

HUMAINS - FEMMES DEFENSE  
NSEURES DES DROITS HUMA  
S FEMMES DEFENSEURES DE  
IES DEFENSEURES DES DROI  
URES DES DROITS HUMAINS -  
ES DEFENSEURES DES DROI

**ETUDE DE BASE SUR  
LES BESOINS DE PROTECTION  
DES FEMMES DÉFENSEURES  
DES DROITS HUMAINS  
AU NORD ET AU SUD KIVU**

**RAPPORT FINAL**





**ETUDE DE BASE SUR  
LES BESOINS DE PROTECTION  
DES FEMMES DÉFENSEURES  
DES DROITS HUMAINS  
AU NORD ET AU SUD KIVU  
RAPPORT FINAL**



**Pour le compte de:** Protection International  
Goma / RD Congo

**Auteurs:** Mme Déodatte CHISHIBANJI, Team Leader  
M. Augustin CHABWINE, Chercheur Sénior  
Consultants

**Avec le soutien de:** Institut für Auslandsbeziehungen,  
Auswärtiges Amt, et Swedish International  
Development Cooperation Agency (SIDA)

Décembre 2018



# I. Plan de l'étude

<b>N°</b>	<b>Sujet</b>	<b>Page</b>
2	Abréviations	4
3	Résumé exécutif	5
4	Préliminaires	8
4.1	Contexte	8
4.2	But, objectifs et enjeux de l'étude de base	8
5	Conduite de l'étude et éléments méthodologiques	10
5.1	Population de l'étude	10
5.3	Méthodologie	10
6	Récolte des données	12
6.1	Echantillonnage	12
6.2	Difficultés	14
7	Dépouillement et analyse des données	15
7.1	Introduction	15
7.2	Analyse des données	15
8	Conclusion	25
9	Recommandations	26

## II. Abreviations

<b>DDH:</b>	Défenseur des Droits Humains
<b>DDHF:</b>	Défenseure des Droits Humains (femme)
<b>DH:</b>	Droits Humains
<b>FG:</b>	Focus Group
<b>FGF:</b>	Focus Group Femmes
<b>FGH:</b>	Focus Group Hommes
<b>FGJ:</b>	Focus Group Jeunes
<b>ONGDH:</b>	Organisation Non – Gouvernementale de Défense des Droits Humains
<b>PI:</b>	Protection International
<b>RDC:</b>	République Démocratique du Congo
<b>HRW:</b>	Human Rights Watch

# { III. Résumé exécutif

Protection International a initié cette étude de base sur la sécurité et la protection des femmes défenseuses des Droits Humains (DDHF) du Nord et du Sud/Kivu afin d'adapter son appui aux besoins spécifiques de sécurité et de protection pour les femmes DDH, d'identifier les risques spécifiques, de revoir les outils internes existants et de définir des approches nécessaires tels que les indicateurs de politique et de programmation qui peuvent être développés dans son programme à mettre en œuvre en RDC dans les prochaines années.

Deux provinces ont été sélectionnées par Protection International pour l'étude : le Nord Kivu (territoires de Masisi et de Rutshuru et la ville de Goma) et le Sud Kivu (territoires d'Uvira et de Kalehe et la ville de Bukavu). Dans chaque territoire et ville choisis, un questionnaire a été soumis à des enquêtés appartenant à des organisations de DDH (locales et internationales), des organisations de la société civile ainsi que des autorités politico-administratives en charge des questions de protection des citoyens. Au total, 222 personnes dont 138 femme et 84 hommes ont été enquêtés dans le cadre de 20 focus groups et 23 entretiens individuels.

Six indicateurs concernant la protection des défenseuses des droits humains ont été explorés par l'étude. Il s'agit des indicateurs suivants : la connaissance de ce que sont les DH et les DDH, le contexte et l'environnement de travail des DDHF, les défis et les violences auxquelles les DDHF font face dans leur travail, les mécanismes et stratégies de protection actuels dans les organisations DDH, les ressources dédiées à la protection des DDHF dans les organisations, les connaissances et les besoins en formation des DDHF sur la protection. Un indicateur transversal « genre » était également prévu.

En ce qui concerne l'indicateur relatif à la **connaissance des DH et DDH**, l'étude a constaté que les DDH n'avaient pas la même définition des droits humains ni la même définition de ce que sont les DDH et que cette mauvaise compréhension du rôle d'un DDH limitait ce dernier dans l'appréciation du niveau de risque encouru par ce travail.

En ce qui concerne **l'environnement de travail de DDHF**, globalement celui-ci n'est pas favorable au travail des DDHF en raison du contexte social et économique (pauvreté, coutumes, discrimination, etc.) ainsi que politique et sécuritaire (violations massives des droits humains, présence des groupes armés, violences diverses, etc.). Les pratiques et coutumes locales ainsi que l'insécurité et les violences dont les femmes sont les principales victimes impacte négativement le travail des DDHF.

Il en est de même, de leur faible nombre dans les organisations de la société civile, y compris dans les ONGDH, et dans les institutions publiques. Malgré cela, on constate qu'elles sont de plus en plus déterminées et engagées avec une visibilité avérée et que l'espace public tend de plus en plus, quoique lentement, à se libérer en leur faveur.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les DDHF font face d'une manière spécifique à plusieurs **défis sécuritaires** et même à des **dangers pour leur intégrité physique et psychologique** au regard de leur contexte de travail. Il s'agit principalement des harcèlements sexuels pouvant aller jusqu'au viol, de discriminations liées aux coutumes rétrogrades, des stigmatisations et stéréotypes et du manque de ressources pour accomplir leur travail de DDH. Et puisque, comme nous l'avons souligné plus haut, les DDHF sont peu nombreuses et n'occupent que rarement des fonctions de responsabilité dans les organisations, cela ne leur donne pas la possibilité de réfléchir sur les mécanismes spécifiques pour leur propre protection.

Plusieurs **mécanismes de protection** cependant mis en place mais ils sont peu efficaces en raison du manque de moyens, des difficultés ou de volonté pour leur mise en œuvre, ou encore parce qu'ils risquent de rendre les DDHF peu efficaces dans leur travail. Pourtant, des mécanismes relatifs à la gouvernance publique existent aussi, notamment les instruments juridiques nationaux et internationaux de protection. Dans les textes, le rôle de l'Etat, dans sa fonction régaliennne, est de garantir la sécurité et la protection de tous, y compris la sécurité des DDH et des DDHF. Dans les faits, l'étude révèle que ce n'est pas le cas.

Il a été également constaté que les organisations enquêtées ne disposaient d'aucune **ressource, financière ou matérielle, dédiée à la protection des DDHF**, et qu'aucune ligne budgétaire n'est prévue à cet effet, même dans les organisations d'appui aux DDH. De ce fait, les femmes DDH, disposaient de peu de moyens pour faire face aux nombreux défis qui sont les leurs, au point que le souci de la promotion du genre dans le domaine de défense des DH paraît alors comme un simple slogan.

Enfin, d'après les données de l'étude, les DDHF, et les DDH en général, n'ont que peu de **connaissances sur la manière dont elles devraient assurer leur protection**. On constate d'ailleurs que peu de DDH connaissent les mécanismes nationaux et internationaux de protection des DH et des DDH (ex. la DUDH et la DUDDH). De plus, du fait qu'elles n'ont pas une compréhension exacte et précise de leur travail de DDH, elles sont donc à risque et de ce fait elles constituent souvent une cible privilégiée.

Il faut donc leur assurer une formation sur les mécanismes de protection ainsi que sur certaines thématiques en rapport avec leur travail. En plus de la formation, les DDHF devraient avoir accès aux informations sur les textes de lois et les mécanismes pertinents en rapport avec leur travail. D'où un besoin accru et urgent de vulgarisation.

**En conclusion**, il faut reconnaître, d'après l'analyse des données d'enquête, que le travail des DDH reste un travail à haut risque, quoique les DDHF courent des risques spécifiques en raison de leur état de femme. Cependant, malgré que le contexte dans lequel elles opèrent ne leur soit pas favorable, il faut noter un plus grand engagement des DDHF et une visibilité accrue de leur travail, due à une plus grande ouverture de l'espace public.

Malgré cela, si on se réfère à trois indicateurs majeurs, à savoir le nombre de DDHF dans les organisations des DDH, le niveau des responsabilités des DDHF dans ces organisations ainsi que les ressources consacrées à la protection des DDHF, l'on se rend compte que la question du genre n'est pas prise en compte dans ces organisations. Ce qui rend compte du fait que la protection des DDHF ne fait pas l'objet de préoccupations de la part de ces organisations, et explique pourquoi tous les mécanismes de protection des DDHF qui sont mis en place restent peu efficaces.

Plusieurs **recommandations** ont été faites par les enquêtés dans certains axes principaux : le renforcement des capacités, le plaidoyer, la sensibilisation et la vulgarisation. De même des **actions stratégiques** ont été proposées, notamment, éviter l'activisme individuel qui expose la DDHF, mais plutôt développer le travail en synergie, les alliances stratégiques avec les organisations et ONGDH internationales de protection, l'extension de la prise en charge de la protection des DDHF aux membres de la famille, mais aussi encourager et couronner le travail des DDHF.



# IV. Préliminaires

## 4.1 Contexte de l'étude

Protection International cherche à contribuer à une situation où les défenseurs des droits humains (DDH) actifs dans les provinces du Nord et Sud-Kivu en RDC sont reconnus comme des acteurs légitimes du changement social et à un environnement où ils peuvent exercer leur droit à défendre en toute sécurité les droits humains universellement acceptés.

Il est d'avis que la sécurité des défenseurs des droits humains femmes est liée à la sécurité de tous les défenseurs mais PI a décidé de réaliser une étude de base dédiée de manière spécifique à la sécurité des femmes parce que l'expérience dans ce domaine montre qu'elles ne sont pas prises en compte dans leur spécificité de manière systématique.

Elles doivent faire face non seulement à la violence liée à leur condition de femme en dehors de leur organisation, mais aussi aux préjugés et à la discrimination à l'intérieur des organisations de défense des droits humains pour de multiples raisons notamment le contexte social, sécuritaire, politique, culturel, religieux.

C'est dans ce cadre que Protection International a initié cette étude de base sur la sécurité et la protection des femmes défenseuses des Droits Humains (DDHF) du Nord et du Sud/Kivu afin d'adapter son appui aux besoins spécifiques de sécurité et de protection pour les femmes DDH, d'identifier les besoins spécifiques, de revoir les outils internes existants et de définir des outils nécessaires tels que les indicateurs de politique et de programmation qui peuvent être développés dans son programme à mettre en œuvre en RDC dans les prochaines années.

## 4.2 But, objectifs et enjeux de l'étude de base

La présente étude vise à :

- Evaluer l'ampleur des violations sexo-spécifiques subies par les femmes DDH dans le cadre de leur travail, en identifier le contexte ainsi que les acteurs ;
- Identifier et partager l'information sur les mécanismes, les pratiques et les attitudes des acteurs, des communautés locales ainsi que des organisations qui ont contribué positivement à la protection/sécurité des femmes DDH.

- Evaluer le niveau des ressources allouées et dépensées pour l'intégration de la sécurité des femmes DDH au sein des organisations ;
- Examiner l'équilibre entre les sexes au sein du personnel à différents niveaux d'une organisation et si cela a un impact sur la dynamique de protection des femmes DDH au sein de l'organisation ;
- Fournir une base de référence sur le nombre de défenseuses des droits humains, leurs caractéristiques, leurs besoins, les défis rencontrés et les besoins à relever pour une bonne protection des femmes DDH au Nord et Sud Kivu ;
- Analyser et réviser les outils didactiques existants sur la sécurité des femmes DDH ;
- Identifier les indicateurs permettant de mesurer la prise en compte du genre.

# V. Conduite de l'étude et éléments méthodologiques

## 5.1 Population de l'étude

Deux Provinces ont été sélectionnées par PI pour l'étude : le Nord et le Sud/Kivu, et dans chaque Province deux territoires et le chef-lieu de la province ont été choisis. Ainsi, pour le Sud/Kivu, les territoires d'Uvira et de Kalehe et la ville de Bukavu, tandis que pour le Nord/Kivu, les territoires de Masisi et de Rutshuru et la ville de Goma.

## 5.2 Méthodologie

### 5.2.1 Échantillonnage

Le protocole de recherche prévoyait, par territoire ou ville, un focus group d'hommes, un autre de femmes, un autre de jeunes et un quatrième composite, ainsi que des entretiens individuels avec des acteurs œuvrant dans le domaine des droits humains.

## 6.1 Échantillonnage désagrégé des enquêtés

Tableau 1: Échantillonnage initialement prévu

Lieux	FG	Nombre personnes / FG	Nombre interviews	Total
Bukavu	4	12	5	53
Uvira	4	12	5	53
Kalehe	4	12	5	53
Masisi	4	12	5	53
Rutshuru	4	2	5	53
Goma	4	12	5	53
Total	24	188	30	318

Dans chaque territoire et ville choisis, un questionnaire a été soumis à des enquêtés appartenant à des organisations de DDH (locales et internationales), des organisations de la Société civile ainsi que des autorités politico-administratives en charge des questions de protection des citoyens. Quelques autres acteurs clés identifiés dans le milieu des enquêtes ont été aussi approchés par l'enquête. Ce choix a été dicté par l'idée que ces enquêtés sont supposés mieux maîtriser la

problématique de la protection des défenseurs des droits humains.

Pour collecter les données de l'étude plusieurs focus groups ainsi que des entretiens individuels ont été conduits. Il était prévu aussi de capitaliser toute documentation pertinente en rapport avec la protection des DDH.

### **5.2.2 Le questionnaire**

Un questionnaire avait été élaboré pour obtenir des informations pertinentes sur la problématique de la protection des défenseuses des droits humains. Il s'agissait davantage d'un guide pour conduire les focus groups avec des questions ouvertes afin de permettre aux enquêtés de s'exprimer.

Ce questionnaire visait à explorer 6 indicateurs concernant la protection des défenseuses des droits humains. Il s'agit des indicateurs suivants :

- La connaissance de ce que sont les DH et les DDH (questions 1 et 2);
- Le contexte et l'environnement de travail des DDHF (questions 3, 13, 14, 16);
- Les défis et les violences auxquelles les DDHF font face dans leur travail (questions 11, 12);
- Les mécanismes et stratégies de protection actuels dans les organisations DDH (questions 4; 5, 6, 8);
- Les ressources dédiées à la protection des DDHF dans les organisations (question 7);
- Les connaissances et les besoins en formation des DDHF sur la protection (questions 9, 10).
- Un indicateur transversal « genre ». Ces indicateurs étaient complétés par des recommandations et suggestions des enquêtés en matière de protection des DDHF (questions 15, 17).

# VI. RECOLTE DES DONNEES

Comme prévu dans le dispositif méthodologique, des focus groups ainsi que des entretiens ont été conduits dans les différents milieux de l'étude. En raison de certaines difficultés, tous les enquêtés prévus n'ont pas pu être atteints. Le tableau suivant donne la répartition des personnes atteintes par l'étude.

## 6.1 Echantillonnage désagrégé des enquêtés

Lieux	Femmes	Hommes	Mixte		Jeunes		Total
			Femmes	Hommes	Filles	Garçons	
Bukavu	9	6				5	20
Uvira	8	10	5	8		8	39
Kalehe	13	10			9	3	35
Masisi	11		5 6	5 7	7	3	44
Rutshuru	10		8 3	2 5			38
Goma	10		7	2	5	5	19
Individuel	8	15					23
Total	69	41	34	29	21	24	218

20 focus groups ont été tenus réunissant un total de 218 participants dont 45 jeunes. Le nombre des personnes de sexe féminin s'élève à 124 tandis que les personnes de sexe masculin rencontrées est chiffré à 94.

## 6.2 Difficultés

Plusieurs difficultés majeures ont rendu la collecte des données difficile.

- Le mauvais état des routes ainsi que les difficultés de transport n'ont pas facilité le travail. Il a fallu parfois faire de grandes distances à moto ou à pied pour atteindre les enquêtés.
- De même, la disponibilité des enquêtés n'était pas assurée, les enquêtes se déroulant pendant les heures de travail surtout dans les milieux ruraux. Ce faisant, nous n'avons pas pu rencontrer tous les enquêtés prévus. Ainsi, tous les focus groups n'ont pas pu être organisés, de même que le nombre de personnes par focus group restait variable (entre 6 et 12). Pour la même raison, le nombre

d'entretiens individuels prévus n'a pas pu être atteint. Le tableau 2 donne un résumé de l'échantillon réellement enquêté.

- Dans la conduite de l'étude, il est apparu que le groupe composite (H-F-J) n'apportait que peu d'informations complémentaires aux trois premiers; aussi dans certains endroits, il n'a pas été organisé.
- D'autre part, les ressources prévues pour réaliser l'étude n'ont pas pu être disponibles à temps de manière que le temps consacré à la collecte et au traitement des données a été fort réduit.
- Enfin un atelier de validation des données de terrain de 2 jours avait été prévu mais étant donné le retard intervenu au démarrage de l'étude et l'urgence de traiter et d'analyser les données, celui-ci n'a plus été organisé.



# VII. DÉPOUILLEMENT ET ANALYSE DES DONNÉES

## 7.1 Introduction

Pour chaque indicateur, les données ont été regroupées dans un tableau par territoire et par focus group. Les résultats des entretiens individuels ont été repris aussi dans le tableau. Cela permettait aussi de constater les différences de conception entre les différents territoires. Il nous semblait en effet nécessaire de vérifier s'il y avait des différences significatives entre les données des trois groupes (H-F-J), ou entre les données des campagnes et des villes.

Un troisième niveau de comparaison devait nous permettre de constater si les données en provenance du Nord/Kivu seraient différentes de celles du Sud/Kivu.

Après dépouillement, aucune différence significative n'a été constatée ni entre les groupes, ni entre les territoires et les villes, ni entre les provinces en ce qui concerne les réponses des enquêtés. C'est pour cette raison qu'une analyse globale des données a été faite.

Quatre domaines clés ont conduit les analyses notamment : les questions de protection des femmes DDH dans le contexte des organisations de la société civile et des DH, l'expertise existante en matière de protection et de sécurité des DDHF ainsi que la question des connaissances au sein des équipes et la perception externe de la protection des DDHF dans l'image publique et dans les interventions externes des organisations.

## 7.2 Analyse des données

Pour plus d'intelligibilité, l'analyse est faite indicateur par indicateur avec un questionnement et des réflexions y relatifs.

## 7.2.1 Indicateur 1 : Connaissance des DH et DDH

### Encadré 1 : Exemples de définitions des DH et DDH selon les enquêtés

→ *Les droits humains c'est :*

- Un ensemble de prérogatives qui reviennent à l'homme (FGH/Uvira)
- Un ensemble de prérogatives reconnues pour garantir l'être humain contre les abus des pouvoirs publics (FGJ/Uvira)
- Droits dont on naît avec (FGF/Kalehe)
- Tout ce qui fait référence aux instruments et outils de protection internationaux (FGF/Goma)
- Les devoirs de l'Etat envers sa population (Mwami/Masisi)

→ *Les DDH sont :*

- Une personne qui peut mener un plaidoyer auprès des autorités (FGJ/Bukavu)
- Une personne ou une personne morale engagée à défendre les DH (FGF/Goma).
- Toute personne qui lutte pour les DH (FGF/Masisi)
- Toute personne, homme ou femme, qui n'a pas peur, qui a qualité et qui défend en tout temps les droits des populations victimes et vulnérables (FGF/Rutshuru)
- Personne à qui recourir pour les DH (FGJ/Kalehe)

1. Les DDH n'ont pas la même définition des DH; ils n'ont pas non plus la même définition de ce que sont les DDH.

2. Il en résulte qu'ils peuvent donc avoir une compréhension différente de leur travail de DDH; et ne pas apprécier de la même manière leurs capacités et compétences à exercer dans ce domaine.

3. La mauvaise compréhension du rôle d'un DDH limite ce dernier dans l'appréciation du niveau de risque encouru par ce travail.

4. L'on a l'impression qu'il n'existe pas un profil qui définit correctement le DDH, ce qui justifie que chacun, selon sa compréhension, peut se croire DDH. Cela ouvre la voie à l'improvisation et l'arbitraire surtout en cas de déficit de formation et d'informations.

Il semble donc important de répondre aux questions suivantes :

- a. Est-ce qu'un DDH l'est parce qu'il le déclare ou parce que ce sont les autres qui disent de lui qu'il est DDH?
- b. Comme le DDH se définit par ses actions, est ce qu'une seule action posée ferait de quelqu'un un DDH ou bien la préoccupation devrait être continue?
- c. Qu'advierait-il alors d'un DDH qui prend du recul, fait un repli (en cas de clandestinité ou de délocalisation) avec l'idée de réapparaître? Est-ce que ce moment de silence le prive de la qualité de DDH?



d. Une autre question serait de savoir si le seul fait de travailler dans une ONGDH fait de quelqu'un un défenseur des DH ou le fait pour une femme de diriger une organisation, une association des DH justifie qu'elle est défenseures des droits des femmes?

Toutes ces questions méritent une clarification et des réponses qui permettent de dresser un profil du DDH auquel les femmes devraient se référer, au regard du contexte, pour légitimer leur travail de DDHF et qui pourrait justifier une conception différente de la problématique de leur sécurité et de leur protection.

Malgré tout ce questionnement, l'étude consent que la clarification s'appuiera sur la définition universelle qui consacre que « les défenseurs des droits humains sont toutes personnes qui seules ou en association avec d'autres participent à la promotion, la défense et la protection des droits humains. Les défenseurs se reconnaissent avant tout par ce qu'ils font, et le terme peut être expliqué au mieux en décrivant leurs activités et certaines circonstances dans lesquelles ils travaillent ». Cette définition est déjà reconnue par Protection Internationale comme le consacre son manuel.

### **7.2.2. Indicateur 2 : Contexte et environnement de travail de DDHF**

Globalement le contexte et l'environnement ne sont pas favorables au travail des DDHF en raison du contexte social et économique (pauvreté, coutumes, discrimination, etc.) ainsi que politique et sécuritaire (violations massives des DH, présence des groupes armés, violences diverses, etc.). En effet, le contexte actuel, où les pratiques et coutumes locales sont encore très discriminatoires envers les femmes, où la pauvreté, l'insécurité et les violences dont sont les principales victimes les femmes sont récurrentes, impacte négativement le travail des DDHF.

#### **Encadré n° 2 : Quelques descriptions du contexte des DDHF par les enquêtés**

1	Contexte pas favorable
2	Insécurité, Menaces
3	Faible nombre de femmes dans les organisations
4	Pas de postes de responsabilité dans les organisations
5	Discrimination / Marginalisation
6	Coutumes rétrogrades / Stéréotypes
7	Violences sexuelles
8	Pauvreté

Ainsi, il est considéré comme trop osé pour les femmes d'exercer le travail de DDH tellement le droit de parole reste encore très controversé pour elles, surtout lorsqu'il s'agit d'un travail qui les met quotidiennement en face des autorités et de la légalité. Ainsi, dans le milieu de l'étude, la perception est telle que le travail de DDH est considéré comme ne relevant pas de la compétence de la femme du fait que c'est un travail qui l'oblige à prendre la parole devant l'autorité et la communauté.

D'où de nombreuses caricatures collées aux DDHF : « *Femmes difficiles, hommes-femmes, des ratées et sans mœurs, prostituées, etc.* ». Ce regard négatif de la société sur les DDHF restreint considérablement leur espace d'expression en tant que DDH. C'est une des explications de leur petit nombre dans ce domaine.

D'autre part, même si les DDH en général font l'objet d'une insécurité récurrente, les femmes sont plus vulnérables et sont exposées car faisant souvent l'objet des convoitises sexuelles et des harcèlements et sujettes à de fortes représailles familiales, communautaires et de la part du pouvoir. De ce fait elles se sentent plus ciblées.

Enfin, les données récoltées, aussi bien au Nord / Kivu qu'au Sud/Kivu, montrent bien leur faible nombre dans les organisations de la société civile, y compris dans les ONGDH, et dans les institutions publiques, et rarement à des postes de commandement. Bien souvent, dans ces organisations et institutions elles sont cantonnées dans des postes subalternes. Or, si elles étaient nombreuses et bien positionnées dans les organisations des droits de l'homme et de développement et dans différentes sphères de la vie publique, elles seraient plus visibles et l'effectivité de leurs prestations serait mieux reconnue.

Les annexes 1 et 2 montrent bien que sur l'espace de l'étude, le nombre de DDHF et d'ONGDH des femmes reste très faible comparé à celui des hommes.

Cependant, même si la complexité du travail de DDH et ses conséquences sur le plan de la sécurité limitent l'engagement des femmes à militer dans ce secteur, elles sont de plus en plus déterminées et engagées avec une visibilité avérée. L'espace public tend de plus en plus, quoique lentement, à se libérer en leur faveur. Ainsi par exemple, en territoire de Masisi, plusieurs postes de chef de localité sont occupés par des femmes, ce qui au niveau local rend l'autorité publique sensible aux problèmes des femmes en général et aux DDHF en particulier. De ce fait leur contribution est de plus en plus reconnue surtout au vu de l'émergence des ONGs féminines et de celles qui regorgent des femmes en leur sein.

En tout état de cause, tout programme de protection des DDHF doit donc viser également à créer des conditions favorables à l'exercice du travail des DDHF et se focaliser sur la promotion et la protection des droits des femmes.

### 7.2.3 Indicateur 3 : Défis et Dangers liés au travail des DDHF

Dans l'exercice de leurs fonctions, les DDHF font face d'une manière spécifique à plusieurs défis sécuritaires et même à des dangers pour leur intégrité physique et psychologique au regard de leur contexte de travail. Il s'agit principalement des harcèlements sexuels pouvant aller jusqu'au viol, de discriminations liées aux coutumes rétrogrades, des stigmatisations et stéréotypes et du manque de ressources pour accomplir leur travail de DDH.

#### **Encadré 3 : Défis et Dangers liés au travail des DDHF**

Sans être limitatif, voici quelques défis et dangers cités par les enquêtés auxquels les DDHF doivent faire face, au quotidien, dans leur travail.

Défis	Dangers / Menaces
Manque de protection spécifique	Viols et violences sexuelles
Coutumes rétrogrades	Violences physiques et psychologiques
Discriminations	Violences domestiques
Sous-estimation	Menaces et injures
Difficultés à se faire entendre	Rapts
Manque de ressources	Arrestations / Incarcérations
Manque de formation	Assassinats
Impunité	Intimidations
Corruption	Traitements dégradants
Sa situation d'épouse, mère et ménagère	

En plus, pour autant que le travail de DDH est entouré de beaucoup des risques et expose toute la famille, dans un pays à violations massives des droits des personnes, il semble nécessaire de souligner que les DDHF exposent aussi leurs familles, même si cela vaut autant pour les hommes, car la censure communautaire est plus forte chez elles et les obligent à être moins téméraires. Ceci a aussi une incidence sur le nombre des femmes défenseuses des droits humains.

Et puisque, comme nous l'avons souligné plus haut, les DDHF sont peu nombreuses et n'occupent que rarement des fonctions de responsabilité dans les organisations, cela ne leur donne pas la possibilité de réfléchir assez sur les mécanismes spécifiques pour leur propre protection.

Il semble donc important d'accroître le nombre de femmes dans les postes de responsabilité dans les organisations DDH et dans les institutions publiques.

Il faut noter aussi le fait que sa situation en tant qu'épouse, mère et ménagère ne facilite pas son travail de DDH car finalement, dans les conditions actuelles en RDC, la marche de l'ensemble de la famille repose essentiellement sur elle.

## 7.2.4 Indicateur 4 : Mécanismes et stratégies de protection des DDH

Plusieurs mécanismes de protection sont signalés mais ils sont peu efficaces en raison du manque de moyens, des difficultés ou de volonté pour leur mise en œuvre ou encore parce qu'ils risquent de rendre les DDHF peu efficaces dans leur travail.

D'autre part, en dehors de certaines situations particulières, ces mécanismes et stratégies de protection sont généraux et ne font aucune différence entre les DDH hommes et les DDH femmes.

Quoi qu'il en soit, chaque organisation essaie de voir comment protéger ses DDH par des stratégies internes.

### Encadré n° 4 : Quelques mécanismes internes de protection des DDHF signalés par les enquêtés

1	La mise en place de plans de sécurité et de protection
2	Les alertes rapides
3	Aller sur terrain en groupe (se faire accompagner)
4	Des bureaux avec plusieurs sorties
5	La contractualisation avec les maisons de gardiennage
6	Désignation des points focaux sécurité qui font des check journaliers et vespéraux.
7	L'élaboration de plans de contingence
8	Faire profil bas (clandestinité)
9	La codification des informations sensibles, etc.

Mais il existe aussi des mécanismes concertés des organisations travaillant dans le domaine des droits humains auxquels adhèrent les femmes défenseuses rencontrées, à savoir:

- ▶ Le travail en réseau (synergie)
- ▶ Les alliances stratégiques avec d'autres grandes ONGDH (ex. HRW)
- ▶ Un code de conduite pour les organisations de défense des droits humains
- ▶ La disponibilisation de numéros d'urgence (numéro vert)
- ▶ Le retranchement pouvant évoluer, dans les cas extrêmes, à la délocalisation.
- ▶ La collaboration, dans les limites garantissant l'indépendance, avec les services publics.

Que ce soit à Goma, Rutshuru ou Masisi au Nord/Kivu qu'à Uvira, Bukavu ou Kalehe au Sud/Kivu, beaucoup de ces mécanismes sont jugées inefficaces par les enquêtés, toutes catégories confondues. Par exemple, le travail en réseau n'apporte aucune solution à la protection des DDHF du fait que chaque organisation a son agenda et la fédération des ressources reste difficile. Ce que les DDH appellent synergie ne sont, en fait, que des occasions de réunion sans beaucoup d'impact sur leur travail. L'existence du réseau n'est souvent visible qu'en situation de DDH réellement en difficulté.

En réalité, dans beaucoup de cas, le travail de la DDHF semble être considéré comme accessoire ou secondaire dans la plupart des organisations. De même, la légitimité de ce travail de DDHF n'est pas considérée comme allant de soi. C'est pour cette raison qu'elle est objet de stigmatisation et qu'un regard négatif est porté sur elle, comme nous l'avons dit plus haut. C'est aussi pour cette raison qu'aucun effort ne semble être fait pour lui assurer une protection efficace. Dans certains cas, on considère même que ce qui peut lui arriver dans l'exercice de son travail de DDH « **elle l'a cherché** ».

Quoi qu'il en soit, la plupart des mécanismes de protection ont comme résultat de réduire considérablement le travail de la DDHF au point de le rendre nul.

Il est à noter que ces mécanismes, internes et/ou concertés, même s'ils ont l'avantage de prévenir les dangers, ils sont plutôt frustrants pour la DDHF et présentent de grandes faiblesses liées aux restrictions des mouvements surtout pour les femmes alors qu'elles doivent pourtant travailler. En plus ils augmentent le coût des activités (doublons, escortes).

D'autres mécanismes, notamment ceux relatifs à la gouvernance publique existent aussi. Il s'agit des instruments juridiques nationaux et internationaux de protection. Ils auraient dû être les meilleurs pour la protection et la sécurité des DDH et des DDHF si l'Etat congolais s'appliquait à leur observance dans son rôle régalien de garant de la sécurité pour tous. Malheureusement, le manque de volonté politique limite leur efficacité et la protection des DDHs en particulier devient un leurre.

C'est le cas de l'édit portant protection de DDHs en province du Sud-Kivu déjà promulgué mais dont les effets ne sont pas visibles sur terrain, et de la proposition de loi portant protection des DDH qui traîne à être votée à l'Assemblée nationale. En effet, quels que soient les mécanismes mis en place pour la protection et la sécurité de la DDHF, il faut penser aussi à leurs conséquences sur ses dépendants qui de ce fait ont besoin d'une prise en charge aussi. C'est, entre autres, ce qui rend inopérants certains mécanismes alors qu'ils font leur preuve quand il s'agit des hommes.

Il en est ainsi des observances des heures sécu pour les domiciles, du choix des lieux d'installations, du retranchement et de la délocalisation, etc. Cela pose donc la question de la pertinence des mécanismes de protection actuels des DDHF.

En fait, d'après les enquêtés, il ne semble pas qu'il y ait des mécanismes spécifiques de protection qui soient à 100 % efficaces, dès lors que l'Etat n'assure pas la protection de tous et que ses représentants (services de sécurité, autorités politico-administratives, etc.) soient d'ailleurs considérés comme les principaux violeurs des DH.

Il faudra sans doute s'inspirer des expériences d'ailleurs ou des autres organisations de DDH dans le cadre d'échanges d'expériences pour mettre en place des mécanismes de protection plus efficaces. L'idéal aurait été une effectivité des mécanismes juridiques de protection assurés par l'Etat en tant qu'une de ses fonctions régaliennes.

### ***7.2.5 Indicateur 5 : Ressources pour la protection des DDHF***

Si certaines organisations disent avoir quelques petites ressources pour la protection des DDH, toutes reconnaissent qu'elles ne disposent d'aucune ressource, financière ou matérielle, dédiée à la protection des DDHF. Aucune ligne budgétaire n'est prévue à cet effet.

Le constat est que même les organisations d'appui au travail des défenseurs des droits humains n'ont pas inscrit une ligne de sécurité et protection des femmes DDH dans leurs budgets.

Il est clair que les ONGDH ont besoin des ressources pour travailler. Cependant, l'étude montre bien que la plupart des bailleurs de fonds, même quand ils soutiennent la promotion du genre, ne semblent pas croire en la capacité pour les femmes à apporter un changement social notable et ne sont pas eux-mêmes prêts ou convaincus qu'il faille investir dans ce domaine. De ce fait, les femmes DDH disposent de peu de moyens pour faire face aux nombreux défis qui sont les leurs.

Cette situation semble aussi être inhérente au fait que les femmes sont moins compétitives dans la mobilisation des financements faute d'audience, d'information ou de stratégies. Le souci de la promotion du genre dans le domaine de défense des DH paraît alors comme un simple slogan.

On pourrait croire que le secteur des droits humains n'intéresse pas assez les partenaires financiers et bilatéraux; ces derniers estimeraient sans doute avoir déjà beaucoup investi dans le renforcement des capacités des gouvernants pour améliorer le niveau du respect des DH dans le pays avec les appuis multiformes leur apportés (ex. Le Gouvernement britannique a investi des millions de livres sterling dans la formation et l'équipement des forces de sécurité en RDC).

Pourtant, même si cela était le cas, les actions de monitoring, pour surveiller le niveau d’observance des DH par les pouvoirs publics, qui reviennent à la société civile, et les besoins de protection des femmes engagées dans ce secteur obligerait divers intervenants à y investir.

Il faudrait donc agir pour renverser la tendance et mener des actions dans le sens d’apporter un appui substantiel aux organisations des DDHF, notamment :

- ▶ Le plaidoyer pour la reconnaissance du travail des DDHF, qui conduirait à l’obtention des financements en faveur des femmes DDH, doit être évalué et repensé car visiblement il n’est pas très porteur actuellement.
- ▶ Les organisations locales de DH et celles d’appui aux activités féminines de promotion des DH devraient inscrire dans leurs budgets une ligne d’appui à la protection et à la sécurité des femmes DDH.

### ***7.2.6. Indicateur 6 : Connaissances et besoins en formation sur la protection des DDHF***

D’après les données de l’étude, les DDHF, et les DDH en général, n’ont que peu de connaissances sur la manière dont elles devraient assurer leur protection.

Déjà, on a constaté que peu de DDH connaissent les mécanismes nationaux et internationaux de protection des DH et des DDH (ex. la DUDH et la DUDDH). De plus, du fait qu’elles n’ont pas une compréhension exacte et précise de leur travail de DDH, elles sont donc à risque et de ce fait elles constituent souvent une cible privilégiée.

#### ***Encadré 5 : Connaissances en protection et besoins de formation***

Connaissances	Besoins en formation
Pas de connaissances basiques	Sécurisation des DDHF
Connaissances limitées protection spécifique	Notion de DH et monitoring des violations des DH
	Analyse du contexte sécuritaire
	La communication
	Sécurité individuelle

Il faut donc leur assurer une formation sur les mécanismes de protection ainsi que sur certaines thématiques en rapport avec leur travail de DDH, notamment :

- La communication et le plaidoyer pour les DH
- Le monitoring des violations
- La sécurité des DDHs et des organisations de DDH
- Les nouvelles technologies de l'information et de la communication
- Les traumas, genre et leadership
- L'analyse du contexte, etc.

En plus de la formation, les DDHF devraient avoir accès aux informations sur les textes de lois et les mécanismes pertinents en rapport avec leur travail. D'où un besoin accru et urgent de vulgarisation.

Il faut noter cependant que le besoin de formation n'est pas limité aux DDHF. En fait tous les DDH ont un besoin impérieux de renforcement des capacités, non seulement sur les mécanismes de protection, mais aussi sur une meilleure compréhension de leur propre travail. Et à ce sujet, d'après les données de terrain, il ne semble pas qu'il existât des outils de formation sur la sécurité des DDHF. Même les instruments nationaux et internationaux protégeant les DDH sont déjà très mal connus.

Protection International fait déjà un grand effort dans ce sens, mais à la lumière des données recueillies et au regard des recommandations, des efforts doivent encore être faits, notamment dans le sens de l'élaboration des outils didactiques spécifiques sur la protection des DDHF.

Les recommandations démontrent l'ampleur du travail qui doit encore être fait.



# { CONCLUSION

En conclusion, il faut reconnaître, d'après l'analyse des données d'enquête, que le travail des DDH est un travail à haut risque. Cependant, pour les DDHF il y a des risques spécifiques additionnels liés à leur statut de femmes. Ces risques sont amplifiés, non seulement à cause d'une compréhension imparfaite qu'elles ont de leur propre travail, mais aussi en raison du manque de connaissance des mécanismes susceptibles d'assurer leur protection. Le besoin de renforcement des capacités et de formation dans ces domaines reste crucial.

D'autre part, l'analyse montre aussi clairement que la protection des DDHF continue à poser problème. Cependant, quoique le contexte dans lequel elles opèrent ne leur est pas favorable, il faut noter un plus grand engagement des DDHF et une visibilité de plus en plus grande de leur travail, due à une ouverture de plus en plus grande de l'espace public.

Ici quelques bonnes pratiques peuvent être épinglées : la nomination d'un plus grand nombre de femmes à la tête de certaines institutions traditionnelles au Nord/Kivu, mais aussi l'augmentation d'organisations DDH féminines dans les territoires sous étude.

Malgré cela, si on se réfère à trois indicateurs majeurs, à savoir le nombre de DDHF dans les organisations des DDH, le niveau des responsabilités des DDHF dans ces organisations ainsi que les ressources consacrées à la protection des DDHF, l'on se rend compte que la question de l'équilibre des genres n'est pas prise en compte dans ces organisations.

Ce qui rend compte du fait que la protection des DDHF ne fait pas l'objet de préoccupations de la part de ces organisations. Ce qui explique aussi pourquoi tous les mécanismes de protection des DDHF qui sont mis en place restent peu efficaces, alors qu'elles doivent encore faire face, au quotidien, à plusieurs défis majeurs et à plusieurs menaces pour leur intégrité physique et psychologique, contre lesquels une protection aurait dû leur être assurée. C'est à la suite de ces constats que plusieurs recommandations ont été formulées.

# VIII. RECOMMANDATIONS

Ces recommandations ont été proposées par les enquêtés et améliorées par nos propres analyses. Elles sont présentées dans cinq axes principaux :

## **8.1. Renforcement des capacités**

8.1.1. Former sur les Droits Humains et sur les mécanismes de protection et de sécurité individuelle et collective.

8.1.2. Renforcer les capacités sur les divers thèmes identifiés, notamment sur les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) et la communication dans son ensemble, et la négociation afin d'éviter des comportements trop partisans.

## **8.2. Plaidoyer**

8.2.1. Mener un plaidoyer pour l'effectivité des mécanismes institutionnels nationaux et internationaux de protection pour tous les citoyens et celles spécifiques aux femmes. Les femmes DDHs y trouveront aussi leur compte.

8.2.2. Mener un plaidoyer pour la création ou dynamisation des services spécifiques de protection des femmes à l'instar de la police spéciale de protection des femmes et enfants sous le leadership des femmes.

8.2.3. Mener un plaidoyer pour une plus grande inclusion des femmes dans les organes de décision des ONGDH et autres institutions publiques.

## **8.3. Sensibilisation / Vulgarisation**

8.3.1. Sensibilisation et mobilisation communautaire pour le respect des droits des femmes et lobby auprès des gardiens des coutumes et autres instances coutumières.

8.3.2. Vulgariser tous les mécanismes internes de protection identifiés, les partager entre ONGs et accompagner leur mise en œuvre en fournissant des moyens et l'expertise nécessaires.

## **8.4. Actions stratégiques**

8.4.1. Encourager les femmes défenseuses des droits humains à se déployer dans les organisations, plutôt qu'en tant qu'activisme individuel pour réduire les risques et menaces auxquels elles seraient exposées. Ce qui facilite la mobilisation des moyens de protection et l'accès aux informations et capacitation nécessaire pour plus d'expertise.

8.4.2. Travailler en synergie, c'est-à-dire fédérer les ressources pour assurer une meilleure protection aux DDHF.

8.4.3. Nouer des alliances stratégiques avec les organisations et ONGDH internationales de protection des DDH (ex. HRW) pour un parrainage et un coaching des actions.

8.4.4. Soutenir et promouvoir les réseaux thématiques des droits des femmes au sein du mouvement des ONGDH au niveau provincial et national.

8.4.5. Étendre la prise en charge de la protection des DDHF aux dépendants (enfants en particulier) avec des mécanismes ad hoc.

8.4.6. Fournir un appui financier et matériel substantiel aux organisations féminines de DDH.

8.4.7. Inscrire dans les budgets des organisations d'appui aux ONGDH et dans les budgets des ONGDH une ligne budgétaire dédiée à la protection des DDHF.

## **8.5. Autres recommandations**

8.5.1. Appui à la participation des DDHF aux événements mondiaux en rapport avec la protection des DH.

8.5.2. Encourager et couronner le travail des DDHF pour plus de visibilité et de légitimité auprès des communautés et des gouvernants.



## **Remerciements**

À Mme Déodatte Chishibanji et M. Augustin Chabwine, qui ont rendu possible la production de ce rapport. À toutes les femmes défenseures de droits humains qui ont contribué avec leur temps, connaissances et information, permettant ainsi le développement de ce rapport. Finalement, à toute l'équipe de Protection International qui a participé dans la création du rapport.

## **Clause de non-responsabilité**

Le contenu de ce travail ne représente pas nécessairement la position de Protection International ou de ses bailleurs de fonds. Les contributions extenes et les entrevues ont été menées sur base individuelle et toute responsabilité découlant du contenu de ce rapport est celle de ces auteurs. Ni les personnes qui ont rédigé ce rapport ni les éditeurs ne peuvent garantir que l'information qu'il contient soit complète et exempte d'erreurs, et ne peuvent donc pas être tenus responsables de tout dommage associé à son utilisation. Aucune partie de ce travail ne peut être considérée comme une norme ou une garantie de quelque nature que ce soit, et ne doit être utilisée sans les moyens nécessaires à l'évaluation des risques et des problématiques liées à la protection des personnes défenseures des droits humains.



**ETUDE DE BASE SUR  
LES BESOINS DE PROTECTION  
DES FEMMES DÉFENSEURES  
DES DROITS HUMAINS  
AU NORD ET AU SUD KIVU**

**RAPPORT FINAL**