citoyens. Dans ce cadre, le secteur peut contribuer au développement d'une société plus sûre pour que les libertés publiques et privées puissent être exercées sans restriction.

Le secteur de la sécurité privée est donc très important pour les états membres actuels et futurs de l'Union européenne et pour leurs citoyens.

La CoEES et UNI-Europa ont relevé certains problèmes qui empêchent le développement du secteur au niveau européen. Les réglementations nationales sont parfois inadéquates ou inexistantes et ne permettent pas de garantir le professionnalisme dont le secteur a besoin. En outre, les différences entre les réglementations nationales empêchent le secteur de bénéficier des effets de l'intégration européenne.

La CoESS et l'UNI-Europa estiment que dans le cadre du futur élargissement de l'Union européenne, il conviendrait de disposer d'une réglementation plus harmonisée au niveau européen pour le secteur de la sécurité privée. Dans le cadre de leur dialogue social, la CoEES et UNI-Europa se sont engagés à œuvrer pour le développement de normes et de cadres de références européens permettant, selon une application sur base volontaire dans les pays et entreprises, de tendre vers une harmonisation bénéfique à l'ensemble du secteur.

Dans ce contexte, il est crucial que toute activité du secteur soit prestée avec le professionnalisme nécessaire. Le présent code a été établi par les partenaires sociaux européens représentatifs (CoESS et UNI-Europa) dans le cadre de leur dialogue social dans le but de garantir le développement de normes de conduite et d'éthique visant au bénéfice commun des entreprises, des salariés, des clients et de la société dans son ensemble.

II. Comment ce code de conduite est-il envisagé?

Ce code de conduite reprend une série de normes qui sont conjointement recommandées par la CoESS et UNI-Europa à l'ensemble des entreprises et des salariés du secteur.

Ce code énumère de manière structurée certains aspects de l'activité de la sécurité privée dont le respect constitue aux yeux de la CoESS et d'UNI-Europa une condition fondamentale pour garantir le minimum nécessaire de professionnalisme et de qualité.

Le succès de ce code passera obligatoirement par l'engagement de toutes les parties concernées – les dirigeants d'entreprise, les salariés, les délégués syndicaux, les organisations syndicales nationales, les associations professionnelles nationales, les organisations européennes – de s'approprier le contenu de ce code afin de le faire vivre dans la réalité du secteur.

III. Principes

1. Respect des réglementations applicables au secteur

Généralement dans les pays européens, des réglementations strictes régissent l'établissement et l'exercice des activités des entreprises de sécurité privée. Les dirigeants de ces entreprises s'engagent à appliquer à la lettre et à l'esprit l'ensemble de ces dispositions réglementaires. Dans ce cadre, ils feront preuve d'ouverture et de transparence dans toutes leurs démarches vis à vis de leurs salariés, des clients (privés et publics) et des autorités publiques compétentes.

Dans les pays où les réglementations nationales sont inexistantes ou peu développées, il appartient aux responsables d'entreprises, aux salariés et à leurs représentants d'œuvrer, dans le cadre de leurs organisations représentatives, pour le développement de réglementations appropriées.

Chaque acteur du secteur, quel que soit son statut, doit avoir pour objectif permanent, de contribuer au respect et à l'amélioration des réglementations en vigueur dans son pays et dans l'ensemble de l'union européenne.

2. Transparence des procédures et des systèmes mis en place dans l'entreprise

Dans la mesure du possible, les entreprises de sécurité doivent veiller à ce que les procédures d'organisation internes soient rendues transparentes et soient appliquées de manière non différenciée aux parties concernées.

Dans la limite de leurs compétences, il appartient aux salariés et à leurs représentants syndicaux, d'appliquer également la même transparence des procédures ou des systèmes internes mis en place dans le cadre des accords conclus au niveau de l'entreprise.

3. Licences et autorisations

L'entreprise qui est active dans le secteur ou qui désire rentrer dans le secteur doit remplir les conditions imposées par les réglementations nationales en vigueur en vue d'obtenir les licences et autorisations nécessaires pour l'entreprise, son personnel dirigeant et d'exécution, selon le cas.

Les associations professionnelles d'entreprises de sécurité privée doivent s'assurer que tous leurs membres satisfont à cette obligation.

La CoESS et l'UNI-Europa considèrent que les autorisations d'exercer doivent être octroyées sur des bases indépendantes, selon des procédures loyales et transparentes, appliquées de manière égale à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

4. Sélection et recrutement

La sélection et le recrutement du personnel sont des événements importants des entreprises de sécurité privée. En effet, la qualité et la valeur des services de sécurité privée sont fortement influencés par la qualité et les compétences des salariés qui assurent ces services.

Il est donc particulièrement important de sélectionner les nouveaux travailleurs sur base de critères objectifs permettant de juger des qualités professionnelles des candidats. Il est tout aussi important de prendre en considération les valeurs morales du candidat. Lors du recrutement, l'entreprise s'assure ainsi que le travailleur a toutes les aptitudes de base qui feront de lui un professionnel de la sécurité privée.

Nonobstant, le respect de la législation en matière de la protection de la vie privée, la CoESS et UNI-Europa estiment que l'adoption et le respect de règles strictes en matière de contrôle des antécédents du personnel constitue une priorité dans le domaine de la sécurité privée et réclament l'intervention active des autorités publiques et la mise en place de procédures efficaces.

5. Formation professionnelle

L'entreprise accorde à la formation professionnelle une importance majeure.

Formation de base:

La CoESS et l'UNI-Europa estiment qu'il est particulièrement important que les nouveaux embauchés reçoivent une formation de base qui leur permette d'acquérir les compétences nécessaires à leur travail. La CoESS et UNI-Europa souhaitent que des réglementations ou normes nationales et européennes prévoient l'exigence de formations professionnelles de qualité et que l'attribution des autorisations soit conditionnée par l'engagement d'organiser des formations qui garantissent la qualité et la fiabilité des entreprises et de leur personnel.

L'entreprise doit s'assurer que ses agents ont au moins suivi avec succès, la formation de base conformément aux réglementations ou normes nationales existantes. En l'absence de telles réglementations ou normes, l'entreprise s'engage à fournir, au minimum, à ses agents et ce dans un délai restrictif, une formation correspondant au contenu du manuel européen de formation professionnelle au gardiennage de base élaboré par la CoESS et UNI-Europa dans le cadre de leur dialogue social européen.

Formation spécialisée:

L'entreprise s'assure également que les agents qu'elle met en service pour une fonction spécifique, ont suivi avec succès la formation correspondante conformément aux réglementations ou normes nationales existantes. En l'absence de telles réglementations ou normes, l'entreprise doit s'efforcer de fournir, dans un délai restrictif, une formation adaptée à l'agent concerné.

Formation continue:

Les entreprises doivent faire des efforts afin d'offrir à leurs agents des possibilités de formation continue qui poursuivront le double objectif d'actualisation des compétences professionnelles et du développement de la carrière. L'usage de nouvelles technologies en évolution rapide exige aussi des formations permanentes du personnel.

Tout agent de sécurité privée doit prendre conscience de l'importance de continuer de se former tout au long de sa vie professionnelle. Cette prise de conscience doit se traduire par une attitude positive non seulement vis-à-vis des possibilités de formation qui lui sont offertes par l'entreprises mais également par rapport à tout autre programme de formation qui leurs sont ouverts par des organismes de formation compétents. Il appartient également aux délégués syndicaux de promouvoir auprès des agents l'importance de la formation continue.

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel devraient être consultés sur le développement et l'évaluation du contenu des programmes de formation continue mis en œuvre par l'entreprise afin de s'assurer de leur utilité, qualité, leur pertinence, et de garantir les résultats recherchés.

6. Les relations sociales dans l'entreprise

La CoESS et UNI-Europa soulignent l'importance d'un dialogue social constructif entre syndicats de travailleurs et organisations d'employeurs, et ceci à tous les niveaux (européen, national et entreprise).

La CoESS et UNI-Europa sont convaincus que le dialogue social constitue une clé de voûte pour améliorer la professionnalisation dans toute entreprise de sécurité privée.

La CoESS et UNI-Europa recommandent à l'ensemble des entreprises et des travailleurs à instaurer et/ou à améliorer les structures de dialogue social et à les développer afin de mieux prendre en considération les besoins et préoccupations de chacune des parties.

Au niveau de l'entreprise, un tel dialogue devrait être mis en place grâce à une reconnaissance mutuelle entre les directions d'entreprises et les organisations syndicales qui sont représentées dans l'entreprise. En vue de garantir la nécessaire cohérence entre le dialogue social de l'entreprise et les autres niveaux de ce dialogue (national et européen), les parties concernées devraient envisager une affiliation aux organisations représentatives au niveau national et reconnues respectivement par la CoESS et UNI-Europa.

7. Conditions de travail

Etant donné le rôle primordial du facteur humain dans les activités de sécurité privée, de bonnes conditions de travail constituent un élément crucial pour le développement des entreprises du secteur et de son potentiel humain.

Les entreprises de sécurité privée s'engagent à appliquer à la lettre et à l'esprit l'ensemble des dispositions législatives et conventionnelles régissant ces conditions de travail.

En vue de rendre la profession plus attractive, d'améliorer la stabilité et le bien-être du personnel ainsi que la qualité des services, la CoESS et UNI-Europa estiment qu'il est nécessaire de définir et d'améliorer les conditions de travail par la concertation et la négociation au niveau national et de l'entreprise.

8. Salaires et revenus

Un travail de qualité doit être rémunéré en conséquence.

De plus, un niveau de rémunération correct contribue à l'attrait pour les professions du secteur, traduit la maturité du secteur et permet la reconnaissance du travail des agents. Le maintien de rémunérations correctes réduit les risques de concurrence déloyale, mène à une meilleure productivité et garantit un niveau élevé de qualité des services.

La CoESS et UNI-Europa encouragent les parties à la négociation salariale à fixer des niveaux de salaires qui garantissent à la fois le respect et la reconnaissance du travail et des conditions particulières dans lequel il est effectué, et la compétitivité de l'entreprise.

9. Santé et sécurité

Dans certaines fonctions de la sécurité privée, les risques professionnels sont importants. Les normes minimales en matière de santé et de sécurité pour le personnel de la sécurité privée doivent au moins être appliquées dans toutes les entreprises du secteur afin de garantir la meilleure prévention possible contre les risques professionnels.

Ces normes doivent être régulièrement revues en concertation avec les partenaires sociaux et les autorités compétentes de manière à ce que la santé et la sécurité des agents se trouvent assurées.

10. Egalité des chances et non-discrimination

La CoESS et UNI-Europa affirment leur attachement à la construction d'une société démocratique, ouverte et solidaire.

Ils estiment que les partenaires sociaux à tous les niveaux doivent également assumer leurs responsabilités en matière de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Les entreprises de sécurité privée doivent appliquer les principes de non-discrimination et garantir la pleine intégration de chaque – salarié dans son milieu de travail quelles que soient son origine ethnique ou sociale, sa couleur de peau, son affiliation syndicale, son sexe, sa religion, son affiliation syndicale, son opinion politique, sa nationalité, son orientation sexuelle ou toute autre caractéristique distinctive.

11. L'organisation du travail

La CoESS et UNI-Europa considèrent qu'un juste équilibre doit être trouvé entre deux nécessités: la sécurité de l'emploi et la qualité de la vie privée d'une part, et les exigences et les demandes du client d'autre part.

Au niveau de l'entreprise, les parties concernées devraient, par le biais de négociations, rechercher des solutions permettant de moderniser leur organisation du travail afin d'améliorer d'une part, la professionnalisation et le développement technologique du secteur, la qualité des services et le niveau de satisfaction des clients et d'autre part les conditions de vie et de travail des salariés, le développement et la sécurisation de l'emploi, la régularité d'un revenu mensuel minimum, les niveaux de formation et les systèmes préventifs des risques professionnels.

Lorsque les négociateurs abordent les matières telles que la durée du travail, les heures supplémentaires et le travail de nuit ou de week-end, ils doivent également prendre en considération l'objectif d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

12. Relations avec les clients

La CoESS et UNI-Europa constatent que trop souvent encore les marchés de services de sécurité privée sont attribués aux entreprises les moins disantes sans souci de la qualité du service, des conditions de travail, de la formation du personnel, de la réputation des entreprises.

Cette situation peut conduire à une concurrence déloyale et à des pratiques illégales et non professionnelles systématiquement condamnées par la CoESS et UNI-Europa et leurs membres respectifs.

Il est dès lors de la responsabilité de chaque fédération nationale d'entreprises de sécurité privée et de ses membres de convaincre les clients (publics ou privés) de choisir le soumissionnaire sur base du meilleur rapport qualité-prix¹. L'entreprise de sécurité privée veille aussi à ce que les entreprises clientes garantissent le respect des principes d'égalité des chances et de non-discrimination vis-à-vis des agents mis à leur disposition, le respect de bonnes conditions de travail pour les salariés et leur bien-être sur leur poste de travail.

13. Relations avec les autorités de police

Toute activité de sécurité privée doit se faire dans le respect des réglementations et modalités pratiques de coopération avec les autorités nationales, en particulier avec les forces de police.

Dans le cadre du strict respect des compétences de chacun, il appartient donc à chaque entreprise de sécurité privée et aux salariés concernés, de développer avec les forces de police une bonne communication et une coopération dans un esprit ouvert et constructif. Il appartient en outre aux entreprises de fournir aux salariés concernés les informations nécessaires relatives à cette coopération. Tout comme les dirigeants d'entreprises, les salariés garantissent la confidentialité des informations reçues.

14. Relations avec les autres entreprises du secteur de la sécurité privée

Les entreprises de sécurité privée s'engagent à agir sur le marché dans le respect des règles de concurrence loyale et de moralité. Elles s'abstiennent de pratiques telles que l'appel à des faux indépendants ou autres statuts visant à contourner le paiement normal de l'impôt ou des cotisations de sécurité sociale et le dumping des prix de vente.

IV. Mise en oeuvre et suivi du code de conduite

La CoESS et UNI-Europa considèrent que les partenaires sociaux de chaque entreprise ont un rôle particulièrement important à jouer dans la mise en œuvre concrète de ce code.

La CoESS et UNI-Europa insistent fortement auprès des dirigeants d'entreprises et des salariés d'incorporer dans leur pratique quotidienne les principes de ce code. Ils insistent également auprès des organisations patronales et syndicales nationales de promouvoir autant que possible l'application de ce code

¹ A ce sujet, CoESS et UNI-Europa ont publié un guide pour l'attribution des marchés de services dans le domaine de la surveillance et de la sécurité privée (www.securebestvalue.org)

La CoESS et UNI-Europa s'engagent à suivre régulièrement et à évaluer la mise en œuvre de ce code dans le cadre de leur dialogue social. Pour cela, il est impératif que des suivis et des évaluations préalables aient lieu aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau national.

Signé à Bruxelles, le 18 juillet 2003

Bernadette Tesch-Ségol
Secrétaire régionale
UNI-Europa

Marc Pissens
Président
CoEES