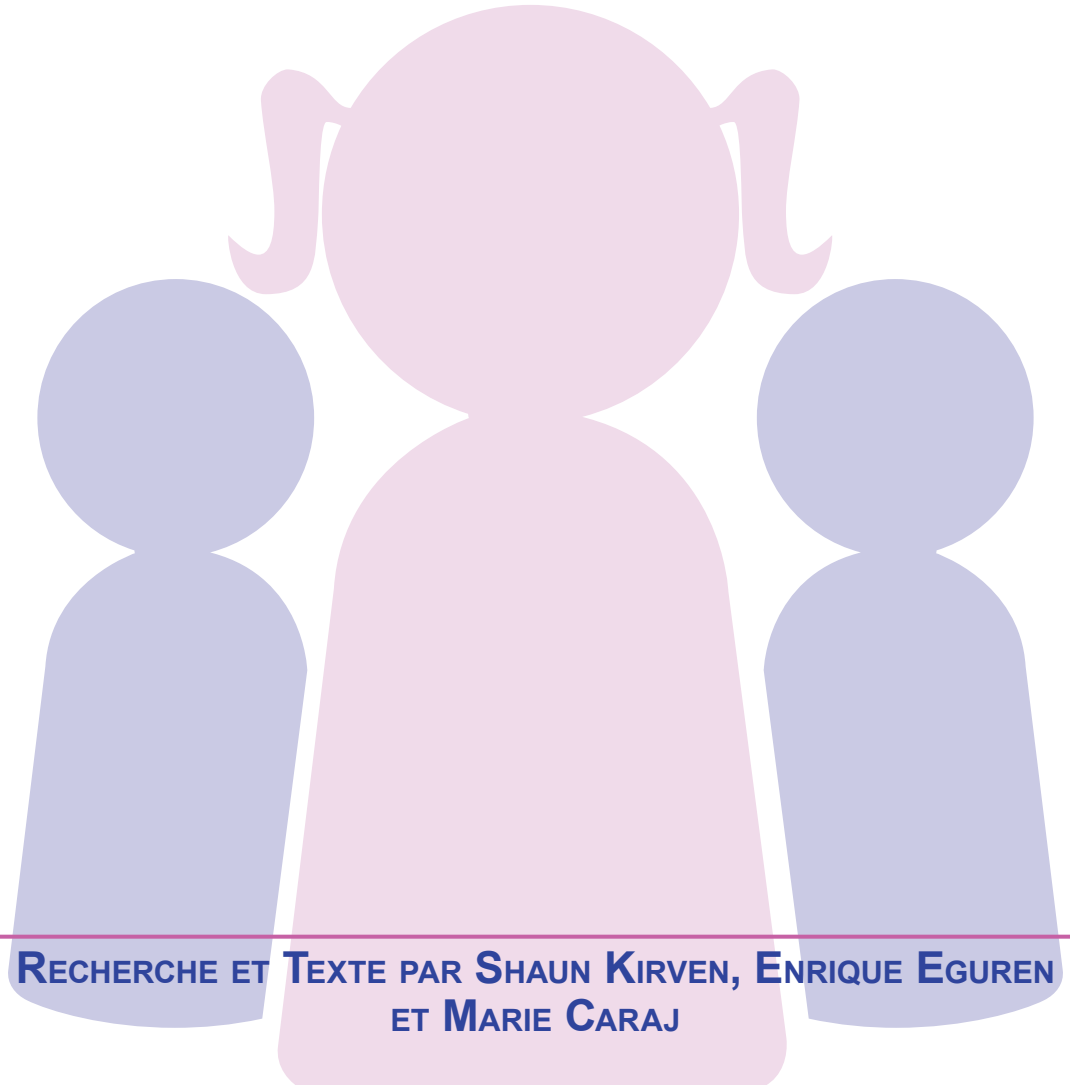
PROTECTION international

Manuel de Protection Pour Les Défenseurs LGBTI



Recherche et Texte par Shaun Kirven, Enrique Eguren et Marie Caraj

Manuel de Protection Pour Les Défenseurs Des Droits Humains LGBTI

Ce Manuel pour la protection des
défenseurs des droits humains LGBTI est une adaptation du
Nouveau manuel de protection pour les défenseurs des droits humains;
Recherche et texte par Enrique Eguren et Marie Caraj,
Protection International (PI).

Publié Par Protection International, 2009

Publié par : Protection International 2009
Rue de la Linière, 11
B-1060 Brussels, Belgique.

Design : Arun KHamu
Twenty First Communication Pvt. Ltd.
Tel : +977 (0)1 4490846, Kathmandu, Nepal.
D'après le dessin original de Thomas Noirfalisse et Carmen Díaz ©PI

Traduit de l'anglais par : Stéphanie Lange

Copyright© 2009 Protection International. Ce manuel a été réalisé à l'intention des défenseurs des droits humains et peut être cité ou reproduit sans visée commerciale et dès lors que la source et l'auteur sont mentionnés. Pour toute inclusion dans une autre publication ou autre usage, nous vous prions de bien vouloir requérir notre autorisation.

Le manuel peut être téléchargé gratuitement sur le site : **www.protectionline.org**

Ce manuel est disponible en anglais et en espagnol. (Il est également traduit dans d'autres langues par Protection International).

ISBN-No. 978-2-930539-11-9

Les membres de PI disposent d'une expérience de plus de 25 ans en matière de défenseurs des droits humains et d'autres groupes vulnérables[1].

Le but de PI est de contribuer au respect des obligations nationales et internationales en matière de protection des défenseurs des droits humains. Plusieurs ONG et institutions travaillent déjà aux questions des défenseurs des droits humains. PI se propose de collaborer à ces activités.

La stratégie globale de PI pour la protection des défenseurs comprend les éléments suivants :

Développement des capacités en protection et sécurité – Formation

- Evaluation des risques, gestion de la sécurité / protection
- Transfert de connaissances et d'outils.

Publication de manuels. Celui-ci, le nouveau manuel (et son édition précédente[2]). Formation : entre 2004 et 2008, plus de 1700 défenseurs ont participé aux ateliers de renforcement des capacités et sécurité organisés par PI. Ils ont ainsi pu améliorer leurs capacités de gestion de la sécurité, pour eux-mêmes et autrui.

Recherche

- Etude et création d'outils opérationnels de protection/sécurité
- Publication d'informations grâce aux leçons apprises et aux bonnes pratiques.

Promotion

- Distribution d'informations au sujet des défenseurs, des PDI (personnes déplacées à l'intérieur de leurs frontières), des institutions de l'UE et des Etats membres de l'UE sous la forme de recommandations, rapports, communiqués de presse et documentaires.
- Rappeler aux autorités nationales et internationales leurs obligations en matière de protection des défenseurs, des PDI, des réfugiés et des autres acteurs sociaux.

1 A compter du 25 octobre 2007, et par décret royal du Service public fédéral de Justice, le bureau européen de Peace Brigades International est devenu, par amendement de ses statuts publiés dans le journal officiel belge, «Protection International», une association a but no lucratif internationale.

2 Publié en 2005 avec le soutien financier de Frontline et de Development Cooperation of Ireland.

- Promotion de débats et d'initiatives pour garantir la protection des défenseurs des droits humains ; implication des parlements, syndicats et média.
- Lutte contre l'impunité dont bénéficient les abus de pouvoir contre les défenseurs des droits humains en assurant un suivi des procès et en faisant appel des verdicts.

Vidéo (plaidoyer par vidéo)

- Portraits de défenseurs des droits humains

Bureaux de protection

- En partenariat avec les réseaux locaux de défenseurs, des bureaux de protection sont créés et constituent des centres nationaux et régionaux de gestion de la protection et de la sécurité
- Transfert progressif de l'intégralité du processus de gestion de la sécurité et de la protection aux BP (l'appropriation est partie intégrante de ce processus).

Site Protectionline

- ww.protectionline.org est un site Internet unique créé par, avec et pour les défenseurs et toute personne désirant contribuer à leur protection.
- Mise à jour quotidienne des informations, documents, publications, témoignages, actions urgentes et outils conçus pour promouvoir la protection des défenseurs.

Cadre réglementaire

PI respecte toutes les normes internationales inscrites dans le droit international relatif aux droits de l'homme et le droit international humanitaire. PI utilise notamment les Directives découlant de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme (1998), les Orientations de l'Union européenne sur les défenseurs des droits de l'homme ainsi que les résolutions portant sur les défenseurs promues par PI et adoptées par l'Espagne, la Belgique et l'Allemagne.

ATELIERS DE RENFORCEMENT DES CAPACITES ET SECURITE ORGANISES PAR PI

Entre 2004 et 2007, quelque 1747 défenseurs des droits humains ont participé aux ateliers organisés par PI et portant sur le renforcement des capacités et la sécurité.

- En Amérique centrale et latine : 558 DDH
  (Bolivie, Brésil, Colombie, Guatemala, Honduras, Mexique, Pérou)
- En Asie : 650 DDH
  (Birmanie, Indonésie, Népal, Thaïlande)
- En Afrique : 441 DDH
  (Kenya, Ouganda, République démocratique du Congo)
- En Europe : 98 DDH
  (Allemagne, Belgique, Irlande, Serbie, République d'Ingouchie)

Les défenseurs protègent souvent les autres, en négligeant leur propre sécurité. Les raisons en sont multiples. Les formations de PI tâchent d'aborder toutes ces raisons et permettent de réfléchir aux risques et menaces dont sont victimes des défenseurs.

Les formations de PI offrent une énumération détaillée des risques ainsi que le savoir-faire et la logique nécessaires pour intégrer la sécurité aux programmes de travail des défenseurs. Pendant la formation, la sécurité est envisagée à la lumière de ses différents éléments constitutifs afin qu'ils soient analysés, que l'on élabore des théories potentielles, des scenarii et que l'on évalue les conséquences probables de choix spécifiques. Ensuite, le défenseur choisit l'option dont il pense pouvoir gérer les conséquences, tout en restant parfaitement conscient du caractère aléatoire de l'issue de son choix. Quoi qu'il advienne, la garantie de réussite est impossible : la formation vise à faire en sorte que les défenseurs acquièrent les compétences nécessaires au maintien de la sécurité : analyse, résultat, gestion et actualisation du processus. Cet exercice se fait individuellement, au sein des associations et entre ces dernières en tenant compte – a minima - de l'exposition politique, psychologique et physique.

Améliorons ce Manuel…

Les niveaux de risque et les dangers auxquels sont confrontés les défenseurs évoluent constamment. De nouvelles idées sur les problèmes spécifiques rencontrés par la communauté LGBTI dans le monde pour garantir leurs droits humains universellement reconnus se font jour quotidiennement. Ce manuel est donc nécessairement évolutif. Il devra être étayé, amélioré et précisé avec le temps. Vos impressions de défenseur ou de partie prenante sur ce manuel seront précieuses.

N'hésitez-pas à nous transmettre vos observations et avis, notamment en ce qui concerne l'utilisation de ce manuel dans vos travaux. Avec votre aide, nous pourrons faire de ce manuel un outil toujours plus utile pour tous les défenseurs dans le monde.

Envoyez-nous un courriel :

pi@protectioninternational.org

Ou écrivez-nous à l'adresse suivante :

Protection International. Rue de la Linière, 11 - 1060 Bruxelles (Belgique)

Tel : + 32 (0)2 609 44 05, +32 (0)2 609 44 07

Fax: +32 (0)2 609 44 06

www.protectioninternational.org

www.protectionline.org

Clause de non responsabilité

Les contenus de ce manuel ne représentent pas nécessairement la position de Protection International.

Ni les auteurs, ni l'éditeur ne garantissent que les informations apparaissant dans cette publication soient complètes et exactes et déclinent toute responsabilité pour tout dommage résultant de son utilisation.

Aucune partie de ce manuel ne peut être prise pour norme ou pour garantie absolue, être utilisée sans les critères nécessaires à une évaluation du risque et des problèmes de sécurité auxquels un défenseur des droits humains pourrait être confronté.

Préface:

« Promouvoir la remise en question de la pensée binaire »
Luciana Lavigne[3]

Dans ce manuel, les auteurs ont tenté de n'utiliser aucune définition des termes lesbienne, gay, bisexuel-le, transsexuel-le- et intersexué-e. Il est cependant apparu, à la lumière des entretiens avec différents défenseurs travaillant sur une vaste gamme de droits, et au fur et à mesure de l'élaboration du manuel, qu'une définition permettrait de favoriser la compréhension générale des enjeux et de la sécurité des défenseurs chargés des questions d'orientation sexuelle, d'expression/identité de genre et les droits à l'égalité et à la non-discrimination de la communauté LGBT.

Si les droits inhérents à la liberté de l'orientation/préférence sexuelle et l'identité/expression de genre (OSIG) ne peuvent être l'apanage d'aucun groupe, force est de constater que les défis auxquels est confrontée la communauté LGBTI doivent encore être étudiés. Dans le cadre de ce manuel, les auteurs entendront par droits OSIG, les droits humains des personnes LGBTI, qui ne sont pas des droits « spéciaux » mais bien des droits humains universels partagés par tous. Ils incluront également les personnes, la communauté et les défenseurs LGBTI. Ils espèrent ainsi n'imposer aucun carcan, ni ne favoriser une plus grande marginalisation des personnes qui, même si elles ne s'identifient pas à la communauté LGBTI, travaillent sur les questions de sexualité, d'expression et d'identité de sexe et de genre.

Dans ce manuel, les définitions des termes lesbienne, gay, bisexuel, transsexuel et intersexué sont les suivantes :

BISEXUEL –LE – Femme s'identifiant comme telle ou homme s'identifiant comme tel désirant des relations affectives, sexuelles ou de soutien avec des hommes ou des femmes, biologiques, des transsexuel-le-s ou des intersexué-e-s.
GAY – Homme s'identifiant comme tel désirant des relations affectives, sexuelles et de soutien avec d'autres hommes identifiés comme tels.
INTERSEXUÉ-E – Individu né avec une anatomie ou une physiologie différente de ce qui constite à l'heure actuelle l'idéal de l'homme ou la femme « normaux ».
LESBIENNE – Femme s'identifiant comme telle et désirant des relations affectives, sexuelles et de soutien avec d'autres femmes s'identifiant comme telles, des femmes transsexuelles ou des femmes intersexuées.
TRANSSEXUEL-LE – Personne vivant dans un genre autre que celui qui lui a été attribué à la naissance. Elle peut choisir d'avoir recours à la chirurgie et/ou l'hormonothérapie. La caractéristique essentielle reste le concept de possibilité.[4]

3 Cabral M. Ed Interdicciones p. 68 (traduction personnelle)

4 Voir Mauro Cabral, Serias para el Debate 3 - Publicación de la Campaña por una Convención Interamericana de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos, Lima, 2005

La définition du genre qui prévaut actuellement, la binarité du sexe et du genre, est source d'exclusion. Les personnes qui ne se conforment pas à cette définition binaire font l'objet de discriminations liées aux croyances et pratiques morales, sociales, culturelles ou religieuses. Il n'existe aucune relation « obligatoirement » nécessaire entre anatomie, sexe, identité de genre, expression de genre, sexualité etc. Les études portant sur la vie des personnes transgenres montrent que l'existence de deux « genres » entre lesquels s'effectue la transition demeure une vision réductrice. De même, envisager la sexualité uniquement à travers « le prisme binaire » nous interdit de contempler un large spectre de variations de l'humain. Si la transidentité comme troisième possibilité gagne en acceptation, le terme même de « intersexué-e » est aujourd'hui mieux accepté par les personnes concernées comme une part de leur identité. Si les définitions binaires ne suffisent plus à couvrir nos identités et expressions de genre, et si le sexe qui nous est attribué à la naissance ne reconnaît pas d'autres possibilités, ne devrions-nous alors pas revenir sur les définitions mêmes d'homosexualité et hétérosexualité ? Les couples opposées, avérées ou supposées, sont souvent à l'origine de haines, de peurs et de discriminations que nous connaissons tous. Ce manuel ne tentera pas d'approfondir la question complexe de nos identités, ni même d'expliquer pourquoi nous choisissons telle ou telle étiquette ou pourquoi celle-ci nous est imposée. Il tâchera en revanche de montrer comment mettre en place des pratiques qui nous permettront d'exiger en toute sécurité que nos droits soient respectés et que la société reconnaisse et accepte la diversité du genre humain.

En étant nous-mêmes, en vivant notre vie, en rejoignant les autres et en revendiquant le respect de nos droits à ne pas être discriminés, en appellant à l'acceptation, nous défendons non seulement nos libertés fondamentales mais également celles de tout autre être humain sur la planète. Notre lutte pour la visibilité, dans un certain sens, nous définit en tant que défenseurs des droits humains.

PI a décidé de publier ce manuel sur la protection des défenseurs LGBTI car nous reconnaissons la contribution de la communauté LGBTI à la lutte permanente pour la reconnaissance universelle des droits humains. Nous reconnaissons également que les défenseurs LGBTI sont exposés à la stigmatisation, la répression, la discrimination et les violations des droits humains qui en découlent pour deux raisons au moins : d'abord, du fait de leur orientation sexuelle et identité/expression de genre et ensuite simplement parce qu'ils sont défenseurs. Ce manuel entend favoriser l'acceptation du concept d'universalité des droits humains, y compris donc pour la communauté LGBTI et expliquer que les défenseurs des droits humains LGBTI ont le droit d'accomplir leur mission au même titre que tout autre défenseur. Il résulte des contributions de défenseurs des droits humains dans le monde entier.

Un point sur le « I » :

De nombreuses organisations travaillent depuis de longues années à la promotion des questions gay, lesbiennes, bisexuelles, et depuis moins longtemps des questions transgenres. Elles ont, parfois, été couronnées de succès. Néanmoins, leur programme inclut désormais le « I ». Les intersexués, qu'on parle ici du terme médical ou qu'il s'agisse du mode d'identification, ne semblent pas partager les mêmes préoccupations que le mouvement LGBT. En effet, les personnes intersexuées peuvent être homosexuelles, bisexuelles ou hétérosexuelles ; elles peuvent s'identifier comme homme, femme ou

transgenre. Pourtant leurs revendications semblent différentes de celle du mouvement LGBT au sens large comme l'explique Mairi Macdonald dans son ouvrage « Intersex and gender identity » :

« Nous sommes des personnes dont la vie a été influencée par des interférences extérieures, par les autres, et notamment la communauté médicale qui pensait s'exprimer en notre nom. Ainsi, en général, nous nous méfions des personnes qui supposent – à tort – que leurs expériences s'apparentent aux nôtres. Nous avons tendance à considérer que toute tentative d'alliance fondée sur ce postulat constitue une invasion et vise à s'approprier nos expériences pour porter des revendications qui ne sont pas les nôtres. »[5]

L'article de Nuria gregori Flor dans Interdicciones tendrait à remettre cette thèse en cause. Elle souligne en effet que les programmes des deux parties connaissent des points communs et que le travail des organisations LGBT sur le « I » a dégagé des effets positifs[6]. Pour accorder la place qu'il mérite à ce débat, et en soutien à tou-te-s celles et ceux qui ont parfois pensé que le programme LGBT, et désormais LGBTI, ne nous avait pas correctement représentés, les auteurs voudraient ajouter ici que le « I » a été ajouté dans la mesure où certaines associations s'identifient ou travaillent auprès de personnes intersexuées. Il est évident que ces personnes doivent être prises en compte pour l'élaboration de tout plan de sécurité[7]. Certaines organisations ont même été créées pour traiter exclusivement les questions d'intersexuation. Quelques personnes et associations de personnes intersexuées luttent contre la discrimination et l'exclusion au sein du mouvement LGBTI, d'autres recherchent un espace distinct. Il est en tout état de cause évident que pour nous renforcer et grandir en tant que mouvement faîtier, nous devons revoir complètement notre vision de la sexualité, de l'identité de sexe ou de genre et de l'expression du genre. Nous devons également travailler sur nos propres préjugés afin de ne pas favoriser l'augmentation des discriminations. Les débats sont en cours, nous devenons chaque jour un peu plus visibles. Chez PI, nous ne prétendons pas comprendre tous les complexes rouages de ce processus, mais nous considérons que les discussions doivent se poursuivre. Si elles sont bien gérées, les retombées pourraient être positives pour tous.

5 Mairi Macdonald Intersex and Gender Identity 2000-http://www.ukia.co.uk/voices/is_gi.htm

6 «La experiencia intersexual en el contexto español. Tensiones, negociaciones y microresistencias» Interdicciones Cabral. M Ed. p. 75.

7 Nous reviendrons sur ce point dans le Chapitre Quatre – Image de l'association.

Introduction :

« Ni l'existence de législations nationales, ni la prévalence des coutumes, ne peuvent justifier les violations, les attaques, la torture ou même les assassinats dont font l'objet les gays, lesbiennes, bisexuel-le-s et transgenres du fait de ce qu'ils sont ou de comment ils sont perçus. En raison des stigmata liés aux questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre, les violences à l'encontre des personnes LGBT ne font souvent pas l'objet de plaintes, ne sont pas étayées par des preuves et restent, en fin de course, impunies. Elles provoquent rarement débats ou levées de boucliers. Ce silence honteux constitue la forme ultime du rejet du principe fondamental de l'universalité des droits. »

Louise Arbour, ancien Haut commissaire des Nations Unies aux Droits de l'homme

Dans de nombreux Etats où le mode de vie « homosexuel » est légalement reconnu, où le droit au partenariat est garanti, reconnu et protégé par la loi, on note une corrélation entre les identités sexuelles et de genre, publiques et privées. Dans les pays où les droits OSIG sont bafoués, où les personnes sont opprimées et traitées comme des criminels, le fossé se creuse entre ce qui relève de la sphère publique et de la vie privée. Il est avéré que le manque d'espace public résultant de l'absence de protection juridique, de la criminalisation des relations « sexuelles contre nature » et l'homophobie et la transphobie généralisées au sein de sociétés hétérosexistes contraignent de nombreux homosexuels, bisexuels ou transsexuels à vivre en secret. Des vies souvent souillées par des sentiments de honte et d'isolation. Cette obligation au secret constitue la plus grande menace pour les droits OSIG et leurs défenseurs. L'étude des droits OSIG dans différents contextes et l'exposition des problèmes qui peuvent nuire à la sécurité des défenseurs LGBTI, ce manuel vise à intégrer la protection et la sécurité dans les programmes de travail et les vies des défenseurs LGBTI. Pour ce faire, nous présentons des analyses de risque et des suggestions cohérentes pour élaborer processus et plans de sécurité et de protection. Nous nous fondons sur mes mêmes processus logiques que pour les autres défenseurs dans la mesure où les défenseurs LGBTI doivent faire face à la répression, les violations des droits humains au même titre que tous les autres défenseurs mais qu'ils subissent des menaces supplémentaires du fait de leur marginalisation, discrimination et du manque d'égalité a priori. Par ailleurs la protection juridique est presque inexistente.

Tous les défenseurs (y compris les défenseurs LGBTI) risquent d'être agressés et victimes des violations connexes des droits humains (harcèlement, torture, assassinat, etc.). Il est donc essentiel de réduire le risque d'agression en minimisant l'exposition physique à cette agression et en décuplant le coût politique de cette dernière (davantage de dissuasion). De même, tous les défenseurs (défenseurs LGBTI inclus) risquent d'être stigmatisés. Les défenseurs LGBTI doivent néanmoins faire face à se risque de stigmatisation, non seulement en leur qualité de défenseur, mais également du fait de leur identité, des questions sur lesquelles nous travaillons et des personnes avec qui nous collaborons. Il est donc crucial de faire en sorte que ces critiques ne portent pas leurs fruits en œuvrant à la mise en place de pratiques de sécurité et de protection en tant que défenseurs.

Ces dernières années, la communauté internationale est devenue plus sensible à la situation de la communauté LGBTI dans son ensemble et à l'argument selon lequel la communauté LGBTI ne réclame aucun droit particulier mais l'accès à des droits considérés comme universels et donc inaliénables. Hina Jilani, ancienne Représentante spéciale des Nations Unies pour les défenseurs des droits de l'homme réitérait dans son rapport au Conseil des droits de l'homme en mars 2008, l'inquiétude internationale :

« … les défenseurs les plus en danger sont ceux qui défendent les droits des peuples indigènes et des minorités ; ceux défendant les droits des personnes LGBTI et des femmes. » (A/HRC/4/37).

La promotion des droits humains de ces personnes remet souvent en cause des systèmes économiques et patriarcaux qui sous-tendent des rapports de force, fréquemment déguisés en « valeurs », tendant à maintenir le statu quo en discriminant ce qui est considéré comme différent. Les questions de protection, la gestion de la sécurité personnelle et de celle de l'organisation passent par une compréhension claire des constructions sociales et d'une connaissance, au sens large, du développement de plan de sécurité et protection qui peuvent souvent, au risque de susciter quelques critiques, nous contraindre à faire quelques compromis dans nos vies. Faire évoluer notre attitude face à la sécurité est permanent. Faire évoluer notre comportement est tactique. De fait, cela peut s'avérer nécessaire, de façon temporaire, afin d'accroitre notre sécurité et d'atteindre notre objectif : le respect de nos droits.

Le manuel que vous tenez entre les mains a été conçu pour apporter un éclairage plus spécifique que les manuels de sécurité traditionnels destinés aux défenseurs des droits humains, sur les thématiques et les obstacles particuliers que les valeurs sociales et les systèmes juridiques dominants présentent souvent pour les défenseurs LGBTI. Le manuel traite non seulement des incidences des systèmes de valeurs traditionnels sur la protection, mais également de l'effet de l'assimilation de ses systèmes et de leurs conséquences souvent nuisibles, sur la capacité des défenseurs à gérer leur propre sécurité.

Le manuel comprend également des informations qui peuvent être reprises par les décideurs politiques pour s'assurer que les droits OSIG sont pleinement intégrés et que les actions lancées par les parties prenantes non seulement incluent les défenseurs des droits de l'homme mais les ciblent également, ainsi que les questions particulières qui les intéressent, afin de favoriser leur protection.

Remerciements :

Les auteurs souhaiteraient remercier la Blue Diamond Society et Mitini-Nepal d'avoir défendu ce manuel, le personnel et le Conseil du Bureau de protection - Népal pour leurs connaissances en matière d'élaboration de mesures de protection ciblées et spécifiques, Alejandra Sarda, Melinda Ching-Simon, Cintia Lavandera et Sunil Babu Pant, Reese C. Kelly, Mauro Cabral, Kate Sheill et Aydrey Mbuga pour leurs inestimables avis et conseils sur certaines thématiques, les membres de BOB d'avoir raconté leur histoire. Ils souhaitent également exprimer leur gratitude à King et Yuli d'Arus Pelangi, Indonésie d'avoir répondu à leur appel à l'aide et d'avoir apporté soutien et orientation ; aux membres d'Equal Ground et Women's Support Group, Sri Lanka d'avoir une fois de plus fourni de précieux avis et de continuer, comme de nombreux autres, à lutter pour nos droits humains contre vents et marées. Merci à Unggul Hermato pour la relecture et à Daniela Ponce et Gladys Avila Fonseca pour leurs encouragements et à tous nos autres amis et collègues qui souhaitent rester anonymes par raison de sécurité et qui ont prodigué des conseils pertinents et consacré leur énergie à la compilation de ce manuel.

Les auteurs souhaiteraient également remercier les membres actuels de PI ainsi que ceux et celles qui coopèrent avec l'organisation : PI, Pascale Boosten, Almudena Díaz, Carmen Díez, Eric Juzen, Christoph Klotz, Maria Martín, Thomas Noirfalisse , Betty Pedraza, Flora Petrucci, Nora Rehmer, Olivier Richard, Sophie Roudil, Jabier Zabala pour leur soutien et leur engagement pour la protection des défenseurs partout dans le monde.

Table des matières

Chapitre Un	Pg. 15	Droit international et instruments utiles pour la protection des droits OSIG
Chapitre Deux	Pg. 29	Analyse politique – Prendre des décisions éclairées sur votre sécurité et votre protection
Chapitre Trois	Pg. 39	Evaluer les risques : menaces, vulnérabilités et capacités
Chapitre Quatre	Pg. 47	Image de l'association
Chapitre Cinq	Pg. 61	Comprendre les menaces, les incidents de sécurité et prévenir les agressions
Chapitre Six	Pg. 77	Violence contre les personnes et les défenseurs LGBTI
Chapitre Sept	Pg. 89	Impact psychologique sur la sécurité
Chapitre Huit	Pg. 95	Classement des sexes, « normativité» du genre, transphobie et leur impact sur les personnes transgenres et intersexuées ainsi que sur notre sécuritéd
Chapitre Neuf	Pg. 103	Sécurité et protection contre les violations perpétrées par des acteurs privés et en situation de conflits armés, de troubles civils et de manifestations violentes par d'acteurs non étatiques
Chapitre Dix	Pg. 111	Sécurité des communications et technologies de l'information
Chapitre Onze	Pg. 125	Renforcer la sécurité au travail et à domicile
Chapitre Douze	Pg. 139	Evaluer la performance sécurité de l'organisation : la roue de la sécurité
Chapitre Treize	Pg. 143	Dernières mesures pratiques pour améliorer la sécurité
Chapitre Quatorze	Pg. 157	S'assurer du respect des règles et procédures de sécurité

Chapitre Un

Droit international et instruments utiles pour la protection des Droits OSIG

Ce chapitre offre un bref aperçu des instruments internationaux garantissant la protection des droits OSIG. Il dresse également un inventaire concis des mesures de protection régionales auxquelles les défenseurs LGBTI peuvent avoir accès pour exercer leurs droits. Lors de l'élaboration de nos plans de sécurité, nous devrons penser que nous travaillons à différents niveaux pour que tous puissent jouir de ces droits inscrits dans le droit international, repris dans les mesures de protection régionales et parfois même dans les constitutions nationales et les systèmes pénaux. Nous devons également être sensibles au fait que notre travail sur ces questions fera peser un plus grand danger sur nous-mêmes et nos associations, notamment parce qu'on considèrera que nous plaçons la barre haut.

Nos droits en jeu[8] :

Nous envisagerons d'abord les droits en question ici. Pour mieux comprendre cette section, n'hésitez pas à reprendre les Principes de Yogyakarta.

La communauté LGBTI ne réclame aucun droit « **spécial** » ou « **supplémentaire** », mais la simple jouissance des mêmes droits que tous les autres êtres humains. Ces droits sont universels et inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

Le droit ou les coutumes dénient aux lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, transsexuel-le-s et intersexué-e-s (LGBTI) leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels fondamentaux.

Nos droits	Modes de violation
Droit à l'égalité des droits et devant la loi	Dans de nombreux Etats, la communauté LGBT se voit nié le droit à l'égalité devant la loi par le biais de dispositions ou pratiques juridiques spécifiques fondées sur son orientation sexuelle. Les législations légalisant les relations sexuelles homosexuelles, lorsqu'elles existent, prévoient souvent néanmoins un **âge légal** supérieur à ce qui existe pour les relations hétérosexuelles.

8 Veuillez également consulter Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Guide No.4 International Commission of Jurists/Allison Jernow.

Droit à la non-discrimination	Bafoué lorsque l'orientation sexuelle ou la diversité des genres n'apparaît pas dans les législations anti discrimination, les dispositions constitutionnelles ou leur mise en œuvre. Nié aux nourrissons intersexués par les professionnels de santé qui encouragent, et leur propre famille qui consent à, des procédures médicales « réparatrices » invasives et irréversibles, par peur ou ignorance.
Droit à ne pas être victime de violences ou de harcèlement	Bafoué lorsque l'orientation sexuelle ou la diversité des genres n'apparaît pas dans les législations anti discrimination, les dispositions constitutionnelles ou leur mise en œuvre.
Droit au développement de la personnalité	Bafoué lorsque la diversité humaine sous toutes ses formes n'est pas reconnue et qu'aucune protection juridique de ladite diversité n'est mise en place.
Droit à la vie	Bafoué dans les Etats où la sodomie est passible de peine de mort. Dénié par les Etats qui ne mettent aucune structure en place pour endiguer la peur de la différence qui aboutit à la violence et la mort. Le meurtre des enfants intersexués ne constitue qu'un exemple parmi d'autres.
Droit de ne pas être soumis à des traitements cruels, inhumains ou dégradants	Infractions du fait des pratiques policières pendant les enquêtes ou lors de la détention de personnes LGBTI. La coercicion des personnes transgenres à se déshabiller est malheureusement une forme très commune de torture.
Droit de ne pas être privé de sa liberté arbitrairement ou détenu illégalement	Phénomène notable dans de nombreux pays où des individus sont soupçonnés d'être homosexuels ou bisexuels. Les personnes transgenres sont fréquemment mises en détention pour des motifs dont la validité juridique reste douteuse. Même dans les Etats où les activités homosexuelles sont passibles de poursuites, la loi ne peut être appliquée que dans les cas de « flagrant délit ». Les interpellations effectuées sur une présomption de sexualité sont en tout point « illégales ».
Droit de liberté de circulation	Dénié aux couples binationaux par la non-reconnaissance de la relation homosexuelle et par l'incapacité de l'Etat à délivrer des pièces d'identité conformes à l'identité de sexe ou de genre « choisie » par la personne.
Droit à un procès équitable	Souvent mis à mal par les préjugés des magistrats et des autres responsables de l'application de la loi.
Droit à la vie privée	Bafoué par l'existence de « lois sur la sodomie » applicables aux personnes LGBTI même si les rapports ont lieu en privé et entre adultes consentants. Bafoué chez les personnes transgenres dont « l'état » est toujours considéré comme une « pathologie ».
Droit à la liberté d'expression et de réunion	Soit dénié explicitement dans les textes, soit la communauté LGBTI ne peut en jouir du fait du climat homophobe de leur environnement.
Droit à la liberté de culte	Souvent limité pour les personnes LGBTI, notamment lorsque les autorités religieuses les rejettent.
Droit au travail	Le droit économique le plus vulnérable pour les personnes LGBTI. Elles sont nombreuses à être licenciées en raison de leur orientation sexuelle/identité de genre ou à faire l'objet de politiques et pratiques d'embauche discriminatoires.

Droit à la sécurité sociale et aux autres mesures de protection sociale	Dans les Etats disposant d'un système de sécurité sociale, ce dernier vise souvent à préserver la cellule familiale et ne reconnaît pas la communauté LGBTI de manière idoine.
Droit à la santé physique et mentale	Souvent en porte-à-faux avec des pratiques et des politiques discriminatoires, l'homophobie de certains médecins, le manque de formation adéquate pour le personnel soignant en matière d'orientation sexuelle ou de questions transgenres/intersexué-e-s. Dénié aux personnes intersexuées dont la physiologie ou l'apparence physique sont modifiées à la naissance, sans leur consentement. La « simple » absence de toilettes publiques neutres, sans distinction de genre, marque souvent la violation du droit à la santé physique et mentale.
Droit de fonder une famille	Dénié par les gouvernements lorsqu'ils ne reconnaissent pas les familles homosexuelles et ne leur accordent donc pas les droits garantis aux familles hétérosexuelles qui, même si elles ne sont pas officiellement reconnues devant la loi, jouissent de nombreux droits. Lorsque les hommes et femmes transgenres peuvent obtenir la mention du genre dans lequel ils/elles s'identifient, les familles peuvent fréquemment être reconnues par la loi. Pourtant, les couples et individus LGBTI n'ont souvent pas le droit d'adopter un enfant même si ce dernier est celui de leur partenaire – du même sexe ou non. Les opérations chirurgicales imposées à la naissance pour que les caractéristiques de ce dernier soient conformes au système sexuel binaire peuvent conduire à la stérilité, ce qui constitue une violation de leur droit à fonder une famille.
Droit d'être protégé et ne pas être séparé de ses parents	Les enfants peuvent parfois se voir dénier ce droit, en vertu de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de sexe ou genre ou encore l'expression de genre de leurs parents. Dans une certaine mesure, ce droit peut être bafoué lorsque les enfants intersexués sont rejetés par leurs parents du fait de leur méconnaissance ou de leur peur.
Droit à l'éducation	Les élèves et étudiants LGBTI peuvent ne pas jouir de ce droit du fait des préjugés et de la violence de leurs pairs ou des enseignants dans le système scolaire. Le taux élevé d'abandon parmi les jeunes LGBTI est la conséquence directe de la violence scolaire et de la discrimination. Une fois encore les toilettes « non mixtes » ou « séparées selon le genre » dans les établissements scolaires peuvent participer du déni du droit à l'éducation pour les jeunes LGBTI.
Droit de défendre ces droits	Bafoué par l'incapacité de l'Etat à protéger les défenseurs LGBTI, à abroger les lois utilisées pour discriminer les organisations LGBTI ou interdire la tenue d'activités associatives.

Aperçu du droit, traités, conventions et déclarations internationaux relatifs aux droits de l'homme.

La perspective « droits humains » des questions LGBTI est essentiellement fondée sur **l'égalité**, la **non-discrimination et le droit à la vie privée**. Les droits humains relatifs à la non discrimination sont inscrits explicitement dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les pactes internationaux, la Convention sur les droits de l'enfant et tous les autres traités et déclarations relatifs aux droits humains internationalement reconnus. Bien que ces textes n'offrent pas de références directes à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ils inter-

disent la discrimination fondée sur le genre. **En 1993, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a instauré l'interdiction de la discrimination fondée sur le genre dans le Pacte international sur les droits civils et politiques, y compris la discrimination fondée sur la préférence sexuelle.**

Quelles dispositions du droit international relatif aux droits humains garantissent à tous le droit à la liberté d'orientation sexuelle et la protection contre la discrimination fondée sur l'identité de genre ?

Nous avons inclus ici des extraits de la **Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes, la Convention sur les droits de l'enfant, la Déclaration des Nations Unies sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales universellement reconnus.**

Lorsque nous développons nos plans de sécurité, il est crucial que chacun connaisse ces instruments internationaux ainsi que la protection qu'ils garantissent à nos droits et à nous-mêmes.

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits… Chacun peut se prévaloir de tous les droits… sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation… Tout individu a droit à la vie, la liberté et la sûreté de sa personne… Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants… Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait cette Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination…Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur ou à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes… A partir de l'âge nubile, l'homme et la femme, sans aucune restriction quant à la race, la nationalité ou la religion, ont le droit de se marier et de fonder une famille… Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion… à la liberté d'opinion et d'expression ; ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions… Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association… Toute personne a droit à la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité… Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal… »

--Déclaration universelle des droits de l'homme, Articles 1, 2, 3, 5, 7, 12, 16, 18, 19, 20, 22 et 23

« Les Etats parties… s'engagent à… garantir… les droits… sans distinction aucune… ; s'engagent à garantir à toute personne dont les droits ou les libertés…auront été violés disposera d'un recours utile… ; s'engagent à assurer… le droit égal de jouir de tous les droits civils et politiques… Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants… Tout individu a droit à la liberté et la sécurité de sa personne… Tous sont égaux devant les tribunaux et les cours de justice… Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur ou à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes…Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience… Nul ne peut être inquiété pour ses opinions… Toute personne a droit à la liberté d'expression… Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres… Tout enfant, sans discrimination aucune fon-

dée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'origine nationale ou sociale, la fortune ou la naissance, a droit aux mesures de protection qu'exige sa condition de mineur… Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. La loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection efficace conter les discriminations… »

- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Articles 2, 3, 7, 9, 14, 17, 18, 19, 22, 24 et 26

« Les Etats parties… s'engagent à garantir que... les droits… seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation… Les Etats parties… s'engagent à assurer… le droit égal de jouir de tous les droits économiques, sociaux et culturels… Les Etats parties… reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir… d'un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune… La possibilité pour tous d'être promus… Les Etats parties… reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur niveau de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre… L'enseignement doit être accessible gratuitement à tous… Les Etats parties… reconnaissent à chacun le droit… de participer à la vie culturelle… »

- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Articles 2, 3, 7, 12, 13 et 14

« Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés… une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et… s'engagent ; inscrire dans leur constitution le principe d'égalité… et à assurer… l'application effective dudit principe ; Adopter des mesures législatives… interdisant toute discrimination à l'égard des femmes ; Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes… et garantir…la protection efficace des femmes contre tout acte discriminatoire ; S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'encontre des femmes et faire en sorte que les autorités publiques se conforment à cette obligation ; Prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque ; Prendre toutes les mesures appropriées… pour abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes ; Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées… pour assurer des droits égaux… en ce qui concerne l'éducation ; l'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement… ; Les Etats parties s'engagent… à assurer, sur la base de l'égalité… les mêmes droits, et en particulier… le droit au travail ; le droit aux mêmes possibilités d'emploi… ; le droit à la promotion, à la sécurité de l'emploi et… le droit à la formation professionnelle… ; le droit à l'égalité de rémunération… à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur… ; Les Etats parties s'engagent… à assurer, sur la base de l'égalité… les moyens d'accéder aux services médicaux… Les Etats parties s'engagent… à assurer les mêmes droits aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et les autres formes de crédit financier… »

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard les femmes, Articles 2, 10, 11, 12 et 13

« Les Etats parties s'engagent à respecter les droits et à les garantir… sans distinction aucune et indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou toute autre opinion de l'enfant, ses parents ou ses représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de handicap, d'incapacité ou toute autre situation. Les Etat parties prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination ou de sanctions motivées par la situation juridique, les activités, les opinions déclarées ou les convictions de ses parents, de ses représentants légaux ou des membres de sa famille… »

- Convention sur les droits de l'enfant, Article 2

« Chacun a le droit individuellement ou en association… de promouvoir la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales aux niveaux national et international. Chaque état a, au premier chef, la responsabilité et le devoir de protéger, promouvoir et rendre effectifs tous les droits de l'homme et libertés fondamentales…instaurer les conditions ainsi que les garanties juridiques voulues pour que toutes les personnes puissent jouir en pratique de tous ces droits et de toutes ces libertés. Les obligations du droit interne conforme aux autres obligations internationales servent de cadre juridique pour la mise en œuvre et l'exercice de ces droits…Aucune des dispositions ne peut être interprétée comme portant atteinte aux buts et principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme… les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme… les autres instruments ou engagements internationaux…

Chacun a le droit… de se réunir et de s'assembler pacifiquement…de former des organisations non gouvernementales, de s'y affilier et d'y participer… de communiquer avec des organisations non gouvernementales ou intergouvernementales… De détenir, rechercher, obtenir, recevoir et conserver des informations, des connaissances…publier, communiquer à autrui et diffuser des idées, des informations et connaissances…d'appeler l'attention du public sur la question…d'élaborer de nouvelles idées et principes dans le domaine des droits de l'homme et d'en promouvoir la reconnaissance. Chacun a le droit… de participer effectivement, de manière non discriminatoire…à la direction des affaires publiques. Comporte notamment le droit de soumettre… des critiques et propositions touchant l'amélioration de leur fonctionnement…de signaler tout aspect de leur travail qui risque d'empêcher ou d'entraver la promotion, la protection et la réalisation des droits de l'homme. Chacun a le droit de disposer d'un recours effectif et de bénéficier d'une protection de ces droits. Toute personne a le droit de porter plainte et de faire examiner sa plainte en audience publique… impartiale…d'obtenir une décision comportant réparation… sans retard excessif. Chacun a le droit de se plaindre de la politique et des actions des fonctionnaires et d'organes de l'Etat. L'Etat prend toutes les mesures nécessaires pour assurer que les autorités compétentes protègent toute personne…ont un rôle important à jouer et une responsabilité à assumer… en ce qui concerne la promotion des droits de l'homme et des libertés fondamentales… la Déclaration universelle des droits de l'homme… »

- Déclaration des Nations Unies sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales universellement reconnus, Articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12 y 18[9]

Protection régionale des droits humains :

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples

Ce traité, adopté en 1981 par l'Organisation de l'unité africaine (désormais Union africaine) est, au niveau régional, l'instrument des droits humains le plus reconnu dans la mesure où plus de cinquante pays l'ont ratifié. Il condamne la discrimination et garantit certains droits, mais jusqu'à ce jour l'organe chargé de la surveillance et de la mise en application du texte, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, n'a jamais traité officiellement d'orientation sexuelle.

9 La déclaration des Nations Unies sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales de 1999 est un texte non contraignant. Les Etats membres des Nations Unies ont toute discrétion pour adopter et transcrire les dispositions dans leur droit national.

Convention américaine des droits de l'homme

Entrée en vigueur en 1978, elle décline un large éventail de droits que les Etats parties à la convention doivent protéger, y compris la protection contre la discrimination. Elle prévoit également la réalisation progressive des droits économiques, culturels et sociaux inscrits dans la Charte de l'Organisation des Etats américains de 1948 et ses versions amendées.

La Commission interaméricaine des droits de l'homme

Créée en 1959, elle s'applique dans tous les Etats membres quel que soit leur statut de ratification. L'article 44 de la Convention prévoit le droit de porter plainte individuellement pour toute allégation de violation de la Convention et constitue l'instrument le plus utile à la promotion des droits LGBTI.

> La première plainte pour discrimination fut portée devant la Commission en 1998 par Marta Alvarez contre la Colombie (Velazquez Rodriguez vs. Colombie, 1998). Le droit à l'égalité de traitement lui avait été dénié par les autorités pénitentiaires colombiennes qui avaient refusé de lui accorder un droit de visite à sa partenaire, sur la base de son identité sexuelle lesbienne.
> La loi colombienne stipule pourtant que les visites conjugales sont un droit garanti à tous les citoyens, indépendamment de leur orientation sexuelle.

Charte arabe des droits de l'homme

La Charte, quoique n'étant toujours pas d'application, fut adoptée en 1994 par le Conseil de la Ligue des Etats arabes. Elle réaffirme les principes inscrits dans la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Pactes internationaux relatifs aux droits humains et la Déclaration du Caire sur les droits de l'homme en Islam. Elle reprend en outre un certain nombre de droits de l'homme plus traditionnels comme le droit à la liberté et la sécurité des personnes, l'égalité de tous devant la loi, la protection des personnes contre la torture, les droits à la propriété privée et à la liberté de culte, la liberté de réunion et d'association.

Charte de l'ASEAN

Signée en novembre 2007, la Charte de l'ASEAN prévoit des dispositions majeures pour la surveillance et la protection des droits de l'homme dans ses dix Etats membres. A l'heure de la publication de ce manuel, le Panel de haut niveau chargé d'élaborer le mandat de l'organe de l'ASEAN pour les droits humains était sur le point de soumettre sa première mouture de texte, prévue pour décembre 2008. La Charte rappelle que les Etats membres doivent respecter les règles et traités internationaux qu'ils ont ratifiés.

Convention européenne des droits de l'homme, CEDH

Entrée en vigueur en 1953, ses onze protocoles couvrent une large gamme de droits principalement civils et politiques, notamment : le droit à la vie, l'interdiction de la torture et de l'esclavage, le droit à un procès équitable et public, l'interdiction de légiférer rétroactivement en matière pénale, le droit au respect de la famille et de la vie privée,

la liberté de pensée, de conscience et de culte, la liberté de réunion et d'association, le droit de se marier et de fonder une famille et le droit à un recours juridique national effectif si les droits inscrits dans la Convention étaient bafoués. Le Protocole 12 sur l'interdiction de toutes les formes de discrimination n'est pas encore entré en vigueur.

La Cour européenne des droits de l'homme est chargée de surveiller et de protéger les droits inscrits dans la Convention. Elle a déjà traité plusieurs affaires LGBTI. Elle a déclaré qu'en droit pénal, la discrimination portant sur les relations entre adultes consentants dans la sphère privée entrait en infraction avec le droit au respect de la vie privée, citée à l'article 8 de la CEDH. (Dudgeon vs. RU, 1981, Norris vs. Irlande, 1988, Modinos vs. Chypre, 1993). La Cour fut le premier organe international à déclarer que les lois rendant l'orientation sexuelle passible de peine pénale bafouaient les droits humains. Elle dispose de la jurisprudence la plus ancienne et plus complète en matière d'orientation sexuelle. Cette dernière inclut une décision de la Commission européenne des droits de l'homme (le premier organe de recours individuel, désormais remplacé) datant de 1997 et statuant que fixer un âge de consentement sexuel plus élevé pour les homosexuels constituait un traitement discriminatoire et était contraire à l'article 14 de la CEDH, en vertu du respect de la jouissance du droit à la vie privée (Sutherland vs. RU).

Charte sociale européenne

Rédigé en 1961, ce traité protège les droits économiques et sociaux. Le Comité européen des droits sociaux passe au crible les performances des Etats membres en matière de droits humains. Il ne peut prendre en compte que les avis des groupes disposant du statut consultatif au Conseil de l'Europe, parmi lesquels figurent quelques organisations LGBTI dont ILGA.

Les orientations de l'Union européenne pour la protection des défenseurs des droits de l'homme

Publiées en 2004, il s'agit d'un éventail d'orientations pratiques pour l'UE portant sur les modalités de protection des défenseurs. Bien que contraignantes sur le territoire de l'UE, l'application de ces orientations reste parcellaire dans le monde et dépend de la compréhension et de l'engagement des diplomates à promouvoir et protéger les droits humains et ceux qui les défendent. Les missions de l'UE dans le monde élaborent à l'heure actuelle des **stratégies locales de mise en œuvre (SLM)** pour les pays tiers, dans le cadre de leur politique de protection des défenseurs. Certaines de ces SLM prévoient des dispositions spécifiques pour la protection des défenseurs des « minorités ». Au moment où nous publions ce manuel, l'UE mettait également au point un jeu d'orientations pour la prévention de la violence à l'encontre des femmes qui mentionne les lesbiennes, bisexuelles et transsexuelles et peuvent être utilisées en conjonction avec les dispositions découlant des orientations DDH.

Certains Etats membres de l'UE (le Royaume Uni et les Pays-Bas) apportent une contribution plus conséquente à la protection des droits OSIG et des défenseurs LGBTI en faisant campagne pour la reconnaissance et la consultation des défenseurs LGBTI, par l'intermédiaire de leurs missions dans les pays tiers et les capitales. La Norvège a produit son propre éventail de lignes directrices pour la promotion des droits humains des populations LGBT (2009).

Extraits de la « Boîte à outils » sur les droits LGBT du Ministère des Affaires étrangères britannique[10]

Quelles mesures concrètes une mission peut-elle mettre en place ?

Soutenir les efforts déployés par la société civile pour modifier les lois et les attitudes sociales en :

- Envoyant, sur demande, des messages de soutien
- Fournissant des informations publiques sur la situation et les pratiques légales relatives aux personnes LGBT au RU
- Encourageant le British Council à diffuser des informations LGBT dans ses centres d'information publique
- Organisant des débats et séminaires ponctuels sur des questions pertinentes et en y associant des thématiques et orateurs LGBT
- S'assurant que les activités locales de promotion de la culture britannique incluent un volet LGBT
- Allouer des fonds de la Mission pour soutenir le travail de la société civile en matière de droits LGBT

Utiliser les mécanismes internationaux

Suggérer que les Rapporteurs spéciaux des Nations Unies, les Représentants spéciaux de l'UE et leurs homologues du Conseil de l'Europe, de l'OSCE et d'autres organes régionaux des droits de l'homme rencontrent lors de leur visite les ONG locales qui soutiennent l'égalité et la non-discrimination pour les personnes LGBT.

Encourager les groupes locaux à inclure des informations sur la situation des personnes LGBT dans leurs rapports fantômes aux mécanismes régionaux des droits humains et aux organes des Nations Unies.

Inclure ces informations dans les documentations utilisées dans le mécanisme de Révision périodique universelle du Conseil des Nations Unies pour les droits de l'homme.

Briefing des dignitaires britanniques

Inclure des informations sur la situation des personnes LGBT dans vos documentations à l'intention des dignitaires en visite. Les encourager à soulever la question auprès de leurs homologues locaux.

Cartographier les droits des personnes LGBTT

Se servir de l'analyse figurant à l'annexe 3 pour évaluer la situation des personnes LGBT et pour marquer les avancées et reculs.

Défendre les droits LGBT au sein de la PESC

Les Missions devraient travailler seule et/ou de concert avec des Etats membres de l'UE favorables à ces thématiques (en particulier la Suède et les Pays-Bas)

10 Voir Ministère des AE au sujet des droits LGBT www.protectionline.org

pour s'assurer que les questions pertinentes aux droits LGBT sont traitées de manière idoine dans la PESC. On pourra envisager de suggérer des démarches contre des violations flagrantes des droits humains. Certains Etats membres peuvent, pour des motifs idéologiques, se montrer extrêmement réticents.

Corriger les informations dans les rapports des Chefs de Mission de l'UE

S'assurer que les rapports sur les droits humains des Chefs de mission de l'UE reflètent fidèlement la situation juridique et sociale dans votre pays. Lors des mises à jour, vérifier que toute avancée vers l'égalité est mentionnée.

Faire fruit du dialogue politique pour rendre les droits LGBT visibles

Dans le cadre du dialogue politique traditionnel, soulever les questions générales d'égalité et de non discrimination dans la mise en œuvre des règles relatives aux droits humains dans le pays, y compris dans les Accords de partenariat et de coopération de l'UE et l'Accord de Cotonou.

Coopérer avec le Ministère du développement international

Dans certains pays, le Ministère dispose de programmes abordant les questions LGBT, soit dans le cadre de la prévention du VIH/SIDA, soit pour lutter contre l'exclusion sociale. Les Missions devraient coopérer avec le Ministère pour traiter les causes primaires et soutenir ses efforts.

Coopération dans les fora internationaux

Les Missions travaillant avec les enceintes multilatérales devraient rejoindre les Etats alliés afin de déterminer comment favoriser l'égalité des personnes LGBT dans la jouissance des droits humains.

Constitutions et codes de procédure pénale nationaux :

Dans cette section, nous explorerons brièvement quelques exemples de bonnes pratiques pour développer les constitutions nationales et dépénaliser et légaliser les relations homosexuelles**. Il est essentiel que les constitutions nationales et les dispositions juridiques qui en découlent reconnaissent les droits OSIG dans le cadre de leurs mesures pour l'égalité et contre les discriminations.**

La Constitution révisée d'Equateur inclut les articles suivants :

Art. 3.4.

Garantir une éthique laïque comme socle de l'action publique et du système juridique.

Art. 11.2.

Nul ne peut faire l'objet de discriminations sur la base de son origine ethnique, son lieu de naissance, son âge, **son sexe, son identité de genre,** son identité culturelle, **son statut civil,** sa langue, sa religion, son idéologie, son affiliation politique, son passé judiciaire, son statut socio-économique, son statut de migrant, **son orientation sexuelle, son état de santé, sa séropositivité**, son handicap, **ses différences physiques** ou toute autre situation personnelle ou collective, temporaire ou permanente… La loi sanctionne toutes les formes de discrimination. L'Etat adoptera des mesures de discrimination positive en faveur de ceux dont les droits sont bafoués.

Art. 21.

La culture ne pourra être invoquée pour attaquer des droits reconnus dans la Constitution.

Art. 32.

L'Etat garantira le droit à la santé grâce à l'accès permanent, adéquat et non discriminatoire aux programmes, actions et services de soins de santé, **santé sexuelle et reproductive**.

Art. 66. 3.

Reconnaît le droit au **libre développement de la personnalité de chacun**[11].

Art. 66.9.

Reconnait à tous, le droit de prendre des **décisions** libres, avisées, volontaires et responsables pour sa **sexualité, sa vie et son orientation sexuelles**. L'Etat encouragera l'accès aux moyens nécessaires pour que ces décisions soient prises en toute sécurité.

Art. 66.10.

Reconnait le droit de chacun à prendre des **décisions** libres, responsables et avisées au sujet de **sa santé et de sa vie reproductives** ainsi que le droit de décider des grossesses et du nombre d'enfants.

Art. 66. 12.

Reconnait à tous, le droit à **l'objection de conscience** dans la mesure où cette dernière n'entre en conflit avec aucun autre droit et ne porte pas préjudice à d'autres citoyens ou à la nature.

Art. 67.

Reconnait les différentes typologies de **famille (mais)** le mariage est l'union d'un homme et d'une femme.

Art. 68.

Une **union** stable et monogame entre deux personnes non mariées qui forment de facto un ménage leur accordera les mêmes droits et obligations qu'aux

11 Ce droit a été développé en Colombie et utilisé dans le pays avec succès par les militants colombiens pour protéger les droits des gays, lesbiennes, bisexuel-le-s, transsexuel-le-s et intersexué-e-s.

familles constituées à la suite d'un mariage **(mais)** l'adoption ne sera accordée qu'aux couples hétérosexuels.

Art. 81.

La loi établira des procédures spéciales et promptes pour le jugement des **crimes de haine**, entre autres.

Art. 83.

Tous les Equatoriens ont le **devoir** de respecter et de se familiariser avec les différences fondées sur l'orientation et l'identité ethnique, nationale, sociale, générationnelle, de genre et sexuelle.

Art. 347.

Il incombera à l'Etat de garantir que tous les établissements scolaires dispensent des **cours** de civisme, d'éducation sexuelle et d'environnement, envisagés du point de vue des droits.

Art. 363.

Il incombera à l'Etat de garantir la réalisation des actions et la prestation des services de **santé reproductive et sexuelle**, pour la santé et la vie des femmes, en particulier pendant la grossesse et après la naissance.

Consentement en connaissance de cause qualifié et persistant :

La Cour constitutionnelle colombienne a statué en 1999 en faveur de deux nourrissons intersexués, expliquant que le consentement donné par leurs parents pour que l'on procède à des chirurgies « réparatrices » n'était pas valide[12]. La Cour a élaboré de nouvelles règles visant à donner la priorité à l'intérêt de l'enfant. La Cour a statué que si les parents sont généralement les mieux placés pour décider en lieu et place de leur enfant et que leur intérêt prime sur tout, dans le cas d'enfants intersexués, les parents risquaient de prendre des décisions fondées sur leurs propres peurs et ignorance, notamment s'ils étaient contraints de prendre une décision à la hâte. Dans un certains sens, les parents discrimineraient leur propre enfant en consentant à procéder à l'opération.

La Cour a considéré que la possibilité conférée aux parents de consentir à une procédure médicale au nom de leur enfant, si ce dernier est trop jeune pour fournir son consentement, dépend de :

i) L'urgence de la procédure

ii) Le degré d'invasivité et de risque de la procédure

iii) L'âge et le degré d'autonomie de l'enfant

La Cour a appelé les juristes et le corps médical à élaborer une nouvelle forme de consentement, dit consentement en connaissance de cause qualifié et persistant, visant à contraindre les parents à prendre une décision qui prenne uniquement en compte l'inérêt supérieur de l'enfant.

12 T-551/99 Bogota, août 1999. SU-377/99, Bogota, mai 1999

Le consentement en connaissance de cause qualifié et persistant exige le partage des informations sur les risques, les traitements alternatifs, une permission signée et répétée ainsi que des inforations sur les conséquences de a procédure médicale proposée. Il permet d'éviter toute coercicion à prendre des décisions dont est accusée la profession médicale et toute décision des parents fondée sur la peur et l'ignorance qui, par le biais de la discrimination, empêcherait effectivement les enfants de jouir de leur droit au développement de leur propre personne. L'article 2 de la Convention sur les droits de l'enfant stipule clairement le droit de l'enfant à être protégé de toute pratique discriminatoire.

Code pénal : Roumanie

Le Code pénal roumain nous offre un exemple de pénalisation de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Ce délit peut désormais être poursuivi devant une cour civile ou grâce à des procès intentés par l'organisme créé en l'an 2000 et chargé de la veille de toutes les formes de discriminations, le Conseil national de lutte contre les discriminations ou CNLD. Bien que la loi roumaine ne protège toujours pas des discriminations fondées sur l'identité de genre, des démarches ont été entreprises pour garantir les droits fondamentaux de la communauté lesbienne, gay et bisexuelle roumaine.

L'article 2 de la Loi roumaine 324/2006 amendant l'ordonnance du gouvernement 137/2000 relative à la prévention et la sanction de toutes les formes de discriminations condamne :

« …toute différence, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la nationalité, l'origine ethnique, la langue, la religion, le statut social, les confessions, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, les maladies chroniques, la séropositivité, l'appartenance à un groupe défavorisé ou tout autre critère visant à ou aboutissant à la restriction ou l'impossibilité d'une reconnaissance, d'un usage ou d'une jouissance égale des droits humains et des libertés fondamentales dans le domaine politique, économique, social ou tout autre domaine de la vie publique. »

Les personnes transgenres et intersexuées sont donc couvertes par la mention de « tout autre critère » bien que n'étant pas citées nommément dans le texte de loi. Des amendements à la législation roumaine ont également permis d'inclure dans la loi des dispositions de discrimination positive en faveur des groupes défavorisés ou marginalisés. Les actes de victimisation, harcèlement et incitation à la discrimination sont passibles de peines pénales[13].

Pour les communautés LGBTI nationales et régionales, le défi à relever consiste à promouvoir une certaine reconnaissance juridique nationale, conformément aux règles internationales et aux mesures de protection au niveau régional afin de favoriser une meilleure mise en œuvre. Au niveau national, des réseaux doivent être développés pour continuellement faire pression pour l'abrogation des lois surannées sur la sodomie. Les relations homosexuelles entre adultes consentants doivent être protégées par les dispositions juridiques nationales, conformément aux normes internationales sur les discriminations. Nos identités doivent être reconnues si nous souhaitons être égaux devant la loi. La définition de la

13 Cf. Lordache y Lonescu 2008.

famille doit se départir des notions d'homme, femme et enfant, pour refléter la nouvelle réalité mondiale de la diversité.

Les réseaux qui peuvent faire pression au niveau international doivent être renforcés. Les groupes de pression doivent travailler auprès des organes régionaux pour qu'au niveau régional, les constitutions nationales et les dispositions juridiques qui en découlent soient conformes au droit international contraignant, qui peut être utilisé pour la protection des droits OSIGI[14]. Ainsi, les dispositions relatives aux droits humains dans la Charte de l'ASEAN doivent être mises en œuvre et les groupes LGBTI doivent faire entendre leur voix parmi les associations des droits humains généralistes pour garantir cette mise en œuvre. L'application et le développement des Chartes africaine et arabe doivent être surveillés. Le SAARC doit être convaincu de la nécessité de mettre sur pied un organe chargé de la protection des droits humains. Les Nations Unies doivent prendre la situation des droits LGBTI plus au sérieux. A l'heure de passer sous presse, nous célébrions le 60ème anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui a suscité un vif débat à l'Assemblée générale des Nations Unies où 66 pays ont appelé à la promotion des droits OSIG et la fin de la discrimination de la communauté LGBTI.

A l'heure où nous procédons à la révision de ce manuel, les hommes perçus comme gays sont torturés et tués en Irak. Aceh vient de promulguer une loi en vertu de laquelle un soupçon d'homosexualité pourrait être puni de lapidation. Le Rwanda envisage d'adopter une loi pour pénaliser les activités homosexuelles ; un législateur kényan prétend qu'il ne peut pas comprendre pourquoi « un kényan épouserait un homme alors qu'il y a des femmes à épouser » et le Parlement ougandais étudie une loi qui, non seulement rendra de nouveau passible de peines pénales plus sévères les activités homosexuelles, mais fera également que les relations d'amitié avec les personnes homosexuelles seront passibles d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans. Cette loi garantit le retour de la chasse aux sorcières telles qu'on a pu les connaître sous Staline ou McCarthy. Des nouvelles qui répondent aux avancées notées en Uruguay par exemple où les personnes transgenres pourront enfin jouir de leur droit au travail, à l'éducation ou à la santé puisque le gouvernement a décidé de les autoriser à s'inscrire à l'Etat civil sous le genre de leur « choix ». En Inde, la loi sur les « relations sexuelles contre nature », article 377 du Code pénal, a été abrogée, dépénalisant de fait les activités homosexuelles. Tant nos victoires que nos défaites auront un impact sur notre sécurité. Les effets négatifs de lois et pratiques draconiennes sont certainement plus patents. Cependant, créer des frontières en matière de sexualité pourrait involontairement, comme l'indiquait un observateur indien, susciter des préoccupations en matière de sécurité malgré des avancées aussi notable que l'abrogation de l'article 377.

Nous devons mettre fin à la discrimination sous toutes ses formes en combinant éducation et sanctions judicaires.

14 Voir les Principes de Yogyakarta.

Chapitre Deux

Analyse politique – prendre des décisions éclairées sur votre sécurité et votre protection

Objectifs de ce chapitre

Sensibiliser à l'importance d'une analyse de votre cadre de travail pour des raisons de sécurité. Suggérer une méthode en 4 étapes, testée et approuvée, pour analyser le contexte et les acteurs. A l'issue de ce chapitre, vous devriez être en mesure de développer des scenarii potentiels qui serviront de socle à vos mesures de sécurité.

Comprendre votre cadre de travail

Les défenseurs LGBTI travaillent dans des environnements complexes, composés d'une multiplicité d'acteurs influencés par les politiques traditionnelles et les processus décisionnels. A tout moment, différents événements peuvent intervenir. Ils s'influenceront mutuellement et auront une incidence sur votre cadre de travail. Les réactions des autres acteurs à ces événements, ainsi que les relations qu'ils entretiennent entre eux, influeront également sur votre environnement. C'est la raison pour laquelle les défenseurs ont non seulement besoin d'informations sur les questions qui ont trait directement à leur travail, mais également sur le positionnement des principaux acteurs et parties prenantes.

Analyse de votre cadre de travail

Il est essentiel de connaître et de comprendre au mieux le milieu dans lequel vous travaillez. En analysant correctement cet environnement, vous pourrez prendre des décisions avisées quant aux règles et procédures de sécurité à appliquer. Il est également crucial de réfléchir aux potentiels scenarii futurs afin, le cas échéant, de mettre en place des actions préventives.

Exercice simple pour introduire cette notion : organiser un jeu de rôle pendant lequel vous fournirez peu d'informations contextuelles. Les participants doivent jouer les rôles suivants :

1. Victime LGBTI de violation des droits humains
2. Membre de la famille de la victime

3. Officier de police
4. Fonctionnaire administratif pour le district
5. Défenseur des droits humains généraliste
6. Institution nationale chargée des droits de l'homme (le cas échéant)
7. Représentant de la communauté internationale (OHCDH, autre agence des NU, diplomate)

Laissez les participants jouer leur rôle selon leur expérience et suivez le développement de la situation. Certains membres du groupe peuvent observer, commenter et indiquer si cette situation est fidèle à la réalité de leur quotidien. Vous pouvez maintenant introduire des outils plus détaillés et techniques pour procéder à l'analyse.

La simple analyse de notre environnement ne suffira malheureusement pas. Il faudra également prendre en compte l'impact potentiel de nos activités sur le milieu et les réactions des autres acteurs. Il est aussi important de garder à l'esprit les dimensions d'un cadre de travail donné. Vous pouvez entreprendre une macroanalyse en étudiant un pays ou une région, mais vous devez en outre découvrir le fonctionnement de ces dynamiques dans la zone où vous résidez, c'est à dire procéder à une micro-analyse. Ainsi, des groupes religieux de droite d'une région donnée peuvent agir différemment de ce que vous auriez imaginé à la lumière d'une analyse régionale ou nationale. Vous devez être sensible aux caractéristiques locales. Il est en outre crucial de ne pas cristalliser votre vision d'un cadre de travail car les situations évoluent et changent. Vous devriez prendre le temps de réexaminer votre environnement régulièrement.

L'analyse de votre cadre de travail et de l'impact de votre action passe par quatre étapes utiles : Poser des questions, Analyse des forces en présence, Analyser les parties prenantes et Développer des scénarii:

Etape 1 : Poser des questions

Vous pouvez mieux comprendre votre contexte de travail en vous posant simplement les bonnes questions. Il s'agit d'un moyen utile qui stimule les discussions en petit groupe, mais ne peut fonctionner que si les questions sont formulées de manière à trouver facilement une solution.

Prenons, par exemple, le problème du harcèlement par les autorités locales. Si vous formulez votre question de cette façon : « Que pourrait-on faire pour réduire ce harcèlement ? », il se peut que la réponse obtenue ne soit qu'une solution à un symptôme : c'est-à-dire au harcèlement.

En revanche, si vous formulez la question de façon à l'orienter vers les causes, il se peut que vous trouviez une véritable solution. Par exemple, si votre question est : « Notre cadre de travail est-il assez sûr pour travailler ? », l'alternative est simple : oui ou non.

Si la réponse est oui, alors d'autres questions seront nécessaires pour identifier et comprendre les éléments cruciaux en jeu pour le maintien de la sécurité. Si, après avoir longuement considéré toutes les activités possibles, tous les projets et toutes les informations, et après avoir étudié la législation, les négociations possibles et établi des comparaisons avec d'autres défenseurs des droits humains de la région, etc., la réponse est non, alors vous aurez-là une solution à votre problème de sécurité.

Mise en pratique :

- Cherchez des questions qui vous aideront à identifier et à comprendre les éléments cruciaux en jeu pour le maintien de votre sécurité.
- Formulez des questions privilégiant la solution.
- Répétez ce processus autant de fois que possible (en créant une discussion).

Questions utiles à poser :

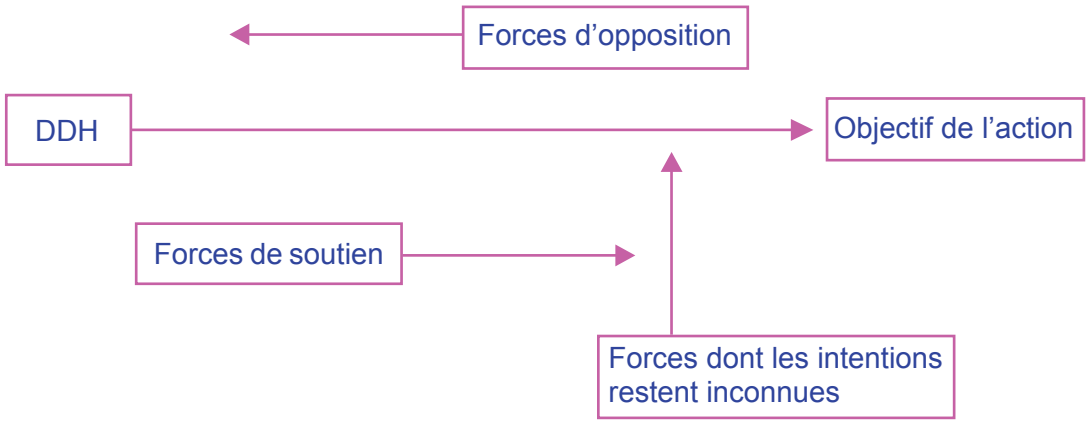
- Quels sont les principaux enjeux dans votre cadre de travail ?
- Qui sont les principaux acteurs intéressés à ces questions ?
- Comment nos actions peuvent-elles influencer de manière positive ou négative les intérêts de ces acteurs ?
- Quelle serait notre réaction si nous devenions, à cause de nos actes, la cible d'un de ces protagonistes ?
- Notre cadre de travail est-il assez sûr pour nous permettre de mener nos actions à bien ?
- Des activités similaires ont-elles déjà été menées par le passé ?
- Comment les autorités locales ou nationales ont-elles réagi ?
- Quelle fut la réaction des principales parties prenantes face aux activités précédentes ou similaires ?
- Comment les médias et la communauté ont-ils réagi dans des circonstances identiques ?
- Etc.

Etape 2 : Analyse des forces en présence

L'analyse des forces en présence est une technique qui permet d'identifier visuellement les informations que vous avez recueillies lors de l'étape précédente. Elle peut vous aider à saisir comment les différentes forces en présence favorisent ou empêchent la réussite des actions. Elle identifie les forces de soutien et d'opposition et elle suppose que des problèmes de sécurité sont induits par les forces d'opposition, et que vous pouvez tirer profit des forces de soutien.

1. Dessinez une flèche dirigée vers un cadre. Résumez brièvement vos objectifs dans ce cadre. Vous aurez ainsi un point de référence pour identifier les forces de soutien et d'opposition.
2. Dessinez un autre cadre au-dessus de la flèche centrale. Dressez une liste de toutes les forces potentielles qui pourraient vous empêcher de réaliser vos objectifs sur place.
3. Dessinez un cadre similaire, reprenant toutes les forces de soutien potentielles, sous la flèche.
4. Enfin, dessinez un dernier cadre pour les forces dont le positionnement est inconnu ou incertain.

Tableau 1 : Analyse des forces en présence pour évaluer le cadre de travail

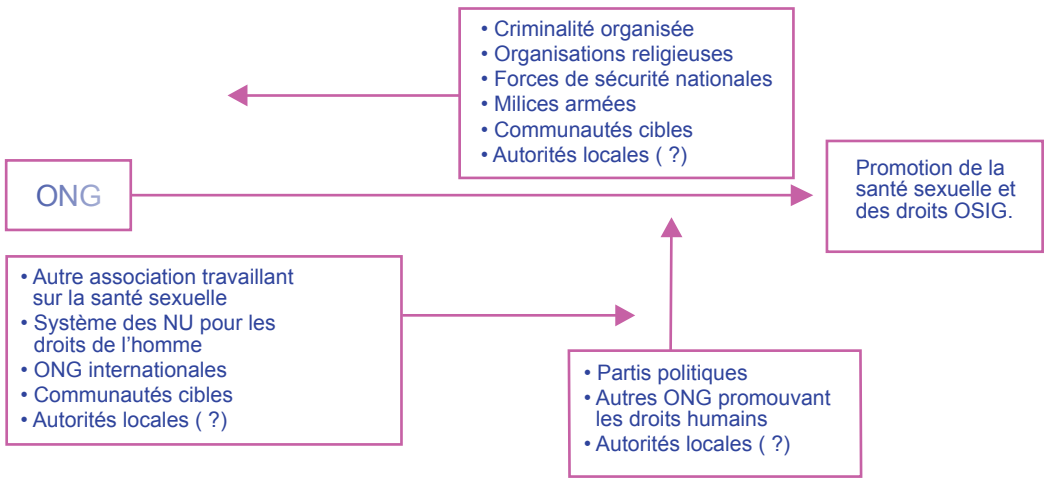


Objectifs de travail

Après avoir réalisé le schéma, il convient d'évaluer les résultats. L'analyse des forces opérationnelles vous aide à visualiser clairement les forces auxquelles vous avez affaire. Le but est de trouver des solutions pour éliminer ou réduire les risques générés par les forces d'opposition, en partie grâce à l'aide éventuelle des forces de soutien. En ce qui concerne les forces aux intentions inconnues, vous devrez décider soit de les considérer comme des forces de soutien, soit mettre en place une veille constante afin de détecter tout signe de ralliement à votre cause ou de passage à l'opposition.

Par exemple :

Imaginez que vous appartenez à une association promouvant la santé sexuelle et les droits OSIG. L'association a récemment ouvert de nouveaux bureaux dans une ville de province ou les valeurs sociétales traditionnelles sont encore plus prononcées que dans la capitale. Votre travail consistera à rechercher des soutiens auprès des communautés limitrophes locales où l'industrie du sexe est très développée. Par le passé, hostilité et soupçons ont accueilli toute tentative de réunir les travailleurs du sexe.



Etape 3 : Analyse des parties prenantes

L'analyse des parties prenantes représente constitue un moyen majeur de disposer de davantage d'informations lorsque vous devrez prendre des décisions quant à votre protection. Cela suppose d'identifier de façon plus circonstanciée les acteurs impliqués et leur interaction.

Les parties prenantes principales :

En termes de protection, VOUS ET LES PERSONNES AVEC LESQUELLES VOUS TRAVAILLEZ, ETES LES PARTIES PRENANTES PRINCIPALES. En effet, VOUS avez tous un intérêt à VOTRE propre protection.

Les parties prenantes détentrices d'obligations :

Les personnes chargées de VOTRE protection et des personnes avec qui VOUS TRAVAILLEZ :

- Le gouvernement et les institutions gouvernementales (y compris les forces de sécurité, juges, législateurs, etc.)
- Les organes internationaux disposant d'un mandat de protection – certaines agences des Nations Unies, OIG régionales, forces de maintien de la paix, etc.
- En présence d'acteurs de l'opposition armés, il peut être requis d'eux qu'ils ne s'en prennent pas aux défenseurs (des civils), en particulier s'ils contrôlent le territoire.

Parties prenantes clefs :

Les personnes qui peuvent exercer une influence notable sur VOTRE protection et celle de VOS COLLEGUES.

Elles peuvent avoir une influence politique ou la capacité d'exercer une pression sur les détenteurs d'obligations qui ne remplissent pas leurs responsabilités (gouvernements, organes des Nations Unies, le CICR, etc.) et en retour certaines d'entre elles peuvent être de près ou de loin impliquées dans des agressions ou des pressions sur des défenseurs des droits humains (entreprises privées, média ou autres gouvernements, etc.). Tout dépend du contexte, des intérêts et des stratégies de chacune de ces parties prenantes clefs. En voici une liste non exhaustive :

- Les organes des Nations Unies (autres que les mandatés)
- Le CICR (Comité international de la Croix Rouge)
- Les autres gouvernements et institutions multilatérales (à la fois bailleurs de fonds et décideurs)
- Les autres acteurs armés.
- Les ONG (nationales ou internationales)
- Les églises et institutions religieuses
- Les entreprises privées
- Les média

L'analyse des parties prenante est importante pour comprendre :

- Qui est partie prenante et dans quelles circonstances leur « intrant » compte-t-il ?
- Les relations entre les parties prenantes, leurs caractéristiques et intérêts.
- L'impact des mesures que vous déployez pour votre protection sur ces personnes.
- La volonté de chaque partie prenante de s'impliquer dans les activités de protection.

Lorsque vous tentez de déterminer quelles stratégies et actions sont menées par les parties prenantes, l'une des difficultés majeures réside dans le caractère implicite des relations entre ces dernières. De plus, nombre de parties prenantes détentrices d'obligations, et plus particulièrement les gouvernements, forces de sécurité et milices armées de l'opposition, perpètrent ou contribuent aux violations des droits humains et, de façon plus générale, à l'absence de protection pour les défenseurs des droits humains. En outre, certains acteurs, qui partagent d'ordinaire les mêmes préoccupations en matière de protection que VOUS, peuvent connaître des conflits d'intérêts, comme d'autres gouvernements, des organes de l'ONU et des ONG par exemple. Ces facteurs participent de la complexité de votre environnement de travail.

Les parties prenantes ne sont pas des acteurs statiques. Elles entretiennent des rapports à différents niveaux, générant ainsi un réseau dense de relations. Afin de favoriser voter protection, il est essentiel de mettre en lumière et de prêter attention à ces relations tout en comprenant leur structure.

Ainsi, l'Etat est composé d'une large gamme d'acteurs qui agissent rarement selon une stratégie ou des priorités communes. Les institutions des droits humains critiquent fréquemment les politiques des forces de sécurité et des ministères qui sont censés les contrôler. Le concept de « politique d'Etat » peut parfois éclipser les alliances potentielles dans la structure étatique qui pourraient vous assister et même contribuer à votre protection. Des variations peuvent exister entre deux niveaux (national et local) de la même institution. Lorsque la « politique d'Etat » semble mépriser vos droits, vous pouvez rencontrer des individus au sein même de ces structures qui s'engagent avec fermeté pour les droits OSIG et la protection des défenseurs LGBTI. Reprendre l'Analyse des forces en présence et tâcher de placer les « Autorités locales ».

Les décisions prises et les actions mises en œuvre par ces structures, afin d'élaborer politiques et stratégies, s'étalent dans le temps, c'est à dire qu'elles deviennent processus. Il peut s'agir de processus législatif, culturel ou politique. Il n'est pas rare que ces derniers soient antagonistes et finissent par se neutraliser. Ainsi, lorsque le pouvoir judiciaire travaille avec l'institution chargée des droits de l'homme, cette dernière peut entamer un processus afin de transposer les dispositions du droit international relatives aux droits humains dans la législation nationale. Les groupes religieux minoritaires peuvent lancer un processus pour s'assurer du respect, non seulement de leur droit au culte, mais également de sa pratique et de ses lois. Les deux processus sont antagonistes dans la mesure où le premier promeut l'universalité du droit international et le second la relativité des principes en vertu de la culture. Ces deux processus se fondent sur l'idée que chacun des acteurs se fait de la moralité. La recherche d'une issue au conflit ralentira la rédaction et la mise en œuvre d'une législation nationale qui prévient la perpétration des violations.

L'analyse des parties prenantes peut se faire de plusieurs manières. La méthodologie suivante est classique, ce qui permet d'obtenir de bons résultats dans le processus d'analyse et de prise de décision.

Lors de l'évaluation de la protection, il est essentiel de disposer d'une bonne perspective temporelle et de systématiquement prendre en compte les intérêts et objectifs de toutes les parties prenantes impliquées.

Une analyse des parties prenantes :

1. Identifier les problématiques générales qui influent sur VOTRE sécurité. Vous avez réalisé cet exercice lors de la première étape – Poser des questions (la situation de sécurité des défenseurs des droits humains LGBTI dans une région ou un pays donnés).
2. Identifier les parties prenantes. Dans l'étape précédente – analyse des forces en présence - vous avez déjà identifié les parties prenantes.
3. Effectuer des recherches et analyser les caractéristiques et spécificités des parties prenantes, telles que les responsabilités en matière de protection, le champ d'influence sur la situation, les objectifs, les stratégies, la légitimité et les intérêts (y compris la volonté de contribuer à VOTRE sécurité).
4. Effectuer des recherches et analyser les relations entre les parties prenantes.

Vous pourrez vous aider de la matrice suivante pour mener à bien votre analyse.

Reprenez la liste de toutes les parties prenantes pertinentes au cadre de travail (étape 1) dans la matrice. Placez-la dans la première colonne et la première ligne. Ensuite, passez à l'étape trois de l'analyse des parties prenantes.

Analyser les caractéristiques des chaque partie prenante (objectifs et intérêts, stratégies, légitimité et pouvoir). Compléter les cases selon une ligne diagonale qui marque l'intersection entre la même partie prenante (abscisse et ordonnée).

Par exemple :
Vous pouvez placer les objectifs, intérêts et stratégies des forces de sécurité de l'Etat dans la case A.
Pour analyser les relations entre les parties prenantes, remplissez les cases qui définissent les relations majeures à l'aune de VOTRE cadre de travail. Ici, l'intersection entre « armée » et « Bureau du haut commissaire aux droits de l'homme » dans la case B par exemple. Continuez selon ce modèle.
Après avoir rempli les principaux champs, vous obtiendrez un panorama des objectifs, stratégie et interaction entre les principales parties prenantes à la lumière de VOTRE environnement.

Nota Bene : Soyez particulièrement attentifs au vocable utilisé pendant les discussions. Des termes comme « besoin » impliquent la dépendance d'un acteur par rapport à un autre. Si par exemple l'armée est présente dans la vie politique et que la menace d'un coup d'Etat plane en permanence, le gouvernement peut avoir « besoin » de ménager sa susceptibilité en ne légiférant pas sur la fin effective de l'impunité dans le pays. Une telle législation toucherait le pouvoir de l'Armée et la conduirait à entreprendre des actions afin de renverser le gouvernement. De même, avant les élections, le gouvernement et les partis politiques de l'opposition souhaitant s'attirer les votes conservateurs, pourraient vouloir étudier ou promulguer des lois soutenues par la droite religieuse opposée aux citoyens LGBTI.

Tableau 2 : Matrice pour l'analyse des parties prenantes

	FORCES DE SÉCURITÉ DE L'ETAT	GROUPES ARMÉS ILLÉGAUX	CRIMINALITÉ ORGANISÉE	COMMUNAUTÉS BÉNÉFICIAIRES	ONG NATIONALES DES DROITS HUMAINS	ORGANISATIONS RELIGIEUSES	PARTIS POLITIQUES	SYSTÈME DES DROITS DE L'HOMME DE L'ONU	ONG INTERNATIONALES
FORCES DE SÉCURITÉ DE L'ETAT	Intérêt								
GROUPES ARMÉS ILLÉGAUX		Intérêt						B	
CRIMINALITÉ ORGANISÉE			Intérêt						
COMMUNAUTÉS BÉNÉFICIAIRES				A					
ONG NATIONALES DES DROITS HUMAINS					Intérêt				
ORGANISATIONS RELIGIEUSES						Intérêt			
PARTIS POLITIQUES							Intérêt		
SYSTÈME DES DROITS DE L'HOMME DE L'ONU								Intérêt	
ONG INTERNATIONALES									Intérêt

Case « A»

Pour chaque partie prenante :

- objectifs et intérêts
- stratégies
- légitimité
- pouvoir

Case « B»

Relation entre les parties prenantes :

(relation par rapport aux questions de protection et en matière de stratégie pour les deux parties prenantes)

Etape 4 : Elaborer des scénarii

Vous vous êtes posé des questions sur votre environnement et vous êtes demandé pourquoi certains événements se déroulaient. Vous avez déterminé quelles forces pouvaient vous appuyer pour atteindre vos objectifs et quelles forces pourraient tenter de vous empêcher de mener à bien votre action pour les droits humains. Vous avez cartographié les relations entre ces parties prenantes. Vous pouvez maintenant commencer à élaborer des scénarii potentiels sur lesquels vous pourrez asseoir vos activités de sécurité et de protection.

Rappelez-vous, les discussions doivent être aussi inclusives que possible lorsque vous élaborez ces scénarii, et ce afin de comprendre votre cadre de travail.

Elaborer trois scénarii : A, B et C

Ici, votre analyse inclura toutes les thématiques relatives à votre sécurité qui n'ont pas évolué depuis six mois à un an. Les risques de changement pour le semestre à venir sont donc minimes. Ainsi, les groupes religieux conservateurs font toujours preuve d'hostilité à l'égard des droits OSIG. Il s'agit des constantes.

> Les constantes n'évoluent pas de manière notable et ne sont pas vouées à changer dans un avenir proche sans soulèvement social radical.

Vous avez identifié les éléments qui ont subi un profond changement au cours des six derniers mois ou de l'année écoulée. Leur évolution est destinée à se poursuivre. Il s'agit des variables.

Dans les périodes de transition entre un conflit armé et la démocratie, vous pourriez noter une majorité de variables. Par exemple : réforme des institutions de l'Etat, notamment du système judiciaire qui pourrait toucher le travail de la communauté LGBTI. Vous ne savez pas encore comment ce processus affectera votre travail et les résultats peuvent varier.

> Les variables sont des éléments de votre environnement qui, soit évoluent constamment, soit subissent une transition résultant d'un vaste processus politique.

Elaborer d'abord le scénario A : scénario positif dans lequel toutes les variables tournent à votre avantage ou à celui de l'association et de ses activités. Si nous prenons l'exemple cité plus haut de la réforme des institutions de l'Etat. Dans ce scénario, cela impliquerait la reconnaissance des droits OSIG et la protection de la loi à long terme, et à court terme un meilleur accès au système judiciaire pour les affaires LGBTI.

Réfléchissez au sein de votre groupe à toutes les issues favorables de ces variables et reprenez les constantes pour décrire votre environnement sous le jour le meilleur.

Ecrivez ensuite le scénario C : scénario négatif dans lequel toutes les variables se retournent contre vous ou exercent un effet néfaste sur votre organisation ou ses activités. A l'aide du même exemple, la réforme des institutions de l'Etat, la pression politique et

les valeurs sociétales prévalent es ont une influence négative sur les réformes et n'ont fait qu'assurer le maintien du statu quo. A court terme, la situation des droits OSIG ne s'améliorera pas, et pourrait même se détériorer car les groupes qui refusent de reconnaître les droits OSIG sortent renforcer par l'impossibilité de réformer les institutions.

Ici encore, votre groupe doit réfléchir à toutes les conséquences négatives de ces variables et élaborer un scénario catastrophe.

Ensuite, élaborez le scénario B : un scénario dans lequel compte tenu du manque d'informations, de précédent historique ou d'expérience, les issues de ces changements sont difficiles à évaluer. Les résultats peuvent avoir un impact positif ou négatif sur le travail de votre association. Ce scénario prendra les deux possibilités en compte. Toujours avec le même exemple du système judiciaire, nous pouvons commencer à écrire le scénario.

Le résultat des réformes ou la période de transition pourrait offrir un espace aux droits OSIG, amenant ainsi les cours à reconnaître le statut légal des personnes transgenres par exemple. Néanmoins, les influences politiques au sein des institutions nationales vont à l'encontre des tentatives des cours d'amender la constitution. Les droits OSIG restent dans les limbes, c'est à dire que même reconnus par le système judiciaire du fait de la nécessité d'apporter un changement après un conflit, les recommandations émises restent lettres mortes. Dans l'ensemble, la situation n'évolue pas mais de petites avancées positives sont réalisées. Ce scénario est souvent le plus réaliste des trois.

Règle d'or : Si vous ne savez pas réellement quel scénario reflète le mieux la situation actuelle et à moyen terme, élaborer SYSTEMATIQUEMENT vos plans de sécurité en vous fondant sur le scénario catastrophe, c'est à dire le scénario C.

Chapitre Trois

Evaluer les risques : menaces, vulnérabilités et capacités

Dans ce chapitre, nous étudierons les concepts de menaces, vulnérabilités et nous verrons comment faire fruit de nos capacités pour favoriser notre sécurité. Nous présenterons des outils pratiques pour mener à bien une évaluation des risques courus par notre association, un exercice vital pour nos plans de sécurité.

Analyse de risques et besoins de protection

Il n'y a pas de définition largement acceptée du terme « risque ». Cependant, on peut dire que le risque constitue la possibilité de subir un préjudice en raison du travail que l'on fait, de qui l'on est et de son degré de visibilité au sein de la communauté LGBTI.

En tant que défenseurs, votre travail peut avoir une incidence négative sur les intérêts de certains acteurs, ce qui, à terme, peut vous mettre en danger. Il est donc important de souligner que dans certains pays et contexte, ce danger, ou niveau de risque élevé, est une partie intégrante de notre vie.

On peut disséquer le risque selon le modèle suivant :

> ***Analyser les intérêts et les stratégies des principales parties prenantes (cadre de travail, voir Chapitre Un) → Evaluer l'impact du travail des défenseurs sur ses intérêts et stratégies → Evaluer les menaces pesant sur les défenseurs → Evaluer les vulnérabilités et les capacités des défenseurs face à ces menaces → Etablir le niveau de dangerosité/risque.***

En d'autres termes, notre travail de défenseurs peut accroitre le niveau de risque à moins que ce dernier ne soit géré de façon adéquate grâce à un plan de sécurité.

Dans quelque circonstance que ce soit, toute personne travaillant sur les droits humains peut être exposée à un certain risque. Cependant, tous les défenseurs ne sont pas soumis au même niveau de risque, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas également vulnérables simplement parce qu'ils se trouvent au même endroit. La vulnérabilité, la possibilité qu'un défenseur ou qu'un groupe soit victime d'une agression, varie selon plusieurs facteurs.

Exemple :

Il existe des pays dans lesquels le gouvernement constitue une menace générale pour toute action dans le domaine des droits humains. Cela signifie que tout défenseur est susceptible d'être en danger. De plus, certains défenseurs sont davantage menacés que d'autres. Par exemple, une grande ONG, bien établie et œuvrant pour les droits civils et politiques, ne sera probablement pas aussi vulnérable qu'une petite ONG travaillant pour les droits OSIG. Cela semble aller de soi, mais il peut s'avérer intéressant d'en connaître les raisons afin de mieux comprendre et de mieux répondre aux problèmes de sécurité des défenseurs, généralistes ou non.

Le niveau de risque auquel doivent faire face les défenseurs augmente avec les menaces reçues, leurs vulnérabilités et leurs capacités face à ces menaces, comme le présente l'équation suivante[15] :

$$\text{RISQUE} = \frac{\text{MENACES X VULNÉRABILITÉS}}{\text{CAPACITÉS}}$$

On entend par menaces la possibilité que quelqu'un porte atteinte à l'intégrité physique, morale ou aux biens d'une autre personne par un acte délibéré et souvent violent.

Les défenseurs peuvent devoir faire face à de nombreuses menaces diverses dans tous les contextes, y compris le ciblage, les crimes de droit commun et les menaces indirectes.

Le type le plus commun de menace, ciblé/direct, vise à entraver le travail d'un groupe ou à le modifier, ou encore à influencer les comportements des personnes concernées. Les menaces ciblées sont en général étroitement liées au travail des défenseurs en question, ainsi qu'aux intérêts et besoins des personnes opposées au travail des défenseurs. La visibilité d'un défenseur ou d'une association LGBT est souvent à l'origine de menaces, non seulement de la part de la société dans son ensemble et des forces de l'Etat, mais également d'acteurs privés comme des parents qui ne veulent pas « être l'objet des ragots de voisinage ».

Les menaces ciblées/directes ont toujours un objectif

Les défenseurs peuvent également être menacés de crimes de droit commun, surtout s'ils se rendent dans des zones dites dangereuses, et organisent par exemple des activités de recherche de soutien ou des ateliers de santé sexuelle la nuit dans des endroits souvent associés à la criminalité organisée ou les « comportements immoraux », notamment dans les pays où la respectabilité - valeur de classe moyenne - accorde à la police toute discrétion pour recourir à des mesures répressives.

Note : De nombreuses agressions à l'encontre de défenseurs LGBTI sont maquillées en incident criminels « ordinaires » ou considérées comme la réponse à la recrudescence des activités criminelles.

15 Tiré de Van Brabant (zooo) et REDR

Les menaces contingentes, en général, sont définies comme le préjudice potentiel causé par le travail dans une zone de conflit armé, la participation à des manifestations dégénérant en violences ou les situations de soulèvement populaire, « **être au mauvais endroit, au mauvais moment** ». Cette définition s'applique spécifiquement aux défenseurs qui travaillent dans des zones occupées ou disputées par des acteurs armés, ou même des périmètres où règnent criminalité organisée et gangs. Ils sont victimes d'agressions criminelles ordinaires, parce que le travail de défenseur les amène dans des zones dangereuses, comme par exemple pour des activités nocturnes de recherche de soutien. De nombreuses affaires de « ciblage » passent pour des activités criminelles « ordinaires ».

Un résumé des trios types de menaces :

1. Ciblées (menaces déclarées, menaces potentielles) : menaces dues à votre travail/visibilité.
2. Menaces d'agressions de droit commun ou réponse policière à des activités criminelles.
3 Menaces contingentes : potentiel préjudice porté au défenseur dû à son activité au sein d'un conflit armé, pendant une manifestation violente ou un soulèvement populaire.

Vulnérabilités :

La vulnérabilité est le degré d'exposition à une perte, un dommage, une souffrance ou la mort en cas d'agression. Cela peut varier d'un défenseur et d'un groupe à l'autre, et évoluer avec le temps. La vulnérabilité est toujours relative, parce que toute personne, tout groupe est dans une certaine mesure vulnérable. Cependant, le degré et le type de vulnérabilité varient pour chacun, selon les circonstances. Voici quelques exemples :

La vulnérabilité est pour partie liée à la situation géographique : un défenseur est plus vulnérable par exemple lorsqu'il se trouve en mission sur le terrain ou qu'il mène des activités de recherche de soutien que lorsqu'il se trouve dans un bureau bien connu où des témoins assisteraient probablement à l'agression.

La vulnérabilité peut comprendre l'impossibilité d'avoir accès à un téléphone, à un transport terrestre sûr ou à de bons verrous sur les portes d'une maison. Les vulnérabilités sont cependant également liées à l'absence de contacts et de solutions partagées entre défenseurs.

La vulnérabilité peut avoir un lien avec le travail en équipe et la peur : un défenseur qui reçoit une menace peut être effrayé et son travail peut en être affecté. Si cette personne ne peut faire face à cette peur (quelqu'un à qui parler, une bonne équipe de collègues, etc.) elle est susceptible de prendre des décisions ou de commettre des erreurs qui génèreront davantage de problèmes de sécurité.

Les défenseurs appartenant à la communauté LGBTI, travaillant pour les droits humains « généralistes » mais n'ayant pas révélé leur homosexualité à leurs collègues pourraient connaître de réelles difficultés pour gérer et réagir aux menaces qui sont proférées à leur encontre du fait de leur « vie privée ». Des faits d'extorsion pourraient mettre en péril toute l'organisation et nous devons trouver le moyen d'assurer que notre environnement de travail apporte tout le soutien nécessaire à nos collaborateurs.

Il est important de comprendre que nos vulnérabilités ou celles de notre association sont liées aux menaces que nous recevons. Il ne faut pas confondre vulnérabilités et menaces, car ces dernières sont extérieures à nous et dirigées contre nous.

Capacités :

Les capacités sont les forces et les ressources auxquelles un groupe ou un défenseur peut avoir accès pour mettre en place un niveau raisonnable de sécurité. Exemples de capacités : formation à des questions de sécurité ou des sujets juridiques, compréhension de ses droits en tant que communauté LGBTI, travail en équipe, accès à un téléphone et à des moyens de transport sûrs, à de bons réseaux de défenseurs, à une bonne stratégie pour faire face à la peur, etc.

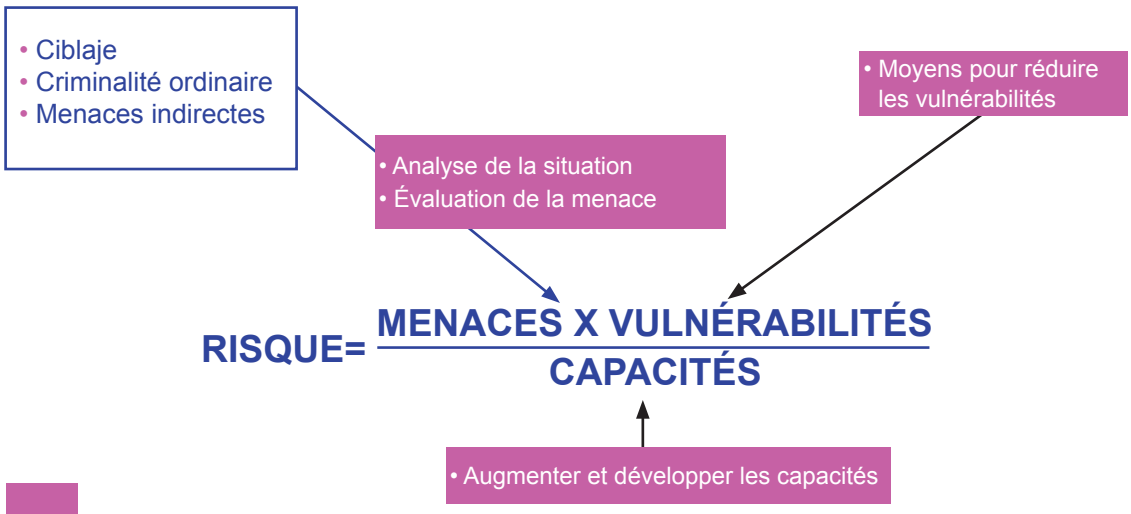
Le risque généré par les menaces et les vulnérabilités peut être amenuisé si les défenseurs disposent de suffisamment de capacités (plus nombreuses sont les capacités, moindre est le risque).

$$\text{RISQUE} = \frac{\text{MENACES X VULNÉRABILITÉS}}{\text{CAPACITÉS}}$$

En résumé, afin de ramener le risqué à un niveau raisonnable, c'est à dire pour assurer votre protection et celle des autres, vous devez :

Réduire l'impact potentiel des menaces que vous recevez en :

- Evaluant les menaces que vous recevez et en réagissant aux vulnérabilités de vos opposants.
- Réduisant vos vulnérabilités face à ces menaces et de manière générale.
- Accroissant votre capacité à assurer votre sécurité physique et votre protection.



Réduire les vulnérabilités : évaluation de la menace par une analyse de la situation.

Accroitre et développer les capacités :

Le risque est un concept dynamique qui varie avec le temps et l'évolution de la nature des menaces, vulnérabilités et capacités. Cela signifie que le niveau de risque doit être évalué périodiquement, particulièrement si votre cadre de travail, les menaces ou les vulnérabilités changent. Par exemple, les vulnérabilités peuvent augmenter si un changement de direction affaiblit le groupe de défenseurs. Avant de lancer de nouvelles activités, pourquoi ne pas mener une analyse de risques ?

Le risque croît de façon exponentielle lorsque la menace est précise et réelle. Dans de telles circonstances, il n'est pas prudent d'essayer d'abaisser le niveau de risque en augmentant les capacités puisque cela prend du temps et vous pourriez devoir prendre des mesures immédiates quoique bien planifiées.

Certaines mesures de sécurité, comme des formations juridiques ou la pose de barrières de protection, peuvent abaisser le niveau de risque en réduisant les facteurs de vulnérabilité. Elles n'apportent cependant aucune solution aux menaces en elles-mêmes, ni à la volonté de les mettre à exécution, surtout quand les fauteurs savent qu'ils ne risquent pas d'être punis. Les plans de sécurité devraient viser à réduire la vulnérabilité face aux menaces, tout en réduisant la vulnérabilité générale et en augmentant les capacités.

Un exemple :

Un petit groupe de défenseurs travaillent sur la santé sexuelle et les droits OSIG dans une petite ville de province. Lorsque leur travail commence à toucher les intérêts des chefs politiques/religieux locaux, ils reçoivent une menace claire : les autorités locales pourraient révoquer leur licence. Si vous appliquez l'équation de sécurité à la situation, vous verrez que le risque couru par ces défenseurs est très élevé, notamment du fait que leurs activités pourraient être interrompues. Si vous voulez réduire le niveau de risque, il est probablement peu judicieux de commencer à changer les serrures sur la porte du bureau (car la menace n'a rien à voir avec un cambriolage), ni d'acheter un téléphone portable à chaque défenseur (bien que la communication soit essentielle à la sécurité, il est peu probable que cette solution suffise si les bureaux sont fermés). Dans ce cas, il serait plus pertinent de chercher des contacts et de susciter des réactions politiques pour faire front à la menace (et si cette solution a peu de chance de réussir rapidement, le seul moyen de réduire le niveau de risque de manière significative sera de réduire l'exposition de l'association, en suspendant temporairement les activités par exemple. Suspendre ses actions, défendre son activité et rouvrir les bureaux par la suite, ce sont également des capacités).

Les vulnérabilités et les capacités, tout comme certaines menaces, peuvent varier selon le genre, l'âge, l'expérience et la visibilité. Vous devez donc ventiler vos résultats en conséquence.

Evaluation des vulnérabilités et des capacités

Analyser les vulnérabilités et les capacités d'un groupe particulier (ou d'une personne) exige que le groupe se définisse lui-même (en tant que communauté, coopérative, ONG, individus, etc.), et qu'il définisse la région où il opère et la période concernée (votre profil de vulnérabilité évoluera et changera au cours du temps). Vous pouvez ensuite procéder à l'analyse des vulnérabilités et des capacités.

À noter : cette analyse doit être vue comme une activité régulière permettant de se fonder sur les informations existantes pour connaître précisément une situation en constante évolution. Lors de l'analyse des capacités, il est essentiel de dresser l'inventaire des capacités réelles à un moment donné plutôt que de chercher les capacités potentielles et souhaitables.

Résistez à la tentation de dresser une liste de capacités souhaitées. Fondez-vous sur des capacités réelles, existantes.

Gérer le danger après avoir procédé à une évaluation des risques

Une fois votre évaluation des risques terminée, vous devez observer les résultats. Dans la mesure où il est impossible de « quantifier » le danger que vous courez, vous devez comprendre quel est le niveau de risque.

Selon les défenseurs et les associations, l'évaluation du niveau de risque sera différente. Ce qui est inacceptable pour certains défenseurs, sera acceptable pour d'autre. Il en va d'ailleurs de même pour les membres d'une même association. Plutôt que de débattre de ce qui doit être fait, ou de votre disposition à vous lancer dans l'action, traitez du niveau de tolérance au danger de chacun : vous devez déterminer un niveau de tolérance acceptable pour tous les membres du groupe.

Cela dit, la gestion du danger/risque peut s'effectuer de différentes façons.

- Vous pouvez accepter le niveau de risque tel qui l'est, car vous pouvez vous en accommoder.
- Vous pouvez abaisser le niveau de risque en travaillant sur les menaces, les vulnérabilités ou les capacités.
- Vous pouvez partager le danger/risque, en entreprenant des actions conjointes avec d'autres défenseurs pour réduire l'efficacité de menaces potentielles à l'encontre d'un défenseur ou d'une association.
- Vous pouvez choisir d'éviter le danger/risque en modifiant ou mettant un terme à vos activités ou en modifiant votre démarche afin de réduire les menaces potentielles.
- Vous pouvez échapper au risque en réduisant ou en arrêtant vos activités (dans certains cas, cela peut impliquer l'exil)[16].
- Vous pouvez ignorer le danger, en fermant les yeux. Inutile de préciser qu'il ne s'agit pas de la meilleure option.

16 Il est arrivé, en présence de grandes familles, que les défenseurs LGBTI en exil ne puissant pas échapper au danger ou au risque.

Gardez à l'esprit que les niveaux de risque varient selon les associations et les personnes impliquées dans les questions de droits humains. Les agresseurs ont tendance à viser le maillon faible. Il faut donc surveiller les différents niveaux de risque et prendre des mesures spécifiques.

Pour exemple

Imaginons qu'un membre de la communauté LGBTI soit détenu et torturé par la police locale. Plusieurs associations et personnes peuvent travailler sur l'affaire : un juriste de la capitale, une association LGBTI locale et des témoins (des travailleurs du sexe arrêtés par la police dans le cadre de la même opération de « nettoyage »). Il est important d'évaluer les niveaux de risque pour chacun de ces acteurs afin de planifier correctement leur sécurité.

Personne	***Menaces***	***Vulnérabilités***	***Capacités***
Victime	Torture, menace, viol pendant la détention, harcèlement sexuel, coercition à signer de faux aveux, poursuites judiciaires, annonce publique de l'homosexualité.	1. Manque de connaissances des processus judiciaires et des droits. 2. Homophobie/transphobie internalisée générant des sentiments type « Je l'ai mérité ». 3. Peur de l'annonce publique de l'homosexualité. 4. Dépendance économique de la famille/ manque de ressources personnelles. 5. Manque d'éducation. 6. Absence de dispositions prise par l'Etat pour sa sécurité après la remise en liberté	1. Liens avec une association LGBTI. 2. Amis de la communauté LGBTI pour le soutien.
Le niveau de risque est élevé pour la victime.			
Travailleurs du sexe	Torture, menace, viol pendant la détention, harcèlement sexuel, coercition à signer une déclaration impliquant la victime dans des activités criminelles.	1. Manque de connaissances des processus judiciaires et des droits. 2. Manque d'éducation. 3. Absence de dispositions prise par l'Etat pour sa sécurité après la remise en liberté	1. Revenu personnel. 2. Soutien d'une association LGBTI et d'un avocat.
Le niveau de risque pour le témoin est moyen, voire élevé			

Association	Détérioration de l'image, stigmatisation par l'association avec des « criminels de droit commun », représailles de la police si elle este en justice.	1. Aucune équipe juridique s'appuyant largement sur des juristes extérieurs qui pourraient ne pas comprendre le contexte ou les problèmes. 2. Manque de ressources pour aller devant les tribunaux. 3. Manque d'expérience dans l'élaboration de mesures de sécurité et de mécanismes de protection. 4. Manque de compréhension des mesures juridiques.	1. Liens avec les associations nationales travaillant sur les droits OSIG. 2. Capacité à mobiliser un soutien local. 3. Soutien des groupes cibles grâce aux programmes de santé sexuelle. 4. Soutien ad minima des autorités locales.
Le niveau de risque pour les associations est moyen, voire faible. (NB : si l'arrestation visait à obtenir davantage d'informations sur l'association et par la suite à ternir son image, le niveau de risque pourrait augmenter compte tenu des vulnérabilités de la victime et des témoins).			
Juriste	Agression si l'affaire implique la police.	1. Si de la capitale, ne comprend pas le contexte local et connaît mal la politique locale et les relations entre les acteurs. 2. Peu de temps à accorder à un déplacement dans la région.	1. Compréhension des procédures judiciaires et des droits humains. 2. Si de la capitale, bonne réputation. 3. Liens avec d'autres associations des droits de l'homme généralistes et travaillant sur la torture. 4. Visible auprès des ambassades et des diplomates.
Le niveau de risque est faible pour le juriste de la capitale.			

Après avoir déterminé le niveau de risque de chacun des acteurs et des associations impliqués dans l'affaire, il serait judicieux de concentrer tous les efforts sur la réduction du niveau de risque pour la victime et les témoins. Vous pouvez y parvenir en procédant à une planification prudente et progressive et en consultant continuellement la victime et les témoins si l'avocat ou l'association locale peuvent les rencontrer au centre de détention. Si la torture est une menace avérée, il faudra alors convoquer au plus vite des experts médicaux qualifiés et impartiaux.

Note : Si l'on craint la révélation l'homosexualité de la victime par les autorités ou par l'association, il faut alors prendre des mesures, au sein de l'association et avec l'avocat, pour que la victime ne soit pas victime de récidive. Souvent, dans notre hâte de soutenir les membres de la communauté LGBTI, nous oublions que la publicité fait parfois davantage tort à la victime à long terme.

Chapitre Quatre

Image de l'association

Nous verrons dans ce chapitre comment votre comportement et celui de votre association peut avoir une incidence sur la sécurité du défenseur que vous êtes. Nous observerons également quelques exemples dont vous pourrez discuter au sein de votre association afin de réaliser à quel point vos propres attitudes sont importantes lorsque vous élaborez des plans de sécurité, à défaut de trouver des solutions.

Image et tolérance :

La perception de votre association par les autres acteurs peut avoir un impact sur votre sécurité. Etre sensible aux questions de sécurité signifie que vous devez également être sensible à la perception qu'ont les individus, les associations et les institutions de vous-même, votre organisation et votre travail. Nos déclarations publiques, notre comportement et notre apparence vestimentaire peuvent influencer la perception des autres acteurs.

Dans une société conservatrice, notre sécurité peut être mise à mal par nos actions. Etre considérés comme des outsiders, différents des normes sociétales, et bien pire, être perçus comme opposés aux normes culturelles peut saper la sécurité individuelle et celle de l'association.

Il est crucial de comprendre comment les activités de l'association peuvent être perçues par les groupes cibles, la société dans son ensemble, les autorités de l'Etat ainsi que les acteurs non gouvernementaux et privés, pour élaborer des plans de sécurité et mettre en place des mesures de protection efficaces.

Par exemple:

il ne sert pas à grand chose de se reposer sur la grande communauté des droits humains pour soutenir votre cause, même si elle justifiée, si elle considère que vos actions, individuelles et au sein de l'association, sont à ses yeux embarrassantes. Des thématiques comme la généralisation de la torture constituent souvent une plateforme pour traiter des droits OSIG dans un cadre plus généraliste. Il faut cependant du temps et de longues négociations pour y parvenir. Par ailleurs, cette intégration est souvent gênée par la perception que la grande communauté des droits humains a de nous.

Contrecarrer les campagnes visant à ternir l'image :

Les autres individus, associations et institutions diffuseront une image de votre organisation qui servira leurs objectifs. Dans le pire des cas, les personnes qui souhaitent mettre un terme aux activités de votre association créeront une image négative de votre travail et se serviront de votre comportement, vos habitudes vestimentaires, ou toute autre élément pour ternir votre image, s'assurant ainsi que personne ne viendra vous apporter son soutien en cas d'attaque en justice ou autre.

Quand les buts et objectifs de l'association ne sont pas clairs aux yeux du grand public ou quand votre travail remet en cause les normes socioculturelles, ces campagnes de dénigrement peuvent être facilement lancées et sont plus fructueuses. Si l'association a largement diffusé son message et si elle s'est consacrée à un vaste exercice de relations publiques, si ses relations de travail avec les groupes cibles sont bonnes, ces campagnes auront moins d'effet et dévoileront souvent les objectifs politiques de leur initiateur. En cultivant de bonnes relations avec un large éventail d'acteurs et associations, vous pouvez renforcer votre sécurité. Il faut pour cela que la direction et le personnel consentent des efforts conscients, volontaristes et complémentaires.

S'adresser aux média :

Dans de nombreux Etats où les activités homosexuelles sont toujours passibles de peines pénales et ou les interprétations binaires du sexe et du genre prévalent, la représentation juste et impartiale de la communauté dans les média n'est pas chose courante. Au contraire, nous avons réalisé que les média étaient le reflet de la société dans son ensemble, une société qui continue de nous dénier nos droits et de nous discriminer. Nous souhaiterions ici donner quelques idées concernant les relations avec les média pour réduire le risque que nos propos soient mal interprétés et utilisés contre nous. Il ne s'agit en aucune sorte d'une stratégie média exhaustive, mais ces conseils s'articulent avec le reste du chapitre portant sur la projection de notre image auprès d'un large public.

Les conséquences de campagnes médiatiques négatives font que nous pouvons, à tout moment, nous retrouver « catapultés » sous le feu des projecteurs. S'il est judicieux de prendre du temps pour rédiger une déclaration publique au sein de l'organisation, nous n'avons pas toujours ce luxe. Nous devons donc être prêts à défendre tant notre réputation que celle de l'association.

Une connaissance approfondie du mandat et des activités de notre organisation constituer une aide précieuse si nous sommes pris « au dépourvu ».

Dans un environnement où les média ne sont pas généralement hostiles, une association peut se préparer en reprenant la méthode suivante :

- Normalement, le porte-parole est choisi avec soin et toujours briefé avant de prendre la parole. Il connaît les techniques des média.
- Le porte-parole de l'organisation connaît son sujet et peut établir une relation avec son public.
- Ce même porte-parole est une source pour les média. Ces derniers font appel à lui pour obtenir des informations fiables, des chiffres et des citations. Les

contacts connus dans les média doivent être en mesure de le contacter à tout moment, notamment lorsque l'heure de la déclaration approche.

Malheureusement, pour la plupart d'entre nous, cela n'est pas possible car les média sont hostiles et tentent de nous faire échouer, d'envahir notre vie privée et de révéler l'homosexualité de nos amis. Récemment, lors d'une soirée au Kénya, les média ont pris des photos et publié un article dans un journal sur la soirée et ses participants. L'article a paru après une semaine d'activités LGBTI extrêmement visibles dans la capitale. Aurions-nous du nous attendre à un tel intérêt pour nos activités ? Pouvons-nous réellement dire que les révélations faites dans la presse le lendemain étaient une véritable surprise ?

Les lois pénalisant ou dépénalisant les activités homosexuelles à l'étude au parlement, la révélation de menaces à l'encontre d'organisations LGBTI, la célébration de mariages homosexuels etc. peuvent susciter un intérêt majeur de la part des média. Nous pouvons partir du principe que cet intérêt n'est pas positif. Agissez toujours selon le principe du scénario catastrophe. Nous devons tous être préparés car il est très probable que les média contactent des membres de la communauté autres que ceux qui disposent d'arguments préparés. Si les médias cherchent des cancans, ils n'appelleront pas le directeur exécutif. Ils nous appelleront NOUS. Si nous pouvons les rediriger vers quelqu'un d'autre mais qu'ils ne lâchent pas prise, voici ce que nous pouvons faire :

Ce que NOUS pouvons faire :

- Partager l'information : s'assurer que chacun sait ce qu'il doit dire et a conscience des enjeux.
- S'entraîner en posant le genre de questions pièges qu'un journaliste pourrait poser et tâcher de trouver les bonnes réponses.
- S'assurer de s'en tenir au message. Si vous avez un récit personnel à transmettre aux média, répétez pour vous assurer qu'il peut être présenté de façon concise et persuasive. DEMANDER L'AVIS DES AUTRES AU SUJET DE TOUS LES RECITS PERSONNELS.
- S'entraîner à répondre aux questions dont on ne connait pas la réponse ou auxquelles on ne souhaite pas répondre.
- Mettre au point des formules « passerelles » qui permettront de revenir au message initial.

Présentation :

- Croyez à ce que vous dites.
- Présentez votre message avec assurance. Respirez profondément et détendez-vous avant de prendre la parole.
- Poursuivez sur VOTRE message quelle que soit la question posée par le journaliste.
- Ne répondez pas toujours précisément à la question posée. Faites de chaque question de journaliste une occasion de transmettre VOTRE message.
- Soyez précis et concis. Ne tentez pas de tout expliquer.
- Soyez positif. Faites preuve d'enthousiasme et d'engagement pour la cause des droits humains.

- N'exagérez pas, ne mentez pas, n'induisez pas en erreur. Soyez en mesure d'étayer toutes vos déclarations par des preuves. Soyez fiables.
- Lors d'un entretien enregistré, souvenez-vous que les téléphones portables peuvent également servir d'enregistreurs et reproduire des « bribes », c'est-à-dire des enregistrements de votre voix de 7 à 12 secondes, extraits de votre entretien et repris dans les reportages. Si vous souhaitez que vos propos reflètent l'image de votre organisation, et non votre avis personnel, rappelez-vous de citer fréquemment son nom pour que l'entretien, une fois monté, face apparaître le nom de cette dernière.

« Appels surprises » :

- Lorsque vous recevez un appel d'un journaliste, demandez-lui de contacter une autre personne ou de vous rappeler ultérieurement.
- Rappelez-vous qu'aucun commentaire n'est jamais prononcé « à titre confidentiel ».
- Demander un droit de regard avant la publication de l'article ne sert quasiment à rien. Ne vous embarrassez pas de tels procédés.
- Ne communiquez aucune information dont vous ne souhaitez pas qu'elle soit publiée ou diffusée à la radio ou la télévision. Si vous demandez à ce qu'une information ne soit pas reprise, vous pouvez être convaincu que cette dernière le sera.

Ne pas :

- Elever le ton ou tenter d'embarrasser le journaliste.
- Exiger que vos déclarations ne soient pas coupées.
- Exiger que vos réponses soient coupées.
- Répéter les remarques provocatrices ou les attaques des journalistes.
- Partir du principe que le journaliste a raison : si VOUS ne savez pas, indiquez simplement que vous allez vérifier.
- Faire de plaisanterie, utiliser un jargon, donner des avis personnels ou être trop démonstratif.
- Révéler l'homosexualité de quiconque.

Attention :

- Au mitraillage de questions.
- Aux questions fermées.
- Aux micros, enregistreurs ou téléphones portables qui peuvent encore être branchés même après votre déclaration.

Comme nous l'indiquions, il ne s'agit en aucun cas d'une stratégie exhaustive pour vos contacts avec les média. Vos plans de sécurité doivent fixer des objectifs et prévoir des activités afin de limiter la capacité des média à nous empêcher d'atteindre nos buts et objectifs. Les conseils ci-dessus ne sont que des « trucs et astuces » pour gérer les média lorsque nous sommes pris au dépourvu. L'intérêt des média ne doit jamais nous surprendre.

Les actes législatifs interdisant sodomie ou les rapports sexuels contre-nature peuvent être utilisés pour ternir l'image ou attaquer les associations travaillant sur les droits LGBTI.

Turquie : Respect du droit à la liberté d'association pour les personnes LGBT – 3 juillet 2008

Une cour locale d'Istanbul a ordonné la fermeture de l'association turque de solidarité avec les lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transsexuel-le-s, Lambda Istanbul. Le 29 mai, la cour a statué en faveur du plaignant, le bureau du Gouverneur d'Istanbul, qui arguait que les objectifs de Lambda Istanbul étaient contraires aux « valeurs morales et à la structure de la famille ». La procédure en appel est encore en cours.

Ces dernières années, les gouvernorats provinciaux turcs ont ciblé les associations travaillant à la promotion des droits des personnes à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre différentes. Ainsi, en septembre 2005, le bureau du Gouverneur d'Ankara a accusé le groupe KAOS-GL, une association gay et lesbienne de recherche et solidarité située dans la capitale, « d'établir une association contraire aux lois et principes de moralité ».

De même, en août 2006, le bureau du Gouverneur d'Ankara, a tenté de mettre un terme aux activités du groupe de défense des droits humains Pembe Hayat (la vie en rose), qui travaille auprès des personnes transgenres, prétendant que l'association entrait en infraction avec les « lois et la moralité ». Dans ces deux affaires, le parquet a abandonné les poursuites.

http://www.amnesty.org/en/appeals-for-action/turkey-urged-respect-lgbt-right-freedom-of-association

Image et tolérance

Posez-vous ces questions en tant qu'association

1. Quel est le mandat de l'association ? Le personnel et les bénévoles l'ont-ils bien saisi ? L'association dispose-t-elle de programmes d'introduction destinés aux nouveaux membres du personnel ?
2. Quels sont la mission et l'objectif spécifiques de l'association ? Le personnel les a-t-il bien saisis ? Les groupes associés ont-ils des missions ou objectifs différents ? Comment l'explique-t-on au grand public ? La mission de l'association figure-t-elle sur le site Internet par exemple ?
3. Les activités de l'association sont-elles clairement différentes du travail d'autres organisations ? Si oui, l'impact sur la sécurité de l'association et de son personnel est-il positif ou négatif ?
4. La perception de l'association à l'extérieur a-t-elle une incidence sur sa sécurité ? Dans quelle mesure ? Répondez à la question en mentionnant les forces de soutien et d'opposition déterminées lors de la cartographie de votre environnement politique. Accordez une attention toute particulière aux personnes/associations que vous connaissez peu, c'est-à-dire dont vous ne savez pas si elles vous soutiennent ou s'opposent à votre action.

Par exemple :

Des membres de votre association ont été invités à une conférence. Pendant la manifestation, un de vos représentants s'intéresse à un employé. Ils ont environ le même âge et sont issus du même milieu social mais une différence persiste : l'un est client et l'autre employé. Comment seraient perçues des avances faites à l'employé en service - par le serveur lui-même et par la direction de l'hôtel ? Qu'en est-il des organisateurs de la conférence ? Comment interprèteraient-ils qu'un invité séduise un employé ? Quelle image cette attitude donne-t-elle de l'association si l'un de ses représentants semble harceler sexuellement un employé sur le lieu de la conférence ?

Cultivez la tolérance pour ouvrir les portes, renforcer votre sécurité et créer une relation de réciprocité avec la communauté qui vous entoure et les groupes cibles.

Idées reçues sur le mouvement des droits humains LGBTI et suggestions pour les mettre en déroute :

Promiscuité / libertinage :

Un jeune défenseur homosexuel s'est plaint de s'être fait voler certains effets personnels par les hommes qu'il avait invités dans sa chambre pour avoir des rapports sexuels. Il n'a pas d'argent pour les amener dans un autre hôtel et ne considère pas que le vol de son téléphone portable professionnel ou de ses documents de travail constitue une véritable menace pour la sécurité de son association. Le problème ne sera pas résolu en lui expliquant simplement qu'il ne doit ramener personne dans sa chambre. Il continuera et si un vol a lieu, il ne portera pas plainte par crainte de représailles. La meilleure solution consisterait à disposer d'un meuble ou une valise fermés à clef où les documents de travail et téléphones portables pourraient être déposés. La clef devra être conservée dans un endroit sûr. On peut également empêcher un vol en raccompagnant ses invités à la porte ou en fermant sa porte à clef. En matière de sécurité, il faut êre pragmatique, pas idéaliste.

L'on pense souvent que les employés des associations LGBTI sont très libérés sexuellement. Dans les sociétés contrôlées par une classe moyenne ou une caste supérieure urbaine, la notion de respectabilité qui fait des rapports sexuels un tabou, engendre des problèmes de sécurité en cas de démonstrations publiques d'affection entre personnes de même sexe, d'ouverture sur son activité sexuelle ou du nombre élevé de partenaires sexuels. Si les normes culturelles se fondent sur le mariage ou le partenariat hétérosexuel monogame, il est courant que la population pense que les LGBTI enfreignent cette norme, ce qui est à l'origine de frictions avec la société dans son ensemble. Bien sûr, si l'égalité existait réellement et que la discrimination appartenait au passé, nos pratiques sexuelles, dans la mesure où elles impliquent des personnes consentantes, ne seraient

pas examinées à la loupe. Le fait est que le monde n'est pas prêt à nous accepter en tant qu'égaux. Nous n'avons donc qu'une alternative : refuser et continuer d'enfreindre les normes hétérosexistes ou mettre en place des stratégies qui nous permettront finalement d'être acceptés par la société. D'aucuns pensent que le mariage homosexuel est un premier pas vers cette acceptation. En tant que défenseurs et associations travaillant pour mettre un terme à la discrimination et promouvoir les droits à la liberté de choix et d'expression, nous avons la responsabilité de faire accepter nos idées par la société dans son ensemble. Etre perçus comme des pourfendeurs des valeurs sociales peut souvent se révéler contre-productif. Nos idées resteront de fait marginalisées.

Un exemple à débattre :

Lors de la visite des nouveaux bureaux d'une association travaillant sur les droits OSIG, les visiteurs remarquent un préservatif usagé sur le sol d'une des salles de formation.

Guides pour la discussion :

- Quelle image cette découverte donne-t-elle de l'association ?
- Quelle pourrait être la réaction de bailleurs de fonds internationaux en de telles circonstances ?
- Quelles pourraient être les incidences, en termes de sécurité, pour une association qui cherche à se donner une image de sérieux parmi les organisations pour les droits humains ?
- Lorsqu'on leur a posé la question, certains défenseurs ont répondu que le préservatif avait été déposé là pour nuire à l'organisation. Si cela est vrai, qu'apprenons-nous sur les capacités de ceux qui souhaitent nous attaquer ?

Détournement de mineurs :

La loi sur le consentement à des actes homosexuels (sont principalement concernés les hommes qui ont des relations sexuelles avec des hommes) a fait l'objet de débats dans de nombreux Etats. Les actes homosexuels ou « contre nature » y sont souvent illégaux. Les récits des media portant sur des hommes plus âgés séduisant des plus jeunes et des adolescents peuvent susciter des sentiments anti-homosexuels et avoir des répercussions. Dans la plupart des sociétés, l'idée que les jeunes hommes et les garçons sont corrompus et ainsi contraints à devenir homosexuels fait abstraction de toute notion du droit de l'individu à la liberté de choix. Cet argument est fréquemment utilisé par les familles des fils et filles qui éprouvent des difficultés à accepter la sexualité de leur enfant. Cette idée, ressassée par les média et colportée par la culture populaire est potentiellement dommageable. Le débat actuel sur les différents âges légaux de consentement sexuel laisse à penser que la communauté hétérosexuelle, même dans un Etat où les relations homosexuelles sont autorisées et protégées par la loi, considère encore les hommes homosexuels comme des prédateurs. Demandez-vous si la société nous ventile selon différentes catégories ou si elle recherche le plus petit dénominateur commun pour nous « marquer tous au fer rouge ».

Exemple à débattre:

Une organisation religieuse pro-famille a récemment lancée une campagne médiatique contre des défenseurs LGBTI reconnus. La plupart des allégations portaient sur la « menace » que ces personnes faisaient peser sur l'institution de la famille et sur les jeunes qu'ils fréquentaient dans la mesure où ils étaient enseignants.

Pour guider la discussion :

- Quelles mesures doivent être prises immédiatement afin de garantir la sécurité des personnes dont l'homosexualité vient d'être publiquement révélée.
- Que pouvons-nous faire pour contrecarrer les images négatives des défenseurs LGBTI présentées dans les média ?
- Quels objectifs à long terme peuvent être envisagés afin d'empêcher que ces campagnes nous nuisent à l'avenir ?

Activités et valeurs immorales :

Compte tenu de la pression sociale, de la discrimination et du manque d'opportunités d'emploi, les membres de la communauté LGBTI sont souvent contraints de travailler dans le secteur informel. On les retrouve fréquemment dans l'industrie du sexe où l'on travaille souvent la nuit et dans des zones associées aux crimes de droit commun, la consommation de drogue et alcool et la promiscuité sexuelle. L'idée que les associations LGBTI cautionnent, d'une façon ou d'une autre, ces activités antisociales et criminelles est largement répandue. La présence de personnes LGBTI dans ces quartiers, que ce soit pour un travail légitime ou toute autre raison, apporte de l'eau au moulin de ces arguments. Cela est particulièrement vrai quand les travailleurs chargés de la recherche de contacts le jour se révèlent être des travailleurs du sexe ou des « artistes » la nuit.

Le problème réside dans le distinguo à opérer entre le travail légitime de l'association et les idées ayant libre cours dans la société sur les pratiques immorales et les quartiers de la ville fréquentés par des individus antisociaux. Les personnes opposées aux activités de l'organisation l'associeront avec les groupes cibles à haut risque et souvent ostracisés ainsi que leurs activités.

Exemple à débattre :

Des défendeurs cherchant des contacts pour une association dans le quartier rouge d'une grande ville sont arrêtés par la police. Lorsque l'association se tourne vers les représentants de la communauté internationale qui s'occupent du dossier et demande des éclaircissements à la police, l'institution répond que les individus ont été interpelés pour avoir eu des pratiques sexuelles illégales en public et non parce qu'ils effectuaient une mission tout à fait légitime en faveur des droits humains.

Pour guider la discussion :

- Evitez les réponses convenues du type : la police ment. Tentez plutôt de comprendre pourquoi la police n'a pas de difficultés à fournir ce type d'explications.

- Tâchez de comprendre pourquoi l'organisation internationale tendrait davantage à croire la police que l'association impliquée dans l'affaire.
- S'il y existe le moindre doute quand au détenteur de la vérité, essayez de comprendre pourquoi.
- En pratique, que peut faire l'association pour éviter que les réponses de la police soient considérées comme la vérité à l'avenir ?

Menace contre les grandes valeurs sociétales hétérosexuelles et normatives du genre :

Les sociétés patriarcales, les systèmes religieux et autres sont des systèmes de contrôle qui se sentent menacés par toute remise en question des normes. Les sociétés néolibérales et socialistes, soutenues par la doctrine religieuse et se fondant sur la notion de respectabilité répriment fréquemment les déviances. Non du fait de la nature de la déviance, mais simplement parce qu'elle ne cadre pas avec le modèle conçu pour le développement social ou la création de la nation. Les déviances sexuelles, les variations de sexe et les comportements de genre non-normatifs sont considérés comme des menaces. Nos programmes s'opposent au statu quo et creusent donc un fossé avec des idéologies habilement construites. Les pays récemment décolonnisés ont renié leurs traditions LGBTI historiques et condamnent les comportements homosexuels et transgenres comme l'influence des pouvoirs colonisateurs. Il est crucial de noter ici que les personnes qui souhaitent faire des sexualités déviantes ou des genres non-normatifs des comportements subversifs disposent souvent d'un accès illimité, voire contrôlent les média du pays et utilisent ce pouvoir pour clouer au pilori les actions des groupes LGBTI et gagner le soutien des éléments les plus réactionnaires de la société. Dans les périodes de troubles civils et de conflits armés, des normes sociétales rigides sont fréquemment imposées par les deux parties adhérant aux valeurs sociétales patriarcales prédominantes. Elles excluent toute divergence avec la norme et la sanctionne de façon draconienne.

Exemple à débattre :

Dans certaines cultures, l'existence de comportements transgenres ou de genre non normatifs est acceptée dans des conditions données. Dans de nombreux Etats, les personnes transgenres ont joué un rôle historique, pas simplement au sein des cours royales mais en tant qu'artistes. En Angleterre, la coutume du travestissement pour le divertissement est largement acceptée sous la forme du pantomime. On la retrouve même aujourd'hui à la télévision, bien que cela se limite à la comédie et la satire. Peut-on faire fruit de ce rôle social évident des comportements de genre non normatifs pour promouvoir les rapports sexuels protégés et les droits OSIG ? Si oui, comment ? Si non, quelles stratégies devons-nous mettre en place pour assurer le droit à la liberté d'expression ? Comment convaincre la communauté des droits humains dans son ensemble qu'il s'agit d'une question sérieuse et pas simplement d'un « homme en jupe » ?

Points pour guider la discussion :

- La discussion (ne) devrait (pas) se cristalliser autour de la perception par la société de l'idée de transgenre.
- Est-ce dû à un manque de compréhension de la part de la société qui considère encore qu'être transgenre est une étape dans le passage d'un genre à l'autre ?
- Comment déconstruire la vision quasi clownesque du travestissement, comme c'est le cas dans l'industrie britannique du divertissement populaire ? Comment favoriser le modelage d'une vision qui inclut également le respect des droits humains ?

Divisions au sein du mouvement LGBTI :

Nous avons tous subi les effets négatifs de la discrimination et de l'inégalité devant la loi. Si nous pouvons dire que le manque d'égalité et la discrimination à l'encontre de la communauté LGBT figure sur notre programme commun, nous devons laisser à chaque groupe constitutif de la communauté LGBTI un espace d'expression de son expérience collective. Bien plus, nous devons également entendre les expériences personnelles de discrimination des personnes qui forment notre communauté.

L'internalisation de normes répressives dans la société constitue une expérience tout à fait personnelle de la discrimination. Elle amène souvent le rejet des personnes les plus visibles de notre communauté par peur de voir son homosexualité révélée par l'association. Elle peut également conduire les personnes les moins ouvertes sur leur sexualité et/ou leur identité sexuelle ou de genre peuvent souvent être amenées à rejeter celles qui le sont. Si les gays et bisexuels, comme les lesbiennes et bisexuelles considèrent que l'affirmation de son orientation sexuelle relève du choix, cette notion ne s'applique pas nécessairement aux personnes transgenres ou intersexuées. Nombre d'individus transgenres ou intersexués ne peuvent se présenter comme ayant un sexe ou un genre conforme à la norme. Ils sont donc obligés de révéler leur orientation sexuelle au corps médical afin d'obtenir des hormones sexuelles ou d'affirmation du sexe/genre et de pouvoir être opérés. Le fait de « passer pour l'autre genre » est devenu, comme nous l'avons vu, un véritable problème de sécurité dans de nombreux Etats.

Les individus contraints de créer des identités sexuelles privées réduisent souvent leurs expériences homo-érotiques à des aventures sexuelles sans lendemain. Si ces rencontres se déroulent dans un lieu public, les risques de sécurité ne sont que par trop évidents. Les normes comportementales diffèrent largement parmi les secteurs de la communauté LGBTI et ouvrent souvent la voie aux préjugés qui peuvent fréquemment être repris à son compte par la société pour discréditer l'ensemble du mouvement.

L'internalisation de ces opinions préconçues au sujet de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre peut également être à l'origine de divisions. Nous sommes tous les produits de la société dans laquelle nous avons grandi. Rares sont ceux parmi nous qui ont eu la chance de grandir dans des cadres où l'on célébrait la diversité. Nous avons adopté des normes qui, dans le meilleur des cas.

Nous avons vu précédemment que certaines des associations de personnes intersexuées ont adopté une vision très critique de ce qu'il considère être une simplification

à outrance de la question. Si ces problèmes ne peuvent pas « simplement » être traités comme des questions d'identité de genre et qu'ils doivent également prendre en compte les préjugés vivaces au sein de la communauté LGBTI elle-même, alors ces divisions pourraient, si elle ne sont pas réglées et comme nous l'avons signalé, susciter de véritables problèmes de sécurité pour l'intégralité du mouvement.

Aux expériences personnelles de discrimination viennent souvent s'ajouter les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Ilga Monde a publié un rapport sur la situation des lesbiennes dans le monde Mouvements lesbiens : ruptures et alliances. Ce dernier traite des nombreux défis que les lesbiennes ont dû relever pour faire entendre leur voix. Pour PI, l'une des principales causes d'inquiétudes reste l'invisibilité persistante du mouvement lesbien dans les pays où la domination patriarcale est tant légale que traditionnelle. Cette invisibilité et ces discriminations sont malheureusement patentes même au sein du groupe LGBTI.

Les différences à surmonter sont majeures. Dans les travaux menés pour pérenniser le mouvement LGBTI, il faut également constamment traiter de ces divergences afin de pouvoir avancer sur les luttes communes. L'image que nous avons de nous-mêmes, différents des autres au sein de la communauté LGBTI, peut poser des problèmes de sécurité, notamment car ces divisions peuvent être exploitées par ceux qui souhaitent discréditer nos associations et le mouvement dans son ensemble. Notre incapacité à surmonter ces divergences, notre propre échec à créer un mouvement inclusif, exacerbés par notre identification, peuvent souvent ternir l'image que nous projetons. Nous devons y prendre garde.

Exemple à débattre :

Le fait d'être transgenre ou les comportements de genre non normatifs ne sont pas seulement perçus négativement par la société mais constituent également une source d'embarras pour certains pans de la communauté LGBTI, notamment pour tous ceux qui, pour des raisons diverses, ne sont pas ouverts sur leurs pratiques sexuelles. Cela peut entraîner des divisions au sein de la communauté et générer des difficultés de mise en application des politiques de l'association.

Comment traitez-vous ces questions au sein de votre association ? Dans quelle mesure pensez-vous que cette question a pu créer des divisions ? Peuvent-elles être perçues par la société comme un rejet de la nature diverse de la communauté LGBTI ?

Points pour guider la discussion :

- Les récriminations ne servent à rien ici. L'important est de déterminer si ces questions d'internalisation des normes sociétales et des mesures répressives sont à l'origine de frictions et d'obstacles potentiels au développement de l'association.
- Voir comment déconstruire l'idée que les droits OSIG sont des droits différents et comment construire la notion que la communauté LGBTI œuvre au respect de droits humains universels dont nous jouissons tous. Le mouvement LGBTI pourrait-il participer à des campagnes qui lui permettraient d'être considéré comme un acteur pertinent au sein de la société ?

Les droits LGBTI ne sont pas de « véritables » droits humains :

La grande communauté des droits humains est un élément de la société que nous essayons de développer. Dans le monde développé, la demande de reconnaissance du partenariat homosexuel et des protections juridiques y afférentes est considérée comme superflue par rapport à l'ensemble des exigences généralistes en matière de droits humains. Comme nous l'avons vu au début, ce n'est pas nécessairement vrai.

Malheureusement, la pratique tend à prouver qu'il en va de même dans les économies néolibérales ou marxistes révolutionnaires. Il n'est pas rare que la grande communauté des droits humains, y compris le mouvement des femmes, considère que les droits OSIG ne sont pas de « véritables » droits. Les définitions binaires du sexe et du genre excluent également les droits OSIG des débats actuels sur la violence fondée sur le genre. Nombre de législations entérinées pour prévenir la violence fondée sur le genre ne présentent pas encore de dispositions pour la protection de la communauté LGBTI. L'Afrique du Sud définit explicitement les relations domestiques comme les relations entre le plaignant et l'inculpé, qu'ils soient de sexe opposé ou de même sexe. La loi ne mentionne cependant pas le troisième genre comme une catégorie de personne qui serait protégée par cette loi[17]. De même, l'absence de loi pour protégé le processus social et physique de transition rend les personnes transgenres et intersexuées plus vulnérables aux menaces de violence.

L'autre obstacle majeur rencontré par la communauté LGBTI pour que ses droits soient considérés comme de « véritables » droits humains est que les violations des droits de la communauté sont souvent considérées comme les faits de personnes privées ou ceux d'acteurs étatiques ou non-étatiques, mais perpétrés à titre personnel. A l'heure actuelle on débat encore de savoir si seuls les acteurs étatiques peuvent être inculpés de non respect des droits humains et seulement lorsqu'ils sont en service ; ou si les acteurs privés peuvent aussi être tenus pour responsables s'ils ne respectent pas le droit international. Tandis que le débat se poursuit, les droits OSIG, dont on considère qu'ils sont bafoués à titre privé et non pas dans le cadre d'une politique d'Etat, restent marginalisés. L'homophobie et la transphobie ont rarement été identifiées comme des politiques d'Etat malgré l'absence persistante de toute poursuite pénale à l'encontre des actes de violence à l'encontre de la communauté LGBTI et le fait que l'homosexualité (masculine) demeure un délit passible de poursuites criminelles dans de nombreux pays.

Alors que de nombreux pays abandonnent les conflits, la discrimination comme source de violence n'est pas considérée de façon aussi large qu'elle devrait l'être dans le cadre de la reconstruction post-conflit. Il est particulièrement difficile pour la communauté LGBTI de prouver que les violations de droits et les mauvais traitements qu'elle a subis participaient de stratégies politiques plus larges des parties au conflit. En effet, les personnes LGBTI ne représentent pas une frange aisément identifiable de la société et sont donc oubliées comme d'autres minorités. Les violations de droits perpétrées à l'encontre de la communauté LGBTI demeurent largement absentes des statistiques portant sur les conflits. Résultat : les violations des droits humains de la communauté LGBTI se poursuivent et font rarement l'objet de plaintes.

17 Loi sur les violences domestiques de 1998. Article 1.vii (http://www.info.gov.za/gazette/acts/1998/a116-98.pdf)

Exemple à débattre :

Les droits humains de la communauté LGBTI sont systématiquement occultés par la grande communauté des droits humains dans le cadre de la lutte pour rétablir la démocratie après un conflit. Seule l'intervention insistante d'ONG plus progressistes qui œuvrent pour les droits humains de façon généraliste a permis aux droits OSIG de trouver leur place. De ce fait, les associations LGBTI souffrent de représailles sans le soutien d'autres organisations : leurs cliniques pour séropositifs ou sidéens sont fermées sans que la moindre voix ne s'élève. Pourtant ces fermetures constituent une violation des droits des personnes utilisant les services de ces cliniques. Comment cela se fait-il ?

Points pour guider la discussion :

- Demandez-vous pourquoi les associations généralistes ne réagissent pas lorsque les activités d'une organisation LGBTI sont ouvertement attaquées et les droits des personnes bafoués ? Pourquoi restent-elles silencieuses ?
- Comment les associations des droits humains généralistes perçoivent-elles le mouvement LGBTI ?
- Pourquoi la communauté LGBTI est-elle exclue de certains processus transitionnels ? Les droits OSIG ont-ils jamais bénéficié de procédures spécifiques ? Leur a-t-on porté une attention spéciale dans une Commission pour la vérité par exemple ?

Crimes passionnels :

« Un jour, un policier m'a dit que lors d'une intervention à domicile, ses collègues avaient plaisanté sur le fait qu'il s'agissait d'un couple d'homosexuels, bien connu du voisinage pour ses disputes violentes et souvent publiques. A l'arrivée sur les lieux, le policier, au lieu de tomber sur ce qu'il imaginait être deux hommes efféminés se hurlant à la figure, a vu l'un attaquer l'autre au couteau. Lorsqu'il a demandé des renforts, ses collègues se sont moqués de lui, disant qu'il n'était pas assez viril pour gérer une dispute domestique entre deux « tapettes hystériques ». Et ce, jusqu'à ce qu'il explique que c'était sérieux et que c'était une question de vie ou de mort. »

Les crimes commis contre la communauté LGBT sont souvent considérés avec dédain comme des crimes passionnels, des crimes de droit commun ou acceptés du fait des attitudes sociales prévalant à l'encontre des personnes qui travaillent dans l'industrie du sexe. La déconstruction de ces notions peut s'avérer être un processus extrêmement complexe. Comme nous l'avons vu plus haut, il est très difficile de prouver que les violations perpétrées contre des défenseurs travaillant pour ou issus de la communauté LGBTI sont systématiques et participent d'un programme politique répressif bien ficelé. Il incombe souvent à l'association ou à la personne d'établir les liens entre le crime commis et une stratégie de plus grande ampleur, telle qu'une homophobie ou une transphobie institutionnalisées. Etablir ce lien et tenter de traiter ces affaires dans le contexte plus général de l'impunité et des gouvernements répressifs est souvent l'une des luttes fondamentales des associations et défenseurs LGBTI.

Tant que l'Etat et ses agents continuent de caricaturer les affaires et de les réduire à des crimes passionnels, les droits OSIG ne pourront jamais être intégrés aux droits généraux. Cela dit, il est de la responsabilité des associations de monter des dossiers solides et de s'engager fortement pour le règlement de ces affaires.

Exemple à débattre :

Un homosexuel est battu par un membre de sa famille. La victime porte plainte à la police qui le ridiculise plutôt que de l'aider à déposer. Une association LGBTI présente l'affaire au chargé de l'OHCDH en résidence qui traite le dossier avec la police. On lui répond que la victime a accepté l'indemnisation offerte par la personne qui l'avait battue et a retiré sa plainte.

Eléments pour guider la discussion :

- Quelle image cette histoire donne-t-elle de l'individu et de l'association ?
- Pourrait-on reprocher à l'organisation de ne pas déployer suffisamment d'efforts pour mettre la fin à l'impunité de ces criminels ? Quelles informations contextuelles pourraient expliquer la réponse de la victime ?
- Comment aurait-on pu mieux traiter cette affaire ?
- Quels dispositions et mécanismes de soutien légaux doivent être mis en place pour permettre aux victimes de tels crimes de porter plainte ?

Eléments clefs à retenir :

1. La perception de nous n'est pas nécessairement conforme à l'image que nous avons de nous-mêmes.
2. Notre image est le résultat de nos déclarations, nos actions, notre présentation face aux autres et des effets de nos activités sur les autres.
3. L'image ne naît pas uniquement des messages que nous envoyons intentionnellement pour communiquer mais également de notre communication inconsciente.
4. Quelqu'un peut délibérément créer une image de vous ou de votre organisation pour servir ses propres intérêts (en général, cette image est négative).
5. Il faut distinguer les différentes catégories de personnes selon l'image qu'elles ont de nous. Ainsi, vous serez en mesure d'élaborer des stratégies pour contrecarrer toute image négative et de développer une image positive.
6. La gestion de l'image implique de réfléchir au recrutement et à la direction du personnel, à l'exécution de nos programmes et à nos relations avec les différents acteurs.
7. En gérant prudemment votre image et autres perceptions, vous pourrez gagner plus de respect et de tolérance.

Rappelez-vous : nous devons en permanence faire évoluer notre attitude face à la gestion de la sécurité. Faire évoluer nos comportements, c'est une tactique qui peut n'être que temporaires.

Chapitre Cinq

Comprendre les menaces, les incidents de sécurité et prévenir les agressions

Dans ce chapitre nous examinerons quelles informations vitales les menaces reçues nous fournissent sur les personnes qui cherchent à nous attaquer. Nous verrons également comment utiliser ces informations pour élaborer des stratégies de protection et de sécurité qui nous aiderons à améliorer notre cadre de travail. Nous établirons également la différence entre les menaces et les incidents de sécurité et verrons comment prévenir les agressions. Ce sont nos réponses aux menaces et aux incidents de sécurité qui peuvent nous aider à prévenir les agressions.

Evaluation des menaces : les comprendre en profondeur

Les menaces sont fréquemment utilisées pour nous faire sentir vulnérables, anxieux, perplexes et sans recours. Les menaces et la répression visent aussi à briser les organisations et à nous faire perdre confiance en nos chefs et collègues. Assurer simultanément une gestion prudente et adéquate des menaces et le maintien de la sécurité dans notre travail reste un exercice d'équilibriste.

Lorsque nous avons étudié le danger et les niveaux de risque, nous avons défini les menaces comme « la possibilité que quelqu'un porte atteinte à notre intégrité physique ou morale ou à notre propriété, par le biais d'action volontaires et souvent violentes ». Nous avons également abordé les menaces potentielles (lorsqu'un défenseur proche de nos activités est menacé, il n'y a pas de raison de penser que nous serons immunisés ensuite), et les menaces déclarées (menace de mort par exemple). Maintenant, nous allons nous attarder sur la gestion des menaces déclarées.

> Une menace déclarée est une déclaration ou l'indication de l'intention de porter atteinte, punir ou blesser, normalement dans un but particulier. Nous recevons des menaces du fait de l'impact de notre travail ou parce que notre visibilité remet en cause les valeurs « traditionnalistes » du comportement normal. La plupart des menaces ont pour objectif déclaré de nous empêcher d'agir ou de nous contraindre à faire quelque chose. Une menace a toujours une source, c'est-à-dire une personne ou un groupe qui a été touché par notre travail ou notre visibilité et qui choisit de nous menacer. L'objectif de la menace est lié à l'incidence de notre travail, et un moyen d'expression, c'est-à-dire un mode de déclaration.

Une menace n'est crédible que si elle suggère que la personne qui l'a proférée a la capacité de la mettre à exécution. Nous savons que la menace est liée à notre travail ou notre visibilité en tant que défenseur ou organisation LGBTI. Chaque menace rassemble des informations précieuses sur son auteur et permet même dans certains cas d'identifier ses faiblesses ou vulnérabilités. Elle doit donc être examinée avec attention.

Au bout du compte, nous devons savoir si une menace peut être mise à exécution. Si nous sommes suffisamment sûrs que c'est improbable, notre démarche sera complètement différente du cas dans lequel nous sommes convaincus de la mise à exécution.

Les trois principaux objectifs lors de l'évaluation d'une menace :

- Obtenir autant d'informations que possible sur l'objectif et la source de la menace (liés à l'incidence de notre travail).
- Parvenir à une conclusion raisonnable quant à la probabilité que la menace sera mise à exécution ou non.
- Décider de l'action à entreprendre.

Evaluer une menace en cinq étapes

1. Établissez les faits concernant la ou les menaces. Il est important de connaître exactement les faits. Vous pouvez le faire en menant des entretiens ou en interrogeant des individus-clés, et parfois grâce à des rapports pertinents.
2. Établissez le modèle de menaces au fil du temps. Si plusieurs menaces sont proférées à la suite (comme cela arrive souvent), il est important d'en rechercher les caractéristiques, tels que les moyens employés, le moment où les menaces se produisent, les symboles, la forme (information écrite à la main ou communication verbale, etc). Il n'est certes pas toujours possible d'établir de tels modèles, mais ils sont cependant importants pour une évaluation correcte des menaces.
3. Établissez le but de la menace. Puisqu' une menace a habituellement un objectif clairement lié à l'impact de votre travail, suivre la piste de cet impact pourrait vous aider à établir le but de la menace.
4. Établissez l'origine de la menace. (Ceci n'est possible qu'après avoir suivi les trois premières étapes). Essayez d'être aussi précis que possible et de distinguer entre le commanditaire et l'exécutant : par exemple, vous pourriez dire que le « gouvernement » vous menace. Comme tout gouvernement est un acteur complexe, il est plus utile de déterminer quel élément du gouvernement pourrait être à l'origine de la menace. Des acteurs tels que « les forces de sécurité » ou les « groupes armés » sont également des acteurs complexes. Souvenez-vous que même signée, une menace peut s'avérer fausse. Ceci peut être un bon moyen pour l'auteur d'éviter un coût politique tout en atteignant son objectif : effrayer le défenseur et l'empêcher de poursuivre son travail.
5. Parvenez à une conclusion raisonnable sur la probabilité que la menace puisse être mise à exécution ou non. La violence est conditionnelle. Vous ne pouvez jamais savoir avec certitude si une menace sera mise - ou non - à exécution. Etablir des prévisions en matière de violence revient à affirmer que dans des circonstances précises, il existe un risque qu'un individu ou qu'un groupe particulier use de violence contre une cible donnée.

Les défenseurs ne sont pas devins et ne peuvent pas prétendre savoir ce qu'il adviendra. Cependant, vous pouvez arriver à une conclusion raisonnable sur la probabilité qu'une menace soit mise à exécution ou non. Vous pouvez ne pas avoir obtenu assez d'informations sur la menace grâce aux quatre premières étapes et donc ne pas aboutir à une conclusion. Vous pouvez aussi avoir des avis divergents sur le degré de « réalité » de la menace. Quoi qu'il en soit, vous devez envisager le scénario catastrophe.

Par exemple :

La police a menacé un défenseur LGBTI de révéler son homosexualité s'il continue de travailler sur une affaire de détention illégale et de harcèlement sexuel. Le groupe analyse les menaces et parvient à deux conclusions divergentes, quoique toutes deux fondées sur un bon raisonnement. D'aucuns disent que la menace ne sera pas mise à exécution puisque cela mettrait au jour les activités criminelles de la police, et d'autres considèrent que la menace peut être mise à exécution et s'inquiètent des conséquences pour le défenseur qui n'a pas avoué son homosexualité à sa famille. A la fin de la réunion, le groupe décide de se fonder sur le scénario pessimiste, c'est-à-dire que la menace peut être mise à exécution et qu'il faut donc prendre les mesures de sécurité qui s'imposent.

Cette évaluation de la menace part de faits concrets (1ère étape) pour aller vers un raisonnement spéculatif. La 2ème étape introduit une légère interprétation des faits que l'on approfondit progressivement dans les 3ème, 4ème et 5ème étapes. Il existe des raisons fondées d'observer l'ordre des étapes. Si vous commencez par la 2ème ou la 4ème étape, par exemple, vous vous privez d'informations plus concrètes découlant des étapes précédentes.

Les faits doivent appuyer vos arguments. S'ils n'y parviennent pas, vous devez échafauder une autre hypothèse.

Le suivi et la clôture d'un cas de menace

Une menace ou un incident de sécurité peut inquiéter un groupe de défenseurs, mais il est souvent difficile de prolonger la conscience d'un danger et les protocoles de sécurité supplémentaires en découlant. En raison de la pression extérieure constante sur notre travail, sonner trop souvent l'alarme d'une organisation pourrait amener les membres à ne plus s'y intéresser et, par conséquent, à baisser leur garde.

Il ne faudrait donner l'alerte au sein d'un groupe qu'en cas de preuves irréfutables et liées à la possibilité qu'un événement précis survienne. Elle doit être prévue de façon à motiver le groupe à agir, et à exiger la mise en œuvre d'un ensemble concret de mesures. Afin d'être la plus efficace possible, l'alerte ne devrait susciter qu'une motivation relative. Si la motivation est trop faible, elle ne pousse pas les personnes à agir, en revanche lorsqu'elle est trop intense, elle provoque une surcharge d'émotions. Si la menace est susceptible de se prolonger dans le temps, il est essentiel de procéder à un débriefing et à des activités de suivi une fois l'alerte initiale donnée, afin de corriger les fausses informations, de modifier les recommandations

peu judicieuses, et également de renforcer la confiance des membres dans les efforts communs du groupe.

Enfin, si la menace n'est pas mise à exécution, une explication devrait être fournie et le groupe devrait être informé que la menace est moindre ou qu'elle a cessé.

Incidents de sécurité : définition et analyse

En termes simples, un incident de sécurité peut être défini comme tout acte ou événement dont vous pensez qu'il pourrait remettre en question votre sécurité personnelle ou celle de votre organisation.

Les exemples d'incidents de sécurité pourraient inclure : voir le même véhicule suspect stationné devant votre bureau ou votre maison durant plusieurs jours, des appels nocturnes anonymes, une personne se renseignant sur vous dans une ville ou un village proche, une effraction à votre domicile, etc.

Cependant, tout ce que vous remarquez ne constitue pas un incident de sécurité. Vous devriez donc le consigner par écrit, et ensuite l'analyser, idéalement avec vos collègues, pour établir si ce que vous avez observé est réellement susceptible de porter atteinte à votre sécurité. À ce moment-là, vous pouvez réagir à l'incident. La marche à suivre est la suivante :

Vous remarquez quelque chose → vous vous rendez compte qu'il peut s'agir d'un incident de sécurité → vous le consignez ou en informez vos collègues → vous l'analysez → vous établissez qu'il s'agit d'un incident de sécurité→ vous réagissez de façon appropriée.

Même dans l'urgence, la marche à suivre doit être respectée, mais effectuée beaucoup plus rapidement pour éviter de perdre du temps (voir ci-dessous).

Distinguer les incidents de sécurité des menaces :

Si vous attendez le bus et qu'une personne à côté de vous vous menace à cause de votre travail, cela - indépendamment du fait d'être une menace – constitue un incident de sécurité. En revanche, si vous découvrez que la police surveille votre bureau depuis une voiture garée en face ou que votre téléphone portable a été volé, il s'agira alors d'incidents de sécurité mais pas nécessairement de menaces. Rappelez-vous que les menaces ont un objectif et que les incidents se produisent.

Pourquoi les incidents de sécurité sont-ils si importants ?

Les incidents de sécurité sont cruciaux pour gérer votre sécurité car ils fournissent des informations vitales sur l'impact de votre travail, et sur les actions éventuelles qui pourraient être en cours de préparation ou perpétrées contre nous. De plus, ces incidents sont une mine d'informations pour évaluer notre gestion de la sécurité. Ils nous per-

mettent ainsi de modifier notre comportement ou nos activités et d'éviter des endroits qui pourraient s'avérer dangereux, ou plus dangereux que d'habitude. Les incidents de sécurité peuvent donc être envisagés comme des indicateurs du niveau de sécurité local. Si nous ne parvenons pas à déceler de tels changements, il sera difficile de prendre les mesures nécessaires et opportunes pour protéger notre sécurité.

Par exemple :

Lundi, le collègue A remarque une personne étrange à l'extérieur des bureaux alors qu'il quitte les lieux pour rentrer chez lui. L'étranger lui sourit et votre collègue considère qu'il s'agit d'une marque de politesse. De retour au bureau le lendemain, il a déjà tout oublié et ne songe pas à mentionner l'événement à ses collègues.

Mardi, le collègue B remarque qu'une personne étrange traîne à proximité du petit magasin à côté de vos bureaux, mais oublie d'en parler parce qu'il est très préoccupé par ses problèmes de famille.

Mercredi, le collègue C remarque que quelqu'un essayait de se cacher alors qu'il quittait les bureaux pour rentrer chez lui. Il pense que c'est de la paranoïa de sa part parce qu'il s'épuise à boucler son rapport.

Jeudi, le collègue D arrive chez lui et réalise qu'il n'a pas son sac. Il pense qu'il l'a oublié dans le bus ou au café où il s'est arrêté avant de rentrer. Dans le sac se trouvent les clefs du bureau, mais il est tard et comme tous les collègues sont occupés et fatigués, le collègue D décide de ne pas les déranger à cette heure-là.

Cette nuit là, on pénètre dans les bureaux et des dossiers importants relatifs à un dossier confidentiel contre la police disparaissent. On ne s'en rend compte que lorsque les avocats demandent au chargé des droits humains des copies des dossiers qu'ils pourront rapporter et étudier pendant le week-end.

Demandez-vous si le collègue D aurait réagi de la même façon si ses collègues avaient mentionné les événements étranges observés autour du bureau les nuits précédentes ?

Les incidents de sécurité représentent « l'unité de mesure élémentaire » de la sécurité et sont les indicateurs de la résistance à vos activités et de la pression qui pèse sur elles. Ne les laissez pas passer échapper.

Réagir à un incident de sécurité

Il existe mille façons de réagir rapidement à un incident de sécurité. Les étapes ci-dessous ont été formulées selon le moment et le mode réaction à un incident, à partir du moment où il a été signalé, pendant qu'il survient et après sa conclusion.

Etape 1 : Signalez et analysez l'incident :

Qu'est-ce qui est en train de se passer / que s'est-il passé ? (essayez de vous concentrer sur les faits)

Où et quand cela s'est-il passé ?

Qui était impliqué (si vous êtes en mesure de le déterminer) ?

Note-t-on des blessures ou dommages physiques ou matériels ?

Etape 2 : Décidez du moment d'agir. Vous avez trois possibilités :

1. Une réaction immédiate s'impose afin de porter des secours aux personnes blessées ou pour arrêter une agression. Doit-on songer aux questions de confidentialité ? Est-ce éthique ? Des règles internes s'appliquent-elles dans cette situation ? Quel type de consultation allez-vous mettre en place avec la personne concernée ?
3. Une réaction rapide (dans les heures ou les jours qui suivent) est nécessaire pour éviter tout nouvel incident de sécurité.
3. Une action de suivi (après quelques jours, semaines, ou mois) : si la situation s'est stabilisée, une réaction immédiate ou rapide peut ne pas s'avérer nécessaire.

Cependant, tout incident de sécurité exigeant une réaction immédiate ou rapide doit donner lieu à une action de suivi afin de rétablir ou réexaminer votre cadre de travail.

Etape 3 : Décidez du mode de réaction et de vos objectifs :

Quand la réaction doit être immédiate, les objectifs sont clairs : soigner les blessures et/ou empêcher la poursuite de l'agression ou la survenue d'une nouvelle agression.

Quand la réaction doit être rapide, les objectifs seront établis par une équipe de crise (ou assimilée) et viseront à rétablir la sécurité nécessaire pour les personnes touchées par l'incident.

Les réactions ultérieures découleront des mesures fixées selon les procédures de décision habituelles de l'organisation, et viseront à rétablir un cadre de travail sûr à l'extérieur, à revoir les procédures d'organisation internes et à améliorer les réactions aux incidents de sécurité.

Toute réaction doit prendre en compte la sécurité et la protection des autres personnes, organisations ou institutions avec lesquelles vous coopérez.

Fixez vos objectifs avant d'agir.

Pourquoi un incident de sécurité peut-il échapper à notre attention ?

- Nous en sommes conscients mais n'en tenons pas compte parce que nous l'estimons sans importance.
- Nous n'avons pas informé notre organisation (nous avons oublié, estimons que ce n'est pas nécessaire ou décidons de le taire parce que l'incident s'est produit en raison d'une erreur de sa part).
- L'organisation, qui a évalué l'incident au sein du groupe après que nous ayons consigné nos observations dans le cahier, a jugé qu'aucune action n'était nécessaire.

Pourquoi réagissons-nous parfois de façon excessive aux incidents de sécurité ?

Un collègue raconte constamment des histoires à propos de l'un ou l'autre incident de sécurité, mais après examen, elles s'avèrent sans fondement ou ne pas mériter une telle qualification. Le véritable incident de sécurité ici est que votre collègue souffre d'un problème. Il imagine des incidents de sécurité. Il ressent peut-être une grande peur, ou souffre de stress. Il faudrait alors lui proposer de l'aide pour pouvoir résoudre son problème. Les collègues connaissant ce type de difficultés ne pourront pas gérer leur sécurité de façon adéquate. Pour la sécurité de l'organisation dans son ensemble, il faut leur apporter l'aide idoine.

Exemple d'un incident qui génère un retour d'informations sur l'amélioration de la sécurité dans le travail :

Pour la troisième fois un membre de votre organisation a rencontré des problèmes avec la police alors qu'il recherchait des contacts, car il oublie fréquemment de prendre ses papiers.Vous décidez par conséquent d'élaborer une liste de contrôle que tous les membres doivent consulter avant d'aller travailler.

Exemple d'un incident qui génère un retour d'information sur votre de planification en matière de sécurité :

Alors que vous recherchez des contacts dans une ville de province, vous êtes retenu pendant une demi-heure par la police qui vous dit avoir peu d'estime pour votre travail. Des menaces à peine voilées sont proférées. Lorsque vous demandez une explication au commissariat de police, la scène se répète. Vous convoquez une réunion de groupe pour réexaminer les activités prévues car il semble évident que des changements sont nécessaires si vous voulez poursuivre votre travail. Vous organisez une série de rencontres avec des fonctionnaires gouvernementaux, modifiez certains volets de votre planification et prévoyez des réunions hebdomadaires pour suivre l'évolution de la situation.

Exemple d'un incident qui génère un retour d'informations pour votre stratégie de sécurité :

Lorsque que lancez vos activités de défenseur dans une nouvelle région, vous recevez immédiatement des menaces et l'un de vos collègues se fait agresser. Vous n'aviez pas imaginé une telle opposition à votre travail, et n'avez pas prévu de réponse dans votre stratégie globale. Vous aurez donc à modifier votre stratégie afin de développer la tolérance locale à l'égard de votre travail et dissuader vos opposants de poursuivre les agressions et menaces. Pour ce faire, vous devrez interrompre vos activités provisoirement, quitter la région et réexaminer l'intégralité du projet.

Il est important de réagir rapidement, mais il est essential de savoir pourquoi vous devez agir. En déterminant en premier lieu vos objectifs, vous pourrez également décider de la façon de les atteindre (modus operandi). Par exemple :

Si vous avez appris qu'un de vos collègues n'est pas arrivé à destination dans un village, vous pouvez lancer une réaction en appelant un hôpital ou vos contacts dans d'autres ONG, un bureau ONU proche ou la police. Cependant, avant de procéder à ces appels, il est essentiel de définir

ce que vous voulez obtenir et ce que vous allez dire. Sans cela, vous pourriez erronément donner l'alarme (imaginez que le défenseur ait simplement pris du retard parce qu'il a manqué son bus et oublié d'en informer le bureau) ou susciter une réaction contraire à celle escomptée.

Prévenir les agressions et y réagir

Nous allons maintenant examiner comment évaluer le potentiel de survenue d'une agression et les moyens de prévenir les agressions directes à l'encontre des défenseurs. Comme nous l'avons vu, les menaces peuvent souvent générer des agressions et la consignation et la réponse aux incidents de sécurité peuvent fréquemment nous fournir des informations vitales sur la probabilité d'une agression.

Agression sur des défenseurs

Une agression violente contre un défenseur des droits humains n'a jamais lieu par hasard (voir incidents de sécurité). L'analyse détaillée des agressions violentes montre qu'elles sont souvent le point culminant de conflits, différends, menaces, incidents de sécurité et erreurs accumulés et dont les origines peuvent être identifiées. Il en va de même dans les affaires de violences domestiques perpétrées contre le défenseur du fait de son travail, de sa visibilité ou des deux.

Pour un défenseur LGBTI, l'utilisation de toilettes publiques l'expose aux agressions du grand public qui a peur ou ne comprend pas pourquoi les personnes transgenres utilisent les toilettes des femmes ou des hommes. Le Transgender law center (TLC) a rédigé une série de lignes directrices intitulées Pisser en paix et devrait être consulté si des problèmes de discrimination, harcèlement, menace d'agression violente se posent lors de l'utilisation de toilettes publiques. Pour un agresseur potentiel, les toilettes constituent une occasion idéale de procéder à une agression motivée politiquement et de la faire passer pour un crime de droit commun. Quel que soit le raisonnement qui soutend ces agressions, TLC est on ne peut plus clair, ce n'est PAS notre faute.

Pour agresser un défenseur, l'agresseur potentiel doit disposer des éléments suivants:

1. Ressources – surveillance et collecte d'informations sur un défenseur sont des activités qui demandent du temps et de l'argent.
2. Accès – pour procéder à l'agression, il faut disposer d'un accès aisé au défenseur et être en mesure de s'enfuir rapidement du lieu du délit.
3. Impunité – l'agresseur potentiel ne passera pas à l'action s'il pense qu'il sera sanctionné ou qu'il perdra la face.

Il est donc crucial de détecter et analyser tous les signes indicateurs d'une possible agression. Cela implique de :

1. Comprendre votre environnement politique
2. Connaître les vulnérabilités de votre association
3. Déterminer la probabilité de mise à exécution d'une menace

4. Identifier et analyser les incidents de sécurité en portant une attention particulière aux cas qui pourraient vous laisser penser que vous êtes surveillés. Pourquoi ?

   - Pour établir quelles activités sont menées, quand, avec qui/par qui.
   - Pour rassembler toutes les informations nécessaires pour mener une agression.
   - Pour rassembler les informations nécessaires à des poursuites en justice ou d'autres formes d'intimidations (sans violence directe).
   - Pour intimider vos soutiens ou les autres personnes qui travaillent à vos côtés. Il est important de se rappeler que la surveillance est normalement nécessaire pour commettre une agression. Elle n'en constitue néanmoins pas une en soi. Des violences ciblées peuvent se produire dans des circonstances où l'agresseur voit soudainement l'occasion de frapper. Même alors, un minimum de préparation est nécessaire. Des opportunités, telles que la possibilité de faire passer cette agression pour un délit de droit commun.

Les personnes qui se rendent coupables d'agressions présentent normalement un certain degré de cohérence. La majorité des agressions ciblent des défenseurs impliqués dans des dossiers qui touchent aux intérêts des agresseurs. En d'autres termes, les agressions sur les défenseurs sont souvent motivées et loin d'être aléatoires. Même dans les affaires de violences domestiques, l'attaque en elle-même survient fréquemment après une série d'alertes et de menaces.

Crimes de haine : agression violente contre des personnes et des défenseurs LGBTI qui semblent ponctuelles et « non provoquées ». Dans la plupart des cas, ces crimes présentent pourtant des caractéristiques et des signaux d'alertes dont les défenseurs devraient avoir conscience. Par exemple, pendant une vague de crimes violents contre des homosexuels dans la ville, la police n'était pas parvenue à prévenir ces agressions ni à retrouver les criminels. Bien que l'agression – le crime de haine – semblait non provoquée, la situation politique aurait du alerter sur la possibilité que des crimes soient commis, surtout tard le soir.

Avant une agression, il faut prendre des décisions et faire des choix. Les personnes qui envisagent de commettre une agression contre nous ou notre organisation doivent décider d'attaquer les dirigeants ou les membres à la base, et choisir entre une cible unique (une personne clef, potentiellement très connue, ce qui implique un coût politique plus fort) ou une série d'agressions (qui touchent les membres de l'association). Les rares études menées sur les attaques contre les défenseurs suggèrent que les théories s'appliquent.

Déterminer la probabilité d'une agression

Déterminer la probabilité qu'une agression ait lieu nécessite une analyse des facteurs qui entrent en ligne de compte. Pour les définir, il faut distinguer les différents types d'agression, à savoir les délits et crimes de droit commun, les agressions indirectes (être au mauvais endroit au mauvais moment) et les agressions directes (ciblage), à l'aide des trois tableaux suivants.

Tableau 1 : Définir la probabilité d'une agression directe (ciblage) (targeting) (AP signifie agresseur potentiel)

PROBABILITÉ D'AGRESSIONS DIRECTES (CIBLAGE)			
FACTEURS	**PROBABILITÉ FAIBLE**	**PROBABILITÉ MOYENNE**	**PROBABILITÉ ÉLEVÉE**
CAPACITÉ D'AGRESSER	Les AP ont une marge de manœuvre limitée dans vos domaines de travail	Les AP ont une capacité opérationnelle près de vos lieux de travail	Les zones où vous travaillez sont sous contrôle étroit de l'AP
MOBILE FINANCIER	Les AP n'ont pas besoin de votre équipement ou de liquidités pour leurs activités	Votre matériel, vos liquidités ou autres sources de profit financier (p.ex. la prise d'otages) peuvent intéresser les AP	Les AP ont un besoin clair de matériel ou de liquidités
MOBILE SOCIAL, POLITIQUE ET MILITAIRE	Aucun, votre travail n'est pas lié aux objectifs des AP	Intérêt partiel, votre travail réduit les objectifs politiques et militaires des AP	Votre travail entrave les intérêts des AP, favorise leurs opposants, etc.
AGRESSIONS PRÉALABLES CONNUES	Aucune ou isolée	Quelques cas épisodiques	Beaucoup d'agressions préalables
POSITIONS OUINTENTIONS	Sympathie ou indifférence	Indifférence Menaces ponctuelles	Mises en garde fréquentes Agressivité avec des menaces réelles et claires
CAPACITÉ DES FORCES DE SÉCURITÉ À DISSUADER LES AGRESSIONS	Existante	Faible	Inexistante, ou collaboration des forces de sécurité avec l'AP
INFLUENCE POLITIQUE DE L'ORGANISATION CONTRE L'AP	Bonne	Moyenne ou faible	Réduite (en fonction du contexte) ou inexistante

Exemple du niveau de menace pour une agression directe (ciblage) :

Les agresseurs potentiels contrôlent les zones où vous travaillez mais n'ont pas d'intérêt financier à vous agresser. Votre travail ne limite que partiellement leurs objectifs politiques, militaires ou économiques, et il n'y a aucun exemple d'agression similaire dans la ville. Ils sont indifférents et ne souhaitent visiblement pas faire l'objet de l'attention nationale ou de pressions en vous attaquant. La probabilité d'une agression directe dans ce cas est donc faible à moyenne.

Tableau 2 : Définir la probabilité d'une agression criminelle (DC signifie délinquants et criminels)

PROBABILITÉ DES AGRESSIONS CRIMINELLES			
FACTEURS	**PROBABILITÉ FAIBLE**	**PROBABILITÉ MOYENNE**	**PROBABILITÉ ÉLEVÉE**
MOBILITÉ ET SITUATION DU CRIMINEL	Les DC restent habituellement dans leurs zones, évitent vos zones de travail	Les DC font des incursions dans d'autres zones (ou à proximité de vos zones de travail) la nuit	Les DC agissent partout, jour et nuit
Bureaux de l'organisation	Pas de recherche de contacts dans les zones contrôlées par les DC ou où ils sont présents	Quelques recherché de contacts pendant la journée, là où agissent les DC	Recherche de contacts après la tombée de la nuit là où les DC agissent
AGRESSIVITÉ DES DC	Les DC évitent la confrontation (commettent les infractions principalement dans des zones que vous ne fréquentez pas habituellement)	Les DC se livrent à des délits ou crimes dans la rue (mais pas dans les bureaux du personnel)	Les DC commettent des attaques armées et entrent dans les locaux pour commettre un délit
ACCÈS AUX ARMES ET UTILISATION D'ARMES	Les DC sont non armés ou utilisent des armes non meurtrières	Les DC utilisent des armes de choc, y compris des machettes	Les DC utilisent des armes à feu, parfois puissantes
TAILLE ET ORGANISATION	Les DC agissent seuls ou à deux	Les DC agissent en groupe de deux à quatre	Les DC agissent en groupe
RÉPONSE DES FORCES DE L'ORDRE (POLICE) ET DISSUASION	Réponse rapide, capacité de dissuasion	Réponse lente, peu d'interventions sur le fait	Réactions de la police sans la moindre efficacité
FORMATION ET PROFESSIONNALISME DES FORCES DE L'ORDRE	Bien formées et professionnelles mais manquent de ressources	Régulièrement formées, mais soldes maigres, ressources limitées	Inexistants ou police corrompue (collabore avec les DC)
SITUATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ	Absence d'Etat de droit mais sécurité relative	Sécurité défaillante	Les droits ne sont pas respectés, impunité totale

Exemple de l'évaluation de la probabilité d'une agression criminelle :

Dans cette ville, les délinquants agissent dans différentes zones, à deux ou en petits groupes, parfois de jour. Ils sont souvent agressifs et munis d'armes à feu. La police réagit mais lentement et de manière inefficace, les forces de l'ordre ne sont pas professionnelles et manquent de ressources. Cependant, la direction de la police est bien formée. Le niveau de sécurité est manifestement faible, et dans les quartiers marginaux de la ville, la menace de criminalité est à son comble puisque tous les indicateurs sont élevés. La probabilité d'une agression criminelle dans le centre de cette ville est moyenne à élevée.

Tableau 3 : Définir la probabilité d'une agression indirecte (AP signifie agresseur potentiel)

NIVEAU DE MENACE D'AGRESSION INDIRECTE			
FACTORES	**PROBABILITÉ FAIBLE**	**PROBABILITÉ MOYENNE**	**PROBABILITÉ ÉLEVÉE**
VOTRE CONNAISSANCE DES ZONES DE CONFLIT/ DU CONTEXTE POLITIQUE	Bonn	Approximative	Vous en savez très peu sur la localisation des zones de combat
DISTANCE DES ZONES DE CONFLIT/ RISQUE DE MANIFESTATIONS VIOLENTES	Tu trabajo está lejos de estas áreas/ no hay constancia de manifestaciones violentas	Votre travail est proche de ces zones et vous y entrez parfois/Manifestations ponctuelles quoique pour la plupart paisibles	Vous travaillez dans les zones de combat/ Manifestations violentes et recours excessif à la force communs chez les autorités de l'Etat
EVOLUTION DES ZONES DE CONFLIT/ MANIFESTATIONS VIOLENTES	Les conflits sont statiques, évoluent lentement et visiblement Les manifestations sont confinées dans un quartier de la ville	Elles changent relativement rapidement	Elles changent en permanence, les rendant imprévisibles
COMBATS/TACTIQUES DE MANIFESTATION/ ARMES	Ciblés	Ciblés, recours occasionnel aux agressions indiscriminées	Indiscriminés

Exemple de l'évaluation de la probabilité d'une agression indirecte :

Dans la région, vous connaissez les motifs des manifestations et les tactiques évoluent lentement et de manière visible. Votre travail est proche des zones des manifestations et vous vous rendez ou traversez parfois ces quartiers. Les tactiques utilisées sont ciblées et ne touchent que rarement les civils. Le travail dans ces zones présente un niveau de risque faible d'agression indirecte.

Vous savez désormais que la menace peut diminuer si la capacité des agresseurs potentiels à organiser une agression est modifiée, si la tolérance à l'égard de l'acte d'agression change et si la probabilité qu'ils soient pris et condamnés augmente.

Pour prévenir une agression, il est donc nécessaire de :

- Persuader l'agresseur potentiel ou celui qui vous menace qu'une agression représenterait, pour lui, un coût politique et des conséquences inacceptables.
- Rendre ces agressions moins réalisables. Ce type de prévention des agressions s'apparente à l'analyse de risques qui indique que le niveau de risque dépend des vulnérabilités et des capacités du défenseur. Afin de nous protéger et de réduire les risques, vous contrecarrer la menace, réduire vos vulnérabilités et renforcer vos capacités.

Tableau 4 : Prévenir une agression directe – résultats de protection potentiels

PREVENIR UNE AGRESSION DIRECTE : RESULTATS DE PROTECTION POTENTIELS	
1. **Changements dans le comportement de l'agresseur : dissuader les agresseurs en augmentant le coût potentiel d'une agression** →	Faire face aux menaces et les amenuiser en agissant directement contre la source ou contre toute action menée par la source).
2. **Changements dans le respect de la DUDH des NU par les parties prenantes au pouvoir. Dissuader les agresseurs en accroissant la probabilité que les autorités agissent pour protéger les défenseurs ou punissent les agresseurs.** →	
3. **Réduire la probabilité d'une agression : réduire l'exposition des défenseurs, améliorer votre cadre de travail, gérer la peur et le stress, élaborer des plans de sécurité, etc** →	Réduire les vulnérabilités, améliorer ou renforcer les capacités

Lorsqu'il y a une menace et que vous voulez réduire son risque inhérent, il est important d'agir non seulement contre la menace elle-même, mais aussi sur les vulnérabilités et les capacités les plus étroitement liées à la menace. En période de fortes pressions, quand vous souhaitez agir le plus rapidement possible, commencez par agir sur les vulnérabilités les plus simples à modifier ou qui vous touchent directement plutôt que par privilégier celles qui sont inhérentes à la menace.

Mais attention : si le risque d'agression est élevé (c'est-à-dire si la menace est sérieuse et réelle, et que vos vulnérabilités dépassent vos capacités), il sera peu judicieux de planifier à moyen et long terme l'amélioration de vos capacités et la réduction de vos vulnérabilités. Si le risque est extrêmement élevé (une agression directe et grave imminente), vous n'avez que trois possibilités pour l'empêcher :

1. Faire face immédiatement et efficacement à la menace, si toutefois vous êtes certains d'obtenir un résultat immédiat et spécifique qui permettra d'empêcher l'agression. Les informations recueillies pendant l'évaluation de la menace et grâce à la consignation des incidents de sécurité pourraient vous donner des informations précieuses pour agir. Il faut cependant noter que la réussite de cette action n'est pas garantie.
2. Réduire au maximum votre exposition en vous cachant ou en quittant la zone.
3. Rechercher une protection armée : en partant du principe que cette dernière est proche (immédiate), peut dissuader l'agresseur potentiel et ne met pas davantage le défenseur en danger à moyen ou long terme[18].

Les menaces qui peuvent conduire à une agression sont plus faciles à gérer dès lors que d'autres acteurs pertinents ou parties prenantes sont impliqués et coopèrent. Prenons par exemple l'efficacité du système judiciaire, l'existence de réseaux de soutien (nationaux et internationaux) capables d'exercer une pression politique sur les détenteurs des obligations concernés et de réseaux sociaux (au sein des organisations ou entre elles), les réseaux personnels et familiaux, les forces de maintien de la paix onusiennes ou internationales, etc.

Réagir aux agressions

Il n'y a pas une seule règle applicable à toutes les agressions contre les défenseurs. Les agressions, comme les incidents de sécurité ou les menaces peuvent susciter des réponses et des émotions très diverses selon les individus. Voir le Chapitre Six pour les réponses aux agressions violentes.

Retenez ces deux choses essentielles :
1. Soyez aussi prudents que possible : si vous êtes victime d'une agression et avez le choix entre deux réactions ou plus, choisissez toujours la plus prudente (celle qui garantira votre sécurité.
2. Après une agression, il faudra récupérer physiquement et psychologiquement, trouver une solution à la situation et rétablir un cadre de travail sûr pour vous et votre organisation. Il est crucial de rassembler tous les éléments d'information disponibles sur l'agression : les faits, l'identité et le nombre d'agresseurs, les plaques d'immatriculation des véhicules, des descriptions, etc. Ceci peut permettre de constituer un dossier sur l'affaire qui devra être compilé aussi rapidement que possible. Gardez des copies de toutes les pièces remises aux autorités pour conserver une copie du dossier complet.

18 Les gouvernements offrent parfois aux défenseurs des escortes armées, après avoir subi des pressions nationales ou internationales. Dans ces circonstances, accepter ou rejeter l'offre revient à tenir l'Etat responsable de la sécurité des défenseurs. Cela dit, en aucun cas un Etat ne peut se dédouaner de ses responsabilités si le défenseur refuse une escorte armée. Les entreprises de sécurité privées peuvent faire augmenter les risques si elles sont liées de manière informelle aux forces de l'Etat. Quant à la possibilité pour les défenseurs de porter des armes, nous devons noter que cette mesure est souvent inefficace en cas d'attaque organisée. Le port d'arme peut également rendre le défenseur vulnérable si l'Etat l'utilise comme prétexte pour l'attaquer au nom de la lutte contre les terroristes ou les insurgés.

Violences domestiques – Un cas à part:

La plupart des informations mentionnées ci-dessus portent sur la prévention d'agression contre vous, dans vos bureaux et pendant que vous accomplissez votre travail quotidien. S'il est essentiel de le reconnaitre, il faut également indiquer que les défenseurs LGBTI sont souvent victimes d'agressions, chez eux. Elles sont perpétrées par les membres de leur famille, leurs amis et leurs communautés soit à cause de l'activité qu'ils exercent, soit du fait de leur visibilité, soit encore pour ces deux motifs. Prévenir une agression domestique est une tâche ardue, particulièrement parce que nombre des lois sur les violences domestiques dans le monde, si elles les reconnaissent comme une forme de violence non liée au genre, ne prévoient en revanche pas d'abri ou de « foyer » pour d'autres personnes que les femmes et les enfants. La possibilité d'étendre les dispositions aux homosexuels ou personnes transgenres, ou de créer des programmes spécifiques pour permettre aux jeunes homosexuels ou adultes transgenres de poursuivre leurs études reste peu claire.

La violence : A l'instar des agressions violentes décrites plus haut, elle est l'acmé d'un processus, qui – comme nous le verrons dans le prochain chapitre – nait de l'homophobie, de la transphobie et de la discrimination de l'identité de genre prévalant dans la société. Les violences domestiques sont rarement des faits isolés. Elles sont précédées de menaces, d'insultes et de pressions psychologiques à différents degrés. CE N'EST PAS NOTRE FAUTE et nous n'avons pas à les accepter. Acceptez le soutien de votre association ou d'amis proches qui seront en mesure de vous aider à trouver des solutions.

Idées erronées : Les familles, partenaires, communautés qui réagissent violemment à notre sexualité, notre identification de genre ou notre visibilité en tant que membre de la communauté LGBTI du fait de leur propre « enfermement dans le placard ». Ils ne nous aiment pas et ne nous veulent pas de bien. Les arguments selon lesquels ils agissent pour notre propre bien sont, en un mot, des mensonges. S'ils agissent ainsi c'est parce qu'ils ont intégré les mécanismes sociaux de réaction à la différence. Il n'y a que la vérité qui blesse. Nous n'avons pas à comprendre ces réactions violentes. Notre seule priorité dans une telle situation et de nous protéger. L'alcoolisme, la toxicomanie et les autres « pathologies » sociales doivent encore trouver des solutions, notamment si la violence est l'une des manifestations de l'assuétude à l'alcool ou aux drogues. NOUS NE SOMMES PAS des professionnels de la santé. Même si nous l'étions, l'implication émotionnelle dans ces affaires nous empêcherait de poser un diagnostique objectif. Nous ne devons rien à ces personnes. Partir peut être traumatisant, mais certainement moins que rester et subir la violence.

La réponse : Lorsqu'il n'existe pas de dispositions légales interdisant les violences domestiques, les organisations travaillant sur les droits OSIG doivent être sensibles aux signaux extérieurs et aptes à gérer la situation en faisant de la sécurité et de la protection de la personne une priorité. De nombreuses associations ne disposent pas des ressources pour héberger les défenseurs dans des foyers ou pour financer les coûts de déménagement. Les bailleurs de fonds doivent être sensibilisés à la question des violences domestiques à l'encontre des défenseurs LGBTI afin qu'ils investissent pour la création de foyers qu'ils exercent une pression politique sur l'Etat pour qu'il légifère et empêche la survenue même de ces violences.

Chapitre Six

Violence contre les personnes et défenseurs LGBTI

L'objectif de ce chapitre est de mettre en lumière les manquements des législations nationales pour la protection des personnes et défenseurs LGBTI contre toutes les formes de violence et soumettre quelques suggestions pour résoudre ces problèmes.

Les personnes et défenseurs LGBTI sont exposés à toutes formes de violences au même titre que les autres défenseurs des droits humains. Pourtant, bien que ces crimes fassent rarement l'objet de plaintes, le genre de l'agresseur et le statut marginal de la victime exposent tout particulièrement les personnes LGBTI aux violences sexuelles.

Pourquoi « particulièrement exposés » ? Du fait de la même stratégie utilisée contre toutes les victimes de violences sexuelles, c'est-à-dire la torture. Nier leurs droits élémentaires à la liberté d'expression et de choix ou les empêcher de travailler.

Buts et objectifs généraux de la torture et la violence :

Pour humilier et « briser » psychologiquement la victime (cela peut susciter une « culpabilité » et l'idée que l'agression était en un sens méritée). « Briser une personne » est le « minimum minimorum » parmi les objectifs de la torture en général, y compris de la torture sexuelle.

Buts et objectifs spécifiques de la violence et la torture sexuelles perpétrées contre les personnes et défenseurs LGBTI :

Nombre de personnes et défenseurs LGBTI subissent des violences sexuelles exercées par des acteurs privés et étatiques afin de renforcer des rôles de genre et de sexe construits socialement. Cela constitue une agression contre une différence présumée afin de revenir au statu quo. Les personnes transgenres sont souvent victimes de violences et abus sexuels pour leur prouver qu'ils sont « en réalité » homme ou femme.

Note : Les auteurs considèrent qu'il est nécessaire de traiter des procédures chirurgicales réparatrices et des traitements médicaux non consentis que subissent les enfants intersexués. Il s'agit d'une forme de violence.On en sait long et l'on débat beaucoup des mutilations génitales féminines effectuées au nom de la « religion ». Récemment en Thaïlande, la castration de jeunes garçons a fait la une des journaux et on a débattu de la nécessité d'obtenir le consentement parental avant de procéder à l'opération. En revanche, on aborde beaucoup moins le fait que des rôles de genre prescriptifs nous sont conférés par la chirurgie sans notre consentement ou même l'incapacité des Etats à mettre en place des mesures de prévention et de recours effectives. Les premières lectures et les entretiens liminaires tendent à montrer que ces discussions doivent être approfondies, et qu'il faudra étudier l'impact négatif de ces pratiques pour la sécurité des organisations LGBTI si la situation n'est pas gérée de façon idoine. Nous devons écouter nos collègues pour savoir comment répondre à cette forme de violence et à son incidence sur notre développement, non seulement en tant qu'individus, mais également en tant qu'associations et mouvements.

Dans le cadre de ce chapitre, nous examinerons trois types de violence sexuelle : abus sexuels graves et viol, violences domestiques et harcèlement sexuel.

Abus sexuels graves et viol :

De nombreux Etats disposent de lois sanctionnant le viol qui, malgré leurs défaillances, apportent une certaine protection aux victimes, majoritairement des femmes. Le plus important du point de vue des droits OSIG, et aux yeux de ceux qui les défendent, est que ces lois passent presque toujours sous silence les viols d'hommes par des hommes. De nombreuses dispositions nationales contre le viol décrivent l'acte comme « la pénétration du vagin par le pénis sans le consentement de la victime ». Lorsque des lesbiennes sont violées par des hommes pour « leur montrer ce que c'est qu'un homme, un vrai »[19], ou que des hommes transgenres sont violés pour leur prouver qu'ils sont toujours des femmes, la loi offre une certaine protection aux victimes et la possibilité de poursuivre les auteurs de ces actes. Pourtant, lorsque des homosexuels, les personnes transgenres et intersexuées sont victimes de viols anaux, il n'existe souvent aucun recours judiciaire pour obtenir une protection ou lancer des poursuites car les viols anaux ou oraux ne sont pas reconnus comme des délits. Il en va de même dans tous les cas où le viol est n'est commis en introduisant le pénis dans le vagin, l'anus ou la bouche mais en introduisant des objets ou les doigts. Il existe de nombreuses instances de viols par des officiers de police qui ont introduit leur bâton ou matraque dans le vagin ou l'anus de personnes LGBTI, ou bien des objets et un pénis dans la bouche. Plusieurs motifs justifient l'absence de poursuites, mais la principale demeure la non-reconnaissance de cet acte comme un crime et donc l'absence de santions pénales. Même lorsqu'il existe des « Lois sur les rapports sexuels contre nature » découlant des législations coloniales et interdisant la sodomie et rendant ces activités – quand bien même consenties – illégales, aucune poursuite n'a été engagée. Nous reviendrons plus tard sur les viols traditionnels dans la mesure où les abus de pouvoir doivent également être traités pour offrir une protection à la communauté LGBTI.

> Pour protéger la communauté LGBT, il faut modifier les législations nationales, les constitutions et codes pénaux afin de rendre passible de poursuites pénales non seulement le viol anal/oral, mais également l'acte d'introduire des objets dans le vagin, l'anus ou la bouche. Des lois sur le viol ne faisant pas mention du genre, qui mentionnent l'insertion d'objets dans la bouche ou les organes sexuels doivent être adoptées afin d'empêcher que ces actes ne se reproduisent. Ces législations, bien que suffisantes dans la mesure où ell es reconnaissent les violations des droits humains des personnes LGBTI, doivent être assorties des sanctions idoines et d'une formation spécifique des forces de sécurité de l'Etat, de la justice et des professionnels de santé afin que des enquêtes puissent avoir lieu et que soient prises des sanctions.

Bien que qu'aucune information ne soit disponible quant à la re-victimisation des victimes de viols et d'abus sexuels graves, il est très probable, que dans les pays où les lois interdisant la sodomie sont toujours en vigueur, les victimes d'actes auxquels elles

19 Lesbienne guatémaltèque, violée par un membre homme de sa famille lorsqu'elle a refusé de se marier et d'adhérer aux normes sociales.

n'ont pas consenti soient punies et donc ne portent pas plainte. La question de la zina[20] au Pakistan est à cet égard éloquente. Dans les Etats où les systèmes de valeurs patriarcaux sont toujours de mise et qui sont fortement influencés par les enseignements religieux, les victimes sont re-victimisées afin de perpétuer la façade de « décence et d'ordre ».

Consentement :

Dans la plupart des affaires de viols et d'abus sexuels graves, la charge de la preuve incombe à la victime, c'est-à-dire qu'elle doit prouver qu'elle n'a pas donné son consentement. Tout effort déployé pour pallier les défaillances des législations nationales portant sur le viol et les abus sexuels graves devrait aller de paire avec un amendement de la loi et des procédures judiciaires traditionnelles qui imposent au plaignant de prouver qu'il n'y a pas eu consentement. Cela est particulièrement important pour les viols de personnes LGBTI car leur comportement, les perceptions sociales et le fait que certaines d'entre elles soient liées à l'industrie du sexe sont autant d'arguments qui peuvent, si l'on passe devant les tribunaux, être utilisés contre eux par la défense pour invoquer des mœurs dissolues et une tendance à la promiscuité sexuelle. La mise en place d'un système où la défense devrait prouver le consentement pourrait également être utilisée pour retirer « les antécédents sexuels » du dossier, rendant cet élément invalide, tel qu'il devrait être.

Le viol traditionnel :

De nombreux cas de viols ou d'abus sexuels graves en détention, commis par les forces de sécurité de l'Etat, ont été signalés, mais n'ont pas fait l'objet de plainte auprès de la police ou du système judiciaire. On a également évoqué des affaires où des agents des forces de sécurité demandaient des faveurs sexuelles en échange d'une libération. Des dispositions spéciales devraient être introduites dans les législations nationales et les codes pénaux y afférant afin de poursuivre en justice et de sanctionner les personnes reconnues coupables de tels abus haineux de pouvoir. Conformément à l'idée d'adopter des lois sur le viol incluant l'insertion d'objets, des lois devraient être élaborées pour punir sévèrement les personnes qui abusent de leur position d'autorité pour commettre des violences à l'encontre de la communauté LGBTI. La question de savoir si l'acte était consenti ou non ne devrait pas être pertinente pendant le procès car l'atmosphère générale des centres de détention dans les pays où l'Etat de droit ne prévaut pas est à l'intimidation et au harcèlement. La peur d'être de nouveau soumis à la torture ou de voir son incarcération prolongée suffisent à exclure l'idée de consentement « libre ». Des concepts semblables à ceux utilisés pour l'obtention de confessions par la force devraient s'appliquer aux affaires de viols et d'abus sexuels graves en détention. De même, le concept de détention devrait être élargi pour inclure non seulement les centres de détention, mais également les hôpitaux, les maisons de soin, les centres éducatifs, les « foyers » et les lieux de culte.

---

20 La Zina signifie en pratique qu'une femme qui accuse un quelqu'un de l'avoir violée court également le risque d'être sanctionnée pour ce que le système judiciaire considère être une relation extraconjugale. Elle sera donc punie au titre des lois sur l'adultère.

Violences domestiques :

L'affaire en cours sur la loi sur les violences domestiques au Népal constitue peut être l'exemple le plus flagrant des difficultés rencontrées pour transposer les dispositions de la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes (CEDAW) et de la subséquente Résolution sur la violence faite aux femmes (1993). Ces efforts sont peut-être minés en partie par l'ampleur de la tâche à accomplir, lorsqu'il s'agit de redéfinir tant les genres, pour inclure les personnes transgenres et intersexuées, que la violence fondée sur le genre, et par des questions fondamentales telles que la notion de la famille. Si par violences domestiques on entend, comme c'est le cas à l'heure actuelle au Népal, les violences qui se produisent au sein de l'unité familiale, alors la non-reconnaissance des unions homosexuelles en tant qu'unité familiale signifie dans les faits que les personnes LGBTI étant victimes de violences domestiques ne sont pas protégées par cette loi et ne peuvent donc bénéficier des dispositions portant sur la protection et le soutien du gouvernement. Même lorsque des dispositions existent pour inclure les couples homosexuels, l'idée d'un système de foyer pour protéger le plaignant ne concerne souvent que les femmes biologiques. Si, comme nous l'avons vu précédemment, la question des violences domestiques est toujours considérée comme un crime perpétré contre les femmes par des membres de leur famille (hommes ou femmes), il y a peu d'espoir que la communauté LGBTI puisse un jour utiliser cette loi pour prévenir d'autres agressions. Si ce n'est peut-être dans quelques cas où des lesbiennes peuvent prouver des violences au sein de la famille en raison de leur sexualité. La grande communauté des droits humains doit, lorsqu'elle traite des questions de violences domestiques, adopter une démarche globale et élaborer des lois qui, en premier lieu, prennent en compte la diversité de nos sociétés. Dans les Etats où des lois sur les violences domestiques sont d'ores et déjà en vigueur, les définitions de genre et d'unité familiale devraient être amendées afin d'offrir une protection à la communauté LGBT.

> Dans le cas particulier des défenseurs LGBTI, comme pour de nombreux défenseurs femmes, les stéréotypes sociaux et les valeurs traditionnelles peuvent souvent être à l'origine de violences domestiques. Si aucune loi ne devrait chercher à justifier les causes des violences domestiques, elles devraient cependant inclure en préambule les causes potentielles qui offriront des arguments plus forts lors du dépôt de plainte et des procédures judiciaires. Faire des « crimes de haine » un délit au titre des lois sur les violences domestiques permettrait d'améliorer de manière significative la situation de nombreux jeunes LGBTI. En n'incluant pas la communauté LGBTI dans les lois sur les violences domestiques, on ne fait que minimiser et banaliser davantage cette question pourtant majeure.

De plus, toute loi sur les violences domestiques devrait contenir une disposition « ne pas classer » pour la police. Cela signifierait dans les faits qu'une fois qu'une plainte est déposée, la police a l'obligation de mener l'enquête dans un lapse de temps donné et de poursuivre la personne qui s'est rendue coupable de ces actes. Le témoignage de la victime devrait pouvoir suffire à ester en justice (prima facie) et, conformément aux amendements pris sur la question du consentement, ce témoignage ne devrait pas être corroboré devant la cour. « S'il est important de prouver les motifs d'inculpation au delà de tout doute raisonnable » et de respecter les dispositions légales fondamentales

telles que la présomption d'innocence, la victime ne devrait néanmoins pas se retrouver dans une situation de re-victimisation ou subir des interrogatoires croisés de la part de la défense afin de prouver soit son manque de fiabilité, soit ses mœurs dissolues. La communauté LGBTI devrait être invitée à créer un organe de surveillance des violences domestiques mandaté pour veiller à la mise en œuvre de la politique du « ne pas classer ».

> Dans les affaires de violences domestiques, il est crucial de se départir de l'obligation de corroborer le témoignage des victimes, notamment lorsque ces dernières sont soumises à des violences psychologiques qui interviennent souvent au sein même du foyer. Elles sont donc difficiles à prouver par la comparution d'un témoin.

Pour tester la nécessité d'adopter des lois sur les violences domestiques, il suffit de prendre le cas type de deux femmes choisissant de vivre ensemble et dont les familles ont mal réagi. La famille de la plus jeune a déposé plainte pour enlèvement contre la plus âgée bien que les deux femmes soient adultes. La police a réagi à la plainte et émis un mandat d'arrêt contre la femme la plus âgée. Si des lois existaient pour protéger les individus des violences psychologiques au sein de la famille, la jeune fille n'aurait peut-être jamais quitté le domicile familial et la famille aurait pu risquer une sanction judiciaire ou une punition, et non la victime.

Harcèlement sexuel :

La Constitution indienne reconnaît que les incidents de harcèlement sexuel bafouent le droit d'exercer toute profession ou tout emploi, de mener tout commerce. Elle va plus loin en définissant le droit à la vie comme le droit de vivre dignement. Si l'auteur doute que la Cour suprême indienne serait favorable à une extension de ces droits constitutionnels aux travailleurs du sexe des principales zones urbaines, l'idée est importante et reprise dans d'autres constitutions dans le monde. Le harcèlement sexuel constitue une facette des violences sexuelles et a un effet nuisible sur ses victimes. Comme nous l'écrivions dans la section sur le viol traditionnel, l'atmosphère générale au sein des centres de détention, où l'Etat de droit ne prévaut pas, peut souvent être à la peur. Ce qui pourrait être et est souvent balayé du revers de la manche comme une boutade, prend une ampleur entièrement différente dans un environnement où aucun contrôle n'est exercé. Les plaisanteries sur les hommes efféminés, les femmes masculines ou les organes génitaux des personnes transgenres etc. ont des connotations très graves dans les cas où torture et autres traitements dégradants sont plus que probables.

> Les remarques sur la sexualité d'une personne dans les établissements scolaires sont déjà difficiles à gérer pour les jeunes LGBTI et peuvent souvent aboutir à une menace d'agression physique que l'on a tendance à réduire à de simples « violences scolaires ». Si ces remarques sont formulées par les membres du corps enseignant devant une classe, les conséquences pour les jeunes LGBTI peuvent aller jusqu'à l'abandon des études. Pire encore, il n'est rare de voir demander des faveurs sexuelles en échange de meilleures notes dans les établissements scolaires.

Les travailleurs du sexe LGBTI et les personnes chargées de la prévention VIH/SIDA sont également souvent victimes de harcèlement sexuel. Insultes, ridiculisation et attouchements sans le consentement de la personne sont banals parmi les « clients » mais également les officiers de l'Etat. Les membres d'établissements scolaires, des professions médicales se sont rendus coupables de traitements similaires et parfois pires à l'encontre des personnes LGBTI. Le problème reste que, sans disposition juridique protégeant les personnes LGBTI de ce type de comportement, les conséquences négatives continuent à être ressenties. Il n'est pas rare de voir, même au sein de la grande communauté des droits humains, des défenseurs faire ce qu'ils considèrent être des plaisanteries à l'égard des collègues et associations LGBTI. Il ne s'agit pas de blagues, mais bien de harcèlement sexuel.

Si nombreux sont ceux qui pensent qu'il faudrait davantage faire évoluer les mentalités plutôt que développer un système juridique qui sanctionne les actes de harcèlement, cela n'est pas l'avis des auteurs de ce manuel. Le harcèlement persistant fondé sur la sexualité ou l'identité de genre ou de sexe d'une personne n'est en rien différent de la torture psychologique imposée par les violences domestiques et les abus sexuels. Dans le chapitre suivant, nous verrons comment les conséquences psychologiques d'une homophobie répandue et les stratégies de gestion déployées par les personnes LGBTI peuvent avoir une incidence sur la sécurité personnelle et celle de l'organisation. Il nous faut ici répéter que le harcèlement sexuel n'a rien d'amusant, qu'il ne s'agit pas une plaisanterie et que les personnes qui s'en rendent coupables devraient être sanctionnées par la justice.

Vers de meilleures dispositions légales pour les droits et les défenseurs LGBTI :

Les défenseurs LGBTI constituent un éventail de personnes diverses rencontrant des difficultés similaires. Pourtant, selon l'environnement ambiant, les solutions et stratégies de gestion adoptées diffèrent. Les personnes LGBTI peuvent identifier les problèmes et trouver des solutions adéquates. A cette fin, la combinaison de l'intégration de la participation LGBTI et de la prise en compte des questions spécifiques de la sécurité des LGBTI doit se développer.

La communauté LGBTI ne peut à elle seule, compte tenu des nombreuses difficultés et défis qui ont été présentés, modifier les constitutions et les codes de procédure pénale, les lois traditionnelles et les coutumes. Il faut donc s'allier d'autres mouvements, sans perdre pour autant de vue le programme LGBTI. Nombre d'exemples partout dans le monde apporteraient de l'eau au moulin de l'argument selon lequel le programme LGBTI, bien qu'accueilli favorablement au départ, a été oublié lors de l'élaboration et la mise en application des lois. D'autres programmes tels que l'abolition de toutes les formes de discrimination en Afrique du Sud et l'intégration des droits des femmes au Nicaragua sandiniste incluaient initialement les droits LGBTI. Ils ont ensuite été oubliés ou ignorés lors de la mise en pratique.

Participation des défenseurs LGBTI au débat :

La redéfinition du genre et du sexe pour refléter l'éventail de possibilités le plus large permettrait de créer un espace plus vaste pour les droits OSIG au sein du programme des droits humains. Il faudrait pour cela s'assurer de la participation pleine et entière des défenseurs LGBTI à l'exercice de redéfinition, les impliquer dans le processus décisionnel, inclure les questions de sécurité spécifiques aux LGBTI dans le programme et mettre les défenseurs LGBTI sur un pied d'égalité avec leurs homologues généralistes. Dans le processus d'intégration, les défenseurs LGBTI ont trouvé des alliés inattendus. Dans certaines circonstances, des opposants traditionnels à la reconnaissance des droits OSIG se sont exprimés contre la discrimination persistante de la communauté LGBTI : au sein de l'église d'Afrique du Sud ou par le clergé musulman en Indonésie par exemple. Pour élaborer les lois qui permettront de mettre fin à la violence contre les défenseurs LGBTI, il faut identifier des alliés et coopérer.

Au niveau local, les expériences des défenseurs LGBTI doivent être prises en compte lors de la définition des stratégies de sécurité pour tous les défenseurs. Leurs besoins particuliers doivent être inclus lors de la rédaction des législations et procédures. Les défenseurs LGBTI doivent participer à la formation des forces de sécurité locales sur les droits découlant des normes internationales. Ils doivent également prendre part à la surveillance et l'évaluation du respect de ces normes par l'Etat.

Les associations elles-mêmes doivent revoir leurs pratiques internes qui ont souvent exclu la communauté LGBTI du processus décisionnel afin de s'assurer que la violence contre la communauté LGBTI est réellement prise en compte. Les violences contre la communauté LGBTI sont peu notifiées et souvent dédaignées. Les formations pour tout le personnel des organisations des droits humains sont essentielles pour améliorer la sécurité et la protection. Elles devraient sensibiliser aux problèmes spécifiques rencontrés par les défenseurs LGBTI.

A l'heure où ce manuel passe sous presse, plus de 60 Etats présentent une résolution à l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'universalité des droits humains et les droits humains des personnes LGBTI afin de mettre fin à la discrimination de la communauté LGBTI. Au même moment, plus de 60 Etats dans le monde, membres des NU, disposent toujours de lois interdisant la sodomie. Rares sont ceux qui reconnaissent le droit d'indiquer le genre auquel nous nous identifions à l'Etat civil, et plus rares encore sont ceux qui reconnaissent le droit des enfants à ne pas être soumis à des traitements « réparateurs » non consentis, à faire l'objet de discriminations par les parents et les professionnels de la santé. Ils ont pourtant tous signé la Convention sur les droits de l'enfant. Un nombre minime d'Etats ont des dispositions juridiques garantissant le droit de recours des personnes LGBTI dont les droits ont été bafoués.

Gérer les agressions violentes en l'absence de toute protection légale

Comme nous l'indiquions plus haut, les violences ciblant les personnes LGBTI ne sont fréquemment pas reconnues par la loi. Dans les Etats où les violations des droits humains et les abus à leur encontre restent impunis, les recours juridiques peuvent souvent se révéler vains à assurer des poursuites. Là où les comportements patriarcaux

ont contribué à l'émergence d'un climat homophobe, transphobe et hétérocentriste, les membres de la communauté LGBTI fait souvent face aux risques de re-victimisation, harcèlement sexuel et abus. Dans les pays où le système judiciaire privilégie riches et puissants, ester en justice contre les membres de cette classe est non seulement impossible, mais peut également aboutir à des détentions illégales et la menace de la révélation publique de leur situation.

Résultat : les violences contre les membres de la communauté LGBTI sont rarement notifiées. Les associations, les plateformes et les réseaux doivent créer un environnement où la violence à l'encontre la communauté LGBTI peut être débattue et où des stratégies communes sont mises en place.

Se remettre d'un incident traumatique peut se révéler un processus très long. Les associations doivent être conscientes que tous les défenseurs qui travaillent pour elles sont confrontés à des situations traumatiques et doivent prendre des décisions sans le moindre soutien. Cela génère des niveaux de stress qui deviennent ingérables. Dans les situations les plus graves, il se peut que la personne stressée devienne incapable de prendre des décisions qui pourraient affecter la capacité de votre organisation à gérer sa sécurité de manière efficace. Pourtant, destituer quelqu'un de son poste ou lui retirer tout pouvoir décisionnel pourrait encore aggraver les symptômes et les stratégies de gestion négatives ad hoc. S'il faut garantir la sécurité de l'association à tout moment, cela doit peut-être aller de paire avec les besoins spécifiques des défenseurs qui ont connu des incidents violents dans le cadre de leur travail. Dans toute organisation, il faudrait commencer par identifier comment les défenseurs et les associations répondent aux incidents, y compris les plus traumatisants.

Pour offrir le soutien nécessaire au défenseur tout en garantissant la sécurité de l'organisation, on pourrait également :

1. Congé sabbatique rémunéré ou congé maladie. Cette indemnisation prouve non seulement le respect que l'on accorde au travail du défenseur mais lui donne également un objectif, c'est à dire le retour au travail.
2. Mutation temporaire au sein de l'association dans un bureau différent ou à d'autres fonctions. Cela peut aider le défenseur à maintenir un certain niveau de confiance en soi, qui souffrirait d'une relégation.
3. Séance de thérapie individuelle, de groupe ou pour l'organisation.
4. Développement de processus de prise de décision similaires au consensus qui comprennent des mécanismes de soutien et où la responsabilité des décisions incombe à toute l'association.

Une organisation ou un groupe peuvent aider les défenseurs à parler d'agressions ou d'incidents spécifiques contre les personnes LGBTI.

Violences sexuelles et sécurité personnelle :

Comme nous l'avons vu précédemment, nous pouvons prévenir toute forme d'agression, y compris les violences sexuelles, de plusieurs façons. Nous devons être clairs sur le fait que nous « n'appelons » ou « n'invitons » jamais les violences sexuelles. Le viol, les abus sexuels graves, les violences domestiques et le harcèlement sont des manifestations physiques de pratiques discriminatoires fermement ancrées et de la peur que le système traditionnel prévalant soit perturbé ou bouleversé par la différence avec les normes établies. Dans le cas des défenseurs LGBTI, les violences sexuelles et domestiques constituent souvent une agression ciblée de leur travail ou de leur visibilité.

Nous sommes tous des victimes potentielles de violences sexuelles : les femmes, homosexuels et personnes transgenres sont des cibles plus fréquentes. Les violences sexuelles sont un crime de pouvoir et la violence, qui s'apparente à celle de la torture, vise à bafouer l'intégrité personnelle et physique et à « briser » la personne.

Réaction aux violences sexuelles :

Les options de réponse aux violences sexuelles sont limitées et dépendent uniquement de la victime. Cela n'exclut pas pour autant les discussions au sein des organisations autour des réponses individuelles potentielles et le développement d'une politique organisationnelle venant soutenir les victimes. Ces discussions ne peuvent avoir lieu au moment de l'agression et doivent être élaborées au fur et à mesure puis alimenter la planification de la sécurité de l'association.

Il n'existe pas de bonne ou de mauvaise réaction. Dans tous les cas, le premier objectif est de survivre. La fuite par exemple n'est pas une option dans les affaires de violences sexuelles en détention. Pourtant, parmi les options figurent :

1 Subir : Si la victime craint pour sa vie, elle peut choisir de subir le crime. La soumission constitue une forme de résistance passive et ne doit en aucun cas conduire ensuite à accuser la victime d'avoir donné son consentement. Comme nous l'avons montré, l'option du consentement disparaît avec les circonstances mêmes de l'acte de violence. D'autres formes de résistance passive peuvent être dire ou faire quelque chose de dégoûtant ou de mauvais goût pour dissuader l'agresseur dans son insistance à poursuivre les contacts physiques.

2 Résistance active : Utiliser toute forme de force physique pour lutter contre l'agresseur : frapper des poings, donner des coups de pieds, mordre, griffer, crier ou fuir en courant.

Quoi qu'il advienne, il faut tout faire pour survivre. Suivez votre instinct. Personne ne sait comment l'agresseur réagira dans une telle situation et quelle réaction de votre part assurera votre survie.

Note : 11 pays dans le monde ont déjà adopté un statut soutenu par les USA dans leur législation nationale qui pénalise la transmission et l'exposition au virus du VIH/SIDA. Les premières poursuites ont été lancées contre des personnes séropositives qui ont eu des rapports non protégés ou ont résisté à une interpellation et ont alors craché au visage des officiers de police. Dans un pays où prévaut l'Etat de droit, on pourrait penser que le viol pourrait également être poursuivi au titre de ce statut, avec circonstances aggravantes si la personne qui s'est rendue coupable du viol est séropositive ou sidaïque. Là où les lois traditionnelles et les poursuites judiciaires sont gouvernées par des valeurs patriarcales, on pourrait penser que la résistance tomberait sous le coup de cette loi, si elle est en vigueur, et la victime se retrouverait alors dans le camp de la défense au procès. Fondamentalement, il s'agit d'une tentative de criminaliser les populations marginalisées, avec des conséquences désastreuses pour tous ceux qui tentent de prévenir les viols.

Après la commission des violences sexuelles

Toutes les associations et les groupes de défenseurs doivent mettre en place des plans de prévention et d'urgence pour gérer les violences sexuelles.

Le plan d'urgence doit inclure :

- De nombreux pays exigent un rapport de police avant tout examen médical. Cela peut prendre beaucoup de temps et être nuisible à la santé mentale de la victime. Les associations doivent être en mesure de naviguer à travers les complexités du système judiciaire pour alléger le fardeau des victimes.
- Assurer à la victime une prise en charge médicale immédiate et s'assurer qu'aucune preuve du crime n'est détruite pendant cette période.
- Les vêtements sont souvent demandés par les enquêteurs comme preuve, notamment dans les pays où les tests ADN sont autorisés par la loi. Montrez une certaine sensibilité à victime et à sa famille si des vêtements propres doivent être récupérés chez la victime ou chez sa famille.
- Souvent, le l'examen requis par la police peut constituer une expérience très douloureuse si la personne choisit de déposer plainte. Il est essentiel de mettre à disposition un soutien psychologique pendant la phase initiale, l'examen médical et ensuite, si l'affaire est portée devant les tribunaux.
- Dans les pays où le système judiciaire prévoit que les victimes fournissent les preuves à la cour, il est crucial que la victime comprenne la terminologie utilisée durant l'examen et la déposition car tout quiproquo pourrait être utilisé par la défense lors des interrogatoires croisés pour discréditer son témoignage. Vérifier si la victime a compris les questions posées est un bon moyen d'éviter cet écueil, particulièrement si nous partons du principe que la victime sera très traumatisée par son agression.

- Procéder immédiatement et après un quelque temps à des tests sérologiques pour détecter des IST ou le VIH/SIDA. Les violences sexuelles peuvent également engendrer des grossesses non désirées. Dans les Etats où l'avortement est illégal, l'association doit être en mesure d'apporter à la victime le soutien et les conseils idoines.
- Les violences domestiques peuvent conduire les associations à extraire les victimes de leur foyer et de leur communauté. Les organisations doivent pouvoir reloger les victimes rapidement, en prenant en compte toutes les exigences physiques et psychologiques de ces dernières. Dans les cas de viol, il peut se révéler impossible pour la victime de rester au sein de sa communauté si une plainte a été déposée à la police. Ici encore, les associations doivent être capables de reloger les victimes en subvenant à tous leurs besoins.
- Il faut trouver des solutions à long terme pour gérer les grossesses non désirées, la transmission du VIH/SIDA et les stigmata sociaux dus à l'agression. Les associations doivent être sensibles à la variété des répercussions psychologiques dans le temps et être en mesure de les gérer.

En bref, il faut établir un équilibre entre l'accès de la victime à des traitements spécifiques et un soutien et la réaction idoine de l'association. Dans tous les cas, les avis, les inquiétudes et les souhaits de la victime devraient passer en premier.

Le mouvement transgenre au Kenya : bref aperçu historique.

Audrey Mbugua – Gender Education and Advocacy Programme, Kenya

Dans notre jargon, le terme « transgenre » fait référence au fait de vivre dans un rôle et une identité de genre autres que ceux donnés à la naissance ou pendant l'enfance. Dans la société kényane, la transgendrie/transsexualité est considére comme une « illusion honteuse ». Chez les hommes, il est mal vu de s'identifier dans un autre genre, alors que cela ne suscite quasiment pas de réaction chez les femmes. Dans certaines communautés tribales, ce comportement est même encouragé.

Au Kenya, les personnes transgenres sont soumises à différentes formes d'hostilité, comme l'ont largement montré les média en relatant les attaques violentes à l'encontre de « pauvres et malheureuses » femmes transgenres. Le degré de gravité de ces affaires peut varier mais elles sont généralement le fait de personnes lambda. On a enregistré des plaintes pour déshabillage de personnes transgenres en public, arrestations arbitraires par la police et inculpation pour trouble à l'ordre public d'un homme se faisant passer pour une femme. Les média traitent ces sujets avec un sensationnalisme incroyable, laissant peu de place à la réflexion sur l'impact de ces actes insensibles sur les victimes. Le fondamentalisme culturo-religieux kényan en est la cause.

Les évolutions dans le domaine scientifique et celui des droits de l'homme n'influent pas ces avis profondéments ancrés, bigots et mal réfléchis. Des avancées toujours mises au rebut par les « ignorants » et les « incultes » au nom de la Bible et dans le cadre de réactions teintées de religiosité.

Le 4 janvier 2009, un adulte a amené sa petite amie, âgée de 20 ans, dans un hôtel, pour consommer leur relation. En plein milieu de leurs ébats, l'homme s'est rendu compte que son amie était en fait une femme transgenre. Sa réaction a été telle que la direction de l'hôtel et des clients ont dû entrer dans la chambre pour voir quel était le problème. L'homme a alors conté son « calvaire » et les personnes présentes ont agressé la femme transgenre. Elle a été rouée de coups jusqu'à ce qu'elle s'évanouisse. Une fois alertée, la police est arrivée plus rapidement que d'ordinaire et a procédé à l'interpellation de la femme transgenre. Ils l'ont conduite à l'hôpital puis au commissariat. Plus tard, elle a été inculpée de trouble à l'ordre public et condammnée à 4 mois de prison dans un pénitencier d'Etat.

Les personnes transgenres devraient-elles révéler leur sexe anatomique au début de toute nouvelle relation, comme le suggère aujourd'hui l'opinion publique ? Il serait impensable de demander à des femmes ou hommes « normaux » de décrire la forme de leurs organes génitaux. Pourquoi notre droit à la vie privée est-il systématiquement soumis à négociation ? Nous rejetons ces idées et considérons qu'elles constituent une menace comparable à celle du racisme ou du sexisme.

Sensibiliser est tâche ardue. Ainsi, tenter d'expliquer que l'agression d'une femme transgenre dans une ruelle est aussi vile et inhumaine que toute autre agression contre n'importe quel Kényan, est quasiment chose impossible. Chacun choisit de pratiquer sa religion comme il l'entend. En revanche, nous ne comprenons pas que ce choix, s'il a un impact sur nous, ne puisse pas être critiqué. Lorsque ces mêmes personnes ont décidé de s'attaquer à nos droits, cela mit fin à leur impunité.

Rien n'est perdu. Du silence, nous sommes passés à la parole et aux actions. Le mouvement transgenre est né d'une réflexion sur les relations entre les mouvements de libération et la nécessité de transformer nos vies. La période était idéale : la société était en pleine déliquescence et les agressions contre les femmes – biologiques ou non - se multipliaient. Le moment viendrait où les personnes transgenre décideraient de ne plus rester en marge de la vie. Et 2008 arriva.

Nos étroites relations avec les communautés LGB, des femmes et des travailleurs du sexe montrent que différents types d'oppression étaient liés, dans nos vies et dans nos corps. Nous avons fait le serment de travailler de concert pour nous libérer. Nous avons déjà fait beaucoup en nous élevant contre l'oppression et en demandant justice. Nous avions enfin voix au chapitre.

Nous ne nous faisons pas d'illusions pour l'avenir. Nous savons que la haine et l'extrêmisme causeront des pertes au sein de notre mouvement de libération. Cependant, notre désir de voir la situation avancer exige que nous réduisions ces pertes au minimum en améliorant notre planification de la sécurité et de la protection.

Chapitre Sept

Impact Psychologique sur la Sécurité:

Ce chapitre tentera d'explorer l'influence de l'homophobie et de la discrimination perpétuelle sur les lesbiennes, gays et bisexuel-le-s (LGB) et l'impact, involontairement négatif, du développement de stratégies et de mécanismes de gestion ponctuelle sur notre sécurité et celle de notre organisation. Ce chapitre ne traite en revanche pas du processus pour les personnes transgenres et intersexuées et nous les prions de nous en excuser. Si des similarités existent, il serait néanmoins judicieux, par le biais d'études et recherches spécifiques, de consacrer un chapitre aux personnes transgenres et intersexuées qui sera ajouté à une prochaine édition de ce manuel.

La révélation sexuelle : ce que la plupart des personnes LGB considèrent comme « une sortie du placard » à un moment de leur vie. Le processus qui installe l'idée en nous que quelque chose est différent.

Pour les personnes LGB, le processus idéal suivrait le parcours suivant :

Conscience d'une attirance pour le même sexe – première expérience homosexuelle – comprendre la signification des termes lesbienne, gay, bisexuel-le – auto-designation en tant que lesbienne, gay ou bisexuel-le - relation avec une personne du même sexe - implication dans un réseau LGBTI etc.

Dans la plupart des cas, et notamment dans les pays en développement, du fait d'environnements sociaux défavorables dominés par des normes patriarcales et hétérosexistes qui génèrent une homophobie généralisée et instaure l'obligation d'hétérosexualité, les personnes qui recherchent des relations homosexuelles devront procéder à des ajustements. Ceux-ci dépendront largement des exigences contextuelles et des opportunités disponibles. Le développement des identités sexuelles, surtout les identités homosexuelles, induisent différents types de stress et donc un large éventail de stratégies et processus de gestion ad hoc.

La révélation n'aboutit pas toujours à la reconnaissance publique des sexualités divergentes ou des comportements de genre non normatifs. Cependant, la prise de conscience qu'il existe une différence, si elle n'est pas gérée constructivement et soutenue par les pairs, fait que la personne finit souvent par internaliser les perceptions négatives que la société a construites autour de la communauté LGBTI. Le manque de modèles positifs dans les média et les formes populaires de divertissement peut souvent aggraver les idées négatives et d'autodépréciation.

Ceux qui décident de « sortir du placard » peuvent souvent faire face au rejet de leur famille et leurs amis ; avec, par la suite, des effets psychologiques négatifs. Dans les

sociétés où l'on fait davantage porter l'accent sur l'identité sociale plutôt que personnelle, le rejet peut se révéler une question très sérieuse. Les sentiments de solitude et d'isolement peuvent induire des comportements qui influeront potentiellement de façon négative sur la sécurité personnelle et celle de l'association. L'un des comportements les plus communes reste « le syndrome du tout va bien » où après toutes les difficultés connues pour sortir du placard et les luttes avec les communautés, familles et amis, les personnes LGB refusent souvent d'admettre que tout ne va pas bien. En termes de planification de sécurité, le déni de ce qui se passe dans votre vie ou celle de votre organisation, prétendre que la société vous a accepté et donc ignorer les incidents de sécurité pourraient vous mettre en danger, ainsi que vos collègues.

Les attitudes sociales prédominantes face aux relations LGB peuvent également conduire à un sentiment de rejet permanent : dans une société où les relations sexuelles avant le mariage pour les femmes sont tabous, mais il est presque exigé des jeunes hommes qu'ils aient eu des rapports, ces derniers auront souvent des relations avec d'autres hommes, des personnes transgenres et des travailleurs du sexe. La nature éphémère de ces relations et l'idée presque fataliste qu'elles prendront fin peuvent amener les personnes GB à la promiscuité sexuelle ou à d'autres formes de relations destructives dans lesquelles les abus sont communs. Le secret ou l'invisibilité des relations lesbiennes peuvent avoir des conséquences très similaires.

Dans le spectre LGB, on observe de nombreuses formes de relations. L'objectif de ce manuel n'est pas d'examiner en profondeur cette typologie, mais bien d'observer les impacts potentiellement négatifs sur la sécurité des défenseurs et de leurs associations. Les relations égalitaires entre des partenaires de même sexe peuvent souvent constituer un mécanisme de soutien pour le défenseur. Pourtant, compte tenu des valeurs sociales et du degré d'internalisation de l'homophobie ou des discriminations à l'encontre de l'identité de genre, des relations fondées sur la notion qu'un partenaire est supérieur à l'autre commencent à émerger. La capacité, l'âge, la fortune, la caste, la classe, la race etc. déterminent souvent les rôles sexuels dans la relation et ne fournissent souvent pas le moindre mécanisme de soutien au défenseur, notamment si ce dernier est vu comme inférieur à son partenaire. Nombre des personnes supposément inférieures n'auraient donc pas l'espace d'exiger des relations protégées même si leur partenaire à de nombreuses autres aventures sexuelles.

Les défenseurs LGB emploient également différentes stratégies de gestion ad hoc pour surmonter leur sentiment de rejet et de persécution. Comme nous l'avons souligné précédemment, l'alcoolisme, la toxicomanie et la recherche d'un réconfort dans des relations destructives et la promiscuité sexuelle peuvent souvent avoir des effets nocifs sur la sécurité personnelle et celle de l'association.

Dans une récente formation donnée aux défenseurs LGBTI, il est apparu évident que les attitudes dominantes de respectabilité ont été internalisées par les défenseurs eux-mêmes. Lors du débat sur les violences sexuelles contre les défenseurs comme forme de répression systématique, le groupe était divisé quant à savoir si les habitudes vestimentaires et les comportements pourraient, en fait, « appeler »

les agressions. L'auto flagellation est l'un des effets psychologiques des violences sexuelles qui visent à briser une personne. En termes de sécurité, l'auto flagellation peut avoir des conséquences majeures dans la mesure où elle peut empêcher une personne de notifier des incidents de sécurité et donc prévenir toute réaction des autres défenseurs ou de l'association. Cela démontre également un manque de compréhension face au développement systématique de formes de répression qui rendent impossible toute réponse politique à ces actions.

Dans la vie, des facteurs clefs ou des événements peuvent avoir des incidentes psychologiques. De même, nos stratégies de gestion ad hoc peuvent avoir un impact positif ou négatif sur la sécurité.

Petit exercice :

– En groupes, tâchez de lier ces événements, vos stratégies de gestion ad hoc et votre sécurité personnelle et celle de votre organisation. Il est important de se rappeler que nos stratégies de gestion ad hoc sont des choix, même à un moment où l'on pourrait penser qu'il n'y a pas d'autre possibilité. Nous faisons toujours le choix entre deux stratégies. L'idée d'alternative est essentielle lors de l'évaluation des décisions prises, de leur effet sur notre sécurité et celle des associations et l'amendement de ces décisions.

Stratégies de gestion et de réponse ad hoc

Les défenseurs et les groupes menacés utilisent différentes stratégies de gestion pour répondre aux risques qu'ils considèrent courir. Ces stratégies diffèreront selon l'environnement (rural, urbain), le type de menace, les ressources sociales financières et légales disponibles, etc.

La plupart des stratégies de gestion ad hoc peuvent être mises en place immédiatement et répondre à des objectifs à court terme. Elles fonctionneront donc davantage comme des tactiques que comme des stratégies de réponse détaillées. La majorité des stratégies reflètent également les perceptions subjectives des individus face aux dangers qu'implique le travail pour les droits humains. Parfois, cela peut nuire au groupe, notamment si les stratégies mises en œuvre sont irréversibles.

Les stratégies de gestion ad hoc sont étroitement liées au type et la gravité de la menace, ainsi qu'aux capacités et vulnérabilités du groupe.

Lors de vos réflexions sur la sécurité et la protection, vous devez prendre en compte vos stratégies de gestion ad hoc et celles des autres. Renforcez celles qui se révèlent efficaces et tâchez d'endiguer les plus dangereuses. Respectez les autres (surtout les stratégies de gestion ad hoc liées aux croyances culturelles et religieuses).

Quelques stratégies de gestion ad hoc :

- Renforcement des barrières préventives. Dissimulation des objets de valeur. Eviter les comportements qui pourraient interpeler un autre acteur, notamment si le contrôle du territoire où vous êtes actif fait l'objet d'affrontements armés.
- Dans les situations à haut risque, cachez-vous, y compris dans des endroits difficiles d'accès comme les montagnes ou la jungle. Changez de maison, etc.
- Parfois des familles entières sont placées en sûreté, parfois, les défenseurs uniquement.
- Vous pouvez vous cacher seulement la nuit, ou pendant plusieurs semaines. Vous pourrez devoir renoncer à tout contact avec le monde extérieur.

  Demandez la protection armée ou politique d'un des acteurs armés.
- Suspendez vos activités, fermez les bureaux, évacuez. Déplacements forcés (déplacement à l'intérieur du territoire ou en tant que réfugié) ou l'exil.
- Croire à la « chance » ou avoir recours aux croyances « magiques ».
- Etre plus secret, y compris vis-à-vis des collègues. Fermer les yeux en refusant de débattre des menaces. Excès d'alcool. Surmenage. Comportement erratique.

Les défenseurs ont également à leur disposition des stratégies de réponse : publier des rapports, placer une question particulière sous le feu des projecteurs, émettre des allégations, organiser des manifestations, etc. Dans de nombreux cas, ces stratégies ne correspondent pas à des stratégies à long terme. En revanche elles répondent à des besoins à court terme. Dans certains cas, les stratégies de réponse peuvent même créer davantage de problèmes de sécurité qu'elles n'en résolvent.

Lors de l'analyse des stratégies de gestion et de réponse ad hoc, il faut prendre en compte :

Réactivité : Vos stratégies peuvent-elles répondre rapidement aux besoins de sécurité d'un individu ou d'un groupe ?

Adaptabilité : Vos stratégies s'adaptent-elles rapidement aux nouvelles circonstances après la clôture d'une menace ou d'une agression ? Un défenseur peut avoir à choisir entre plusieurs options, comme par exemple se cacher ou vivre chez d'autres personnes pendant quelque temps. Ces stratégies peuvent sembler piètres ou instables, mais ont prouvé leur efficacité dans la durée.

Pérennité : Vos stratégies durent malgré les menaces et les agressions non mortelles ?

Efficacité : Vos stratégies apportent-elles la protection adéquate aux personnes et aux groupes concernés ?

Réversibilité: Vos stratégies apportent-elles la protection adéquate aux personnes et aux groupes concernés ?

Le tableau suivant met en évidence quelques uns des principaux facteurs dans nos vies, les effets psychologiques qu'ils induisent et les stratégies de gestion ad hoc mises en œuvre par les défenseurs travaillant pour les droits humains de la communauté LGBTI[21]. Il tente également de montrer que notre gestion des différents événements de notre vie peut impacter sur notre sécurité. Le tableau n'entend pas discerner les bonnes

21 Adapté de Social Work Practice and Men Who Have Sex With Men, Sherry Joseph

des mauvaises pratiques mais souhaite mettre en évidence les conséquences de nos actions.

Effets psychologiques	Réponses ad hoc qui pourraient avoir un impact négatif sur la sécurité	Réponses ad hoc qui pourraient avoir un impact positif sur la sécurité
Homophobie et préjugés sociétaux		
Honte, secret, culpabilité Tendances anti homosexuels Confusion, déni, haine de soi Isolement (…)	Homophobie internalisée Tolérance de la discrimination et des abus Utilisation des sites Internet pornographiques et de rencontres Abus de drogue et d'alcool Manque de confiance et de respect de soi Relations destructrices avec des partenaires qui ne veulent que du sexe ou de l'argent (…)	Identifier les systèmes de soutien favorables Rechercher des informations Réseaux et groupes de soutien (…)
Rejet social et émotionnel		
Isolement et retrait	Auto-accusation Accepter ou refuser les étiquettes Manque de confiance et de respect de soi Relations destructrices avec des partenaires qui ne veulent que du sexe ou de l'argent Retrait de la vie professionnelle ou abandon scolaire	Voir plus clair en soi Danser, chanter et se produire dans des lieux publics (…)
Environnement familial		
Identité individuelle noyée dans l'identité de la famille Effets de la réaction des parents au coming-out (…)	Non révélation à la famille Auto flagellation Sacrifice des besoins personnels au nom de la famille Manque de confiance et de respect de soi Relations destructrices avec des partenaires qui ne veulent que du sexe ou de l'argent (…)	Chercher des soutiens et des moyens d'aborder la question avec les parents et la famille. Accepter l'existence d'avis divergents et du temps nécessaire à faire évoluer les mentalités. Dans l'intervalle, travailler à améliorer la sécurité personnelle et celle de l'organisation (…)
Mariage		
Effets de la pression familiale et sociale (…)	Mariage et double vie Coming out dans la famille Célibat et faire face aux conséquences (…)	Coming out dans la famille Célibat et faire face aux conséquences (…)

Orientation et identité sexuelles		
Changement perçu dans l'orientation sexuelle Identités sexuelles privée et publique incohérentes Peur du rejet/ de l'abandon si sort du placard (…)	Coming out en public/ visibilité (…)	Chercher des informations Demandez de l'aide aux systèmes de soutien publics Coming out en public/ visibilité (…)
Sexualité et santé sexuelle		
Pression due au manque de lieux sûrs Exposition à des risques sanitaires et/ou à des violences car partenaires anonymes Peur d'être identifié/ risque d'être perçu comme différent (…)	Moins d'intimité et partenaires multiples Manque de confiance et de respect de soi Relations destructives avec des partenaires qui ne veulent que du sexe ou de l'argent (…)	Demander de l'aide et des informations sur les questions de santé (…)
Intimité et couple		
Désaveu social et légal Infidélité sexuelle (…)	Non exclusivité sexuelle (…)	Relation émotionnelle et affective Cohabitation/vie séparée (…)
Réseaux et groupes de soutien		
Diversité des préférences et intérêts sociaux et sexuels (…)	Luttes intestines (…)	Auto proclamation des normes et valeurs (…)
Violences anti-homosexuels/crimes de haine		
Violences physiques et sexuelles Harcèlement, chantage, extorsion (…)	Tolérance face aux abus et à la discrimination Consommation excessive de drogues et d'alcool Manque de confiance et de respect de soi (…)	Demander l'aide de systèmes de soutien (…)

En fait, nos actions ne sont pas sans conséquences. Certaines de nos actions peuvent avoir une incidence positive sur notre sécurité, créant et pérennisant des réseaux qui peuvent apporter soutien et conseils en cas de besoin. L'isolement et le repli sur soi d'autres personnes LGBTI sont dus à la peur de voir leur secret révélé. Cela peut avoir un effet particulièrement néfaste non seulement sur le bien-être psychologique mais également sur la sécurité de ces personnes. Dans la pratique, nous employons toujours des stratégies de gestion ad hoc aux effets contradictoires. Il est simplement important que nous reconnaissions notre responsabilité pour la sécurité des autres

Chapitre Huit

Classification sexuelle, « normativité » du genre, transphobie et l'impact sur les personnes trans et intersexuées ainsi que sur notre sécurité.

Contribution de Reese C. Kelly[22]

Ce chapitre explore comment la classification sexuelle (et reclassification), la « normativité » du genre et la transphobie peuvent constituer des obstacles dans nos vies quotidiennes et des problèmes de sécurité pour les personnes trans et intersexuées. Nous verrons à quel point ces obstacles et problèmes prennent de l'ampleur pour les individus et les organisations travaillants sur les droits OSIG.

Les personnes trans comprennent et incarnent leur identité de multiples façons. En général, ce processus de reconnaissance de soi peut intervenir selon deux modèles, bien que les variations à ces derniers soient nombreuses et qu'ils ne s'excluent pas mutuellement. D'une part, pour les personnes trans, ce processus consiste à reconnaître que leur apparence, leur incarnation et/ou leurs comportements ne correspondent pas au genre dans lequel ils se voient et qu'il savent être leur. Si certains disent qu'ils se sentaient « dans le mauvais corps », davantage de personnes trans expliquent cette expérience comme le sentiment que leur corps ou leur apparence constituait une barrière ou une entrave à la perception de leur genre par les autres. En d'autres mots, il se peut que la forte poitrine ou la voix aiguë d'un homme trans empêchent les autres (et lui-même) de se/le percevoir et se/le traiter comme un homme.

La décision de suivre une hormonothérapie ou de procéder à une opération chirurgicale ne correspond pas nécessairement à une haine de son corps, une dysphorie ou tout autre « pathologie », mais bien au désir de posséder le corps qui reflète le genre dans lequel une personne se sent elle-même et permet d'être adéquatement reconnu par les autres.

D'autre par, certaines personnes découvrent leur identité trans en développant une conscience sociale et politique du genre. Elles veulent remettre en question et renverser les normes de genre en changeant leur apparence, comportements et/ou corps. Néanmoins, un grand nombre d'individus qui partagent ces expériences et sentiments choisissent de ne pas transitionner socialement et physiquement, par peur de la discrimination, du manque de soutien émotionnel de la part des amis et de la famille et /ou l'impossibilité d'avoir accès ou de financer les traitements médicaux de confirmation du genre

22 Ce chapitre est une adaptation de l'article original de Reese C. Kelly. Vous pouvez contacter Reese à l'adresse suivante : http://www.youtube.com/reesekelly.

Avant de tenter de définir les concepts et la terminologie pertinents ici, ce chapitre tentera de présenter brièvement les idées reçues sur le sexe et le genre.

Dans la plupart des cultures, on part généralement du principe, souvent violemment appliqué, qu'il n'existe QUE deux sexes – mâle et femelle. Il s'agit du binôme que nous avons largement discuté auparavant.

Les personnes à qui l'on assigne le sexe masculin à la naissance s'identifient en tant qu'hommes et s'expriment d'une façon considérée comme masculine. Parmi les stéréotypes masculins on compte par exemple l'agressivité, la compétitivité, l'ambition et la domination.

« Un homme s'assoit jambes écartées. Les croiser serait considéré comme féminin ».

Les individus à qui l'on assigne le sexe féminin à la naissance s'identifient en tant que femmes et s'expriment d'une façon considérée comme féminine. Parmi les stéréotypes féminins on compte par exemple la gentillesse, la compassion et la passivité.

« Tâchez de limiter ce maniérisme féminin… Rappelez-vous, la clef, c'est la délicatesse »

Masculin et féminin, homme et femme : il s'agit de catégories considérées comme permanentes et stables. Selon ces mêmes postulats, vous ne pouvez pas passer de l'un à l'autre ou vivre sans être ni l'un ni l'autre, les deux, ou autre chose.

Toute distanciation par rapport à ces postulats ou « normes » est perçue comme contre nature, déviante ou pathologique.

Cette liste de postulats et de normes est souvent reprise sous le terme de « normativité » du genre. Dans la plupart des Etats, lois et sanctions sociales réglementent, et interdisent parfois explicitement, toute « transgression » de la norme. Les attentes et les règles liées à la « normativité » du genre s'expriment souvent de façon excessive dans les cultures hétéronormatives, dans la mesure où l'idée que l'hétérosexualité reproductrice est naturelle et normale est bien ancrée. On voit hommes et femmes comme des partenaires sexuels reproducteurs opposés et complémentaires. Les défenseurs des droits OSIG se heurtent souvent à l'argument de « ce qui est naturel et ce qui ne l'est pas ». Non seulement au sein de la société en général et des décideurs politiques en particulier, mais également de la part des défenseurs généralistes, hommes ou femmes, et de leurs collègues au sein du mouvement LGB qui ont choisi de suivre l'hétéronormativité, c'est-à-dire l'adoption de valeurs hétéronormatives pour que leurs vies soient mieux « acceptées ». L'existence de personnes transgenres et intersexuées, de personnes qui n'entrent dans aucune des deux catégories soit par choix, soit parce qu'aucune alternative existe remet en question cette « normativité », indépendamment des questions d'hétéro- et d'homosexualité.

L'homophobie existe au sein des communautés trans et intersexuées au même titre que la transphobie et la peur des personnes intersexuées est présente dans les communautés d'hétéro- ou d'homonormativité. Nos

revendications peuvent varier, mais nous devons dépasser nos préjugés si notre communauté ombrelle veut rester/devenir un mécanisme de protection.

Ces « normes », ces postulats, et les discriminations qui en découlent sont universels. Malgré tout, il est essentiel de reconnaître que certaines cultures disposent de plus de deux genres et que ce qui constitue les hommes et les femmes, le masculin et le féminin dépend du contexte. Par ailleurs, dans certains Etats particulièrement hétéronormatifs où la pénétration anale librement consentie entre deux personnes du même sexe est un délit passible de peine de mort, la transsexualité est légale et subventionnée par l'Etat. Dans ce cas de figure, le passage d'un sexe à l'autre est autorisé dans la mesure où il renforce l'apparence de couple hétérosexuel. Dans des pays tels que l'Iran, où cela semble être le cas, des rapports ont également indiqué que pour éviter la peine de mort, des personnes ayant des activités homosexuelles ont « choisi » de procéder à une réassignation sexuelle par voie chirurgicale.

A l'heure où ce manuel était révisé, l'Union européenne a enfin adopté la Charte qui prévoit toute une série de protections légales des droits de ceux nés dans les Etats membres de l'UE. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et désormais interdite dans tous les Etats membres. En permettant aux Etats de définir juridiquement et indépendamment leurs propres minorités, on obtiendrait un vide juridique favorable à ceux qui ont lutté contre toute mention de l'orientation sexuelle dans la Charte. Le problème ici est que l'Union européenne n'a fait que la moitié du travail. En général, nous ne faisons pas l'objet de discriminations en raison de notre orientation sexuelle. De nombreuses personnes L, G et B font tout pour « passer » pour des hétérosexuels. Certains diraient du fait des discriminations dont ils souffriraient s'ils révélaient leur orientation. Dans la rue, nous ne nous faisons pas insulter en raison de ce que nous faisons en privé, nous sommes injuriés et agressés en raison de notre comportement de genre non normatif. Dans certaines cultures, ironiquement considérées comme « homosociales » par les universitaires, les hommes peuvent s'embrasser, se tenir la main et même prendre des bains ensemble. Il est en revanche interdit de montrer tout signe de ce qui pourrait être considéré comme une attitude efféminée. Au Mexique, selon un observateur social, vous n'êtes pas « gay » si vous êtes actif. Vous n'êtes « gay », et donc objet de discriminations, que si vous adoptez le rôle féminin, c'est-à-dire passif, dans la relation sexuelle. Finalement, c'est la lecture de nous par l'autre qui est l'origine de la discrimination et des agressions violentes. Les décideurs politiques de l'UE devraient reconnaître cette réalité et garantir une protection juridique aux personnes victimes d'agressions justifiées par la peur des comportements de genre non normatifs, et pas seulement par l'activité sexuelle.

Concepts et terminologie

Intersexué-é : terme utilisé pour décrire une variété de situations. La personne est née avec des organes reproducteurs et /ou sexuels et/ou des niveaux hormonaux qui dépas-

sent les normes traditionnelles pour les hommes et les femmes. Il s'agit d'une catégorie sociale qui reflète les variations dans les corps sexués. Plutôt que d'être identifiable selon un ou deux sexes disctincts (masculin ou féminin), TOUS les individus appartiennent à un spectre ou un hybride entre masculinité et féminité. Par exemple, les caractéristiques sexuelles sont extrêmement différentes : pourcentage et répartition de la masse adipeuse, structure osseuse, densité et disposition de la pilosité corporelle, ainsi que la taille et la forme des gonades et des organes génitaux. Pourtant, certaines configurations physiques rendent la frontière entre homme et femme floue et remettent clairement en question notre pensée et préjugés binaires. Ces configurations ont été considérées comme des pathologies « à traiter » par l'hormonothérapie et/ou la chirurgie. Il s'agit des corps intersexués.

Une naissance sur 2000 est intersexuée. Certaines pathologies sont identifiables à la naissance, comme l'hyperplasie congénitale des surrénales où les femmes sont virilisées in-utero et naissent avec des clitoris hypertrophiés – occurrence approximative entre 1 naissance sur 20000 et 1 naissance sur 36000. Une autre pathologie, comme le syndrome d'insensibilité aux androgènes, lorsqu'une personne naît avec des organes génitaux féminins, mais des gonades masculines, ne se présente que dans une naissance sur 20000 et n'est souvent pas diagnostiquée avant la puberté. Nombre de personnes étiquetées intersexuées à la naissance sont soumises à des chirurgies non consenties pour « régler » leurs organes génitaux et/ou organes reproducteurs pour correspondre davantage à un corps masculin ou féminin « normal ».

Malgré le consensus quasi universel dans l'opinion publique que les enfants intersexués doivent être « réparés » par voie hormonale ou chirurgicale, aucune norme nationale ou internationale ne réglemente ces procédures. Au bout du compte, les décisions sont prises par les médecins, à titre individuel, ayant arraché le consentement des parents, et tendent à refléter les normes sociétales du genre et de la sexualité. La Cour constitutionnelle colombienne a rendu en 1999 un arrêt qui a fait date, autorisant les recours contre la coercition et la nécessité de « se conformer » au système binaire.

Les nourrissons nés avec phallus, dont on considère qu'il est trop petit pour la pénétration ou inutilisable pour uriner debout, sont souvent traités par chirurgie ou hormones pour devenir femmes. De même, les filles nées avec un clitoris hypertophié, surtout s'il peut être utilisé ppour la pénétration, sont souvent soumises à une réduction, résection ou ablation du clitoris. Ces chirurgies « réparatrices » servent à conforter notre idée qu'il n'existe que deux sexes et infligent aux personnes intersexuées des traumatismes sexuels et psychologiques permanents. Il est particulièrement ardu de gérer notre traumatisme ou celui des personnes avec lesquelles nous travaillons lorsque nous faisons campagne pour nos droits. Les procès estes contre les responsables peuvent s'étaler sur plusieurs années et nécessiter des apparitions publiques répétées. Les personnes traumatisées par les procédures chirurgicales auxquelles ils ont été soumis sans y avoir consenti, ou par la prise d'hormones après avoir été convaincues qu'elles devaient « s'intégrer » et en découvrant que les effets sont quasiment irréversibles pourraient considérer que la pression des procès et les apparitions publiques répétées sont trop pour elles. D'autres y verront un moyen de traiter leur traumatisme. La subjectivité peut mener à des extrêmes, dès que nous envisageons ces extrêmes, des mesures de protection et de sécurité et des plans d'urgence spécifiques doivent être élaborés. Ils doivent prendre en compte le facteur incertain qu'est le traumatisme.

Les superstitions, les systèmes fondés sur les croyances traditionnelles et, dans certains cas, les pratiques et la coutume qui découlent de croyances religieuses conser-

vatrices peuvent être à l'origine de réaction négatives lors de la naissance d'enfants intersexués. Dans certaines sociétés, l'infanticide des nourrissons intersexués est commun, car l'on considère que ces enfants jettent l'oprobre sur leur famille. Les organisations LGBTI qui travaillent auprès de ces communautés doivent être conscientes des « normes » prévalentes. Comment gèrerions-nous les accusations de sorcellerie ou de malfaisance des communautés qui pensent que la naissance de ces enfants est honteuse ou de mauvaise augure ? Nos interventions pourraient-elles être mal accueillies par ces communautés et générer des réactions plus violentes ? Nos stratégies de sécurité doivent prendre en compte notre contexte de travail et nous ne travaillons pas tous dans des sociétés libérées des superstitions et des traditions féodales.

Personnes trans : terme utilisé pour décrire les individus qui se sont distanciés du genre généralement associé au sexe assigné à la naissance. Pour nombre d'entre eux, cela signifie que le sexe qui leur a été donné à la naissance est une représentation incomplète ou inexacte de leur vision d'eux-mêmes. La réponse des personnes transgenres à la discrépance entre leur perception d'eux-mêmes et la perception des autres est très variable. Nous y reviendrons plus tard. L'adoption d'une identité trans constitue également pour certains un acte politique par lequel l'expression, l'identification et l'incarnation d'une personne remet en question les conceptions normatives du sexe, du genre et de la sexualité. La transidentité n'est ni monolithique, ni universelle. La description même de la transidentité, ainsi que des catégories qui la composent, évolue constamment.

Le terme trans est souvent utilisé pour inclure les concepts suivants, mais ne s'y limitent pas : hijra, fa'afafine, transgenre, genderqueer, meti, transsexuel, kathoey, bakla, double esprit et troisième genre entre autres. Les étiquettes que nous nous donnons ne peuvent pas dicter une « bonne » ou une « mauvaise » façon d'être « trans ». L'imposition de ces labels exige en revanche de nous que l'examen dépasse ce processus et que nous découvrions de nouveaux moyens de revendiquer nos identités.

La transition est le processus selon lequel l'on se distancie socialement et/ou physiquement du genre associé au sexe de naissance. La transition est protéiforme. Certains vivent dans un genre différent sans pour autant modifier leur corps. D'autres, dont nombre s'identifient comme transsexuel-le-s, souhaitent passer d'un sexe à l'autre en prenant des traitements hormonaux ou se soumettant à des procédures chirurgicales. Malgré tout, la majorité des personnes trans ne procèdent pas à des reconstructions génitales par chirurgie : par choix, par incapacité à les financer ou parce que cette possibilité n'existe pas juridiquement ou médicalement dans leur pays d'origine. Ainsi, beaucoup d'individus trans incarnent « l'entre-deux », ou une combinaison des catégories associées aux hommes et aux femmes.

Personnes cis : Personne non trans. Dérivé du latin « cis » qui signifie « du même côté », souvent utilisé dans les locutions « cisgenre » ou « cissexuel-le ». Traduit la correspondance entre l'identité de genre et le sexe donné à la naissance.

Classification sexuelle

L'une des principales forces réglementant la vie des personnes trans et intersexuées est le système de classification sexuelle médica et légal. Dans la plupart des Etats, les registres des naissances et autres statistiques essentielles requièrent la désignation du sexe – masculin ou féminin. Ainsi, dès le premier âge, les personnes doivent intégrer l'une ou l'autre catégorie et doivent rester identifiable selon cette dernière jusqu'à leur dernier souffle. Certains pays ont mis en place des politiques grâce auxquelles les personnes peuvent reclasser leur sexe sur tout ou partie de leurs papiers d'identité. Pour cela, les personnes trans doivent faire « authentifier » leur identité de genre par des médecins et sont souvent contraintes d'accepter le diagnostique de trouble de l'identité de genre, dysphorie du genre ou transsexualisme. Ce classement de nos corps et de nos identités en fonction de pathologies constitue évidemment une violation de notre droit à la vie privée et peut avoir des effets nuisibles sur notre estime de nous. Cela n'est bien sûr pas sans effet sur nos réponses et notre gestion des actions menées contre nous en tant que défenseurs.

Parfois, la validation de l'identité de genre par un médecin suffit pour changer la désignation du sexe sur les papiers d'identité. Pourtant, de nombreuses législations et politiques requièrent un traitement hormonal, l'ablation chirurgicale des organes reproducteurs et la reconstruction des organes génitaux pour que les personnes trans puissent voir leur sexe reclasser.

Ces politiques posent de nombreux problèmes. De fait, elles stigmatisent les personnes trans comme malades, incapables de déterminer leur propre genre et nie leur droit à modifier leur corps comme elles l'entendent. De plus, une poignée de pays seulements subventionnent le processus médicalisé de transition des personnes trans. Résultat : la majorité d'entre elles doivent financer elles-mêmes leur transition. Nous avons précédemment examiné les complications qui peuvent naître lorsque des personnes sont éducateurs le jour et artistes/travailleurs du sexe la nuit en raison de la perception que la société dans son ensemble a d'eux.

Ainsi, la majorité des personnes trans se retrouvent dans des situations où elles ne sont pas en mesure d'avoir accès à l'hormonothérapie et aux chirurgies de confirmation du genre, ni même d'obtenir des papiers d'identité qui reflètent le genre dans lequel elles vivent.

L'impossibilité de reclasser son sexe constitue un problème aux multiples facettes pour les personnes trans et les défenseurs qui ont besoin de papiers d'identité exacts pour avoir accès aux services sociaux, à l'enseignement, pour voyager à l'étranger et parfois même dans leur propre payx et pour être employé légalement. Voici quelques suggestions à l'intention des personnes trans qui rencontrent ces difficultés. Il ne s'agit en aucun cas d'une aide juridictionnelle ou d'un moyen pour les personnes trans de contourner ou tromper l'administration et les personnels de sécurité. L'objectif est de permettre aux personnes trans de prouver clairement qu'elles sont qui elles prétendent et d'éviter une attention indue et potentiellement dangereuse ainsi que le harcèlement.

- Autant que faire se peut, le nom, le genre et l'apparence doivent être cohérents sur tous les papiers d'identité, même si le genre idinqué ne correspond pas au genre apparent de la personne. Le nom que vous utilisez sur les formulaires administraitfs doit être le même que sur votre carte d'identité. L'impossibilité de changer de sexe sur vos papiers ne doit pas vous empêcher de voyager, travailler

ou d'avoir accès aux services sociaux. Souvent, les fonctionnaires et personnels chargés de la sécurité ne font pas grand cas du sexe indiqué. Néanmoins, toute discrépance ou incohérence entre deux formulaires peut induire la divulgation de la situation d'une personne, ce qui pourrait engendrer des violations du droit à la vie, à la non discrimination et déclencher des épisodes de harcèlement ou de violence dans le pire des cas. Si la personne dépose plainte pour un délit, ces incohérences pourraient aussi donner lieu à une re-victimisation.

- Les photographies doivent être récentes et refléter l'apparence de la personne au moment où elle utilisera ses papiers.
- Prenez connaissance des règles administratives afférentes aux papiers d'identité. Pouvez-vous bénéficier de services, chercher un emploi ou voyager avec des papiers élémentaires ? Une carte de crédit ou d'étudiant –plus facilement remplaceable et sans mention du sexe – peut-elle remplacer un document officiel d'identité ? Rappelez-vous quoi qu'il advienne que si vos papiers sont particulièrement notables, vous attirerez davantage l'attention sur vous.
- Afin d'éviter les interaction avec des personnels qui pourraient demander des papiers d'identité, utilisez dans la mesure du possible les guichets self-service ou Internet.
- Prenez conscience de tout ce qui pourrait attirer l'attention dans votre présentation (vêtements, comportements, etc.). De même, sachez quels objets sont interdits là où vous vous rendez ou dans le moyen de transport que vous choisissez (animaux, armes à feu, sacs, appareils électroniques etc.).
- Ayez toujours sur vous une note d'un médecin, thérapeute ou toute autre autorité expliquant pourquoi vous ne correspondez pas aux informations qui figurent sur votre pièce d'identité. Par ailleurs, si vous voyagez (notamment à l'étranger) avec des médicaments et/ou des seringues sur vous, ayez soin de conserver soit une ordonnance soit une prescription de votre médecin.
- Pour obtenir davantage de conseils et suggestions, veuillez consulter E-How et notamment le lien suivant : http://www.thestar.com/travel/article/680107--border-skirmishes

Internalisation de la transphobie et calibrage du genre

Il est important de reconnaître et d'accepter notre malaise face aux personnes trans et intersexuées afin de garantir leur protection ainsi que la compréhension et la tolérance. En d'autres mots, il est essentiel d'évaluer dans quelle mesure nous avons internalisé la transphobie. Cette dernière recoupe parfois une homophobie et une misogynie internalisées. Le fait que les premières cibles du calibrage du genre et des violences de genre sont souvent femmes trans ou des personnes perçues comme des hommes efféminés, est la parfaite illustration de ce phénomène.

Activité – Violation de la norme de genre

Tentez de bafouer une norme de genre (de façon raisonnable et en toute sécurité) en vous habillant, apparaissant ou vous comportant dans un genre différent de votre présentation habituelle. Par exemple, vous pouvez coiffer vos cheveux différemment, raser (ou non) certaines parties de votre corps ou manger des portions plus importantes. Sachez être subtile. Grossir le trait ferait penser à une plaisanterie. Réfléchissez à votre expérience : comment ai-je ressenti cette infraction à la norme de genre ? Comment les autres ont-ils réagi ? Quelles leçons pouvons-nous en tirer au sujet de l'importance des attentes en matière de genre et de calibrage du genre (interne et externe) ?

Soutien

Nous pouvons apporter notre soutien aux personnes trans et intersexuées de mille façons. La première méthode de soutien est la reconnaissance et la validation de l'historique, l'identité et l'expression de genre de chacun. Pour ce faire, nous pouvons laisser ces personnes nous raconter leur histoire et ne pas les classer selon les normes arbitraires que sont le masculin et le féminin, l'homme et la femme ou même le trans. Vous pouvez également demander à ces personnes quels nom et pronom elles souhaitent que vous utilisiez quand vous vous adressez à elles. Au sein de nos organisations et dans nos locaux, nous pouvons créer des espaces où les personnes de tous les genres se sentiront en sécurité. Transformez par exemple les zones réservées aux hommes ou aux femmes (toilettes, vestiaires et foyers) en zones mixtes ou ouvertes à tous les genres.Nous pouvons également les appuyer en accompagniant des personnes trans là où nous savons que des difficultés pourraient survenir, et ce, afin d'assurer leur sécurité et un traitement juste.

Récemment, une grande agence intergouvernementale pour les droits fondamentaux a organisé une conférence sur les droits fondamentaux régionaux. Sur les bulletins d'inscription figurait la mention du sexe : M ou F. Il fallait donc indiquer dans une case le sexe adéquat. Le droit fondamental à la vie privée a donc été bafoué avant même l'ouverture de la conférence. Les définitions binaires pourraient exclure certains rendre le forum moins « sûr ». Dans la mesure où on ne partageait pas les chambres, pourquoi l'agence avait-elle besoin de connaître le sexe des participants ? Quand bien même il eut fallu partager des chambres et l'agence voulait savoir si un participant serait mal à l'aise à l'idée de partager une chambre avec une personnes d'une identité de sexe ou de genre différente, il est toujours possible de mieux formuler les libellés afin d'éviter ce type de pratiques discriminatoires.

Qu'en est-il des autres politiques portant sur la dignité au travail ? En disposons-nous au sein des organisations des droits humains ? Lorsqu'un membre du personnel trans part en mission, partage-t-il/elle sa chambre avec un autre employé même s'il/elle n'a pas fait mention de sa transidentité à la plupart de ses collègues ? Comment conservons-nous les dossiers du personnel ? Qui a accès aux informations les plus privées nous concernant au travail ? Certains dossiers sont-ils confidentiels ? Existe-t-il des dispositions juridiques exigeant de conserver les les dossier des personnels avant leur transition ? Si ce n'est pas le cas, les conservons-nous ? Nos offres d'emploi sont-elles rédigées de façon politiquement correcte, de façon à encourager les candidatures de personnes trans ? La transistion donne-t-elle systématiquement droit à davantage de jours de congé ? Ces journées sont-elles comptabilisées comme des congés maladie (au risque que les collègues considèrent cet employé comme malade) ? Il faut débattre de ces questions et une politique de dignité au travail doit être rédigée. Elle doit créer un espace sûr pour les personnes trans et intersexuées.

La dignité au travail, c'est déjà de la protection.

Chapitre Neuf

Sécurité et protection contre les violations perpétrées par des acteurs privés et en situation de conflit armé, de troubles civils et de manifestations violentes d'acteurs non-étatiques.

Ce chapitre vise à dessiner les contours des débats en cours entre experts et praticiens des droits humains quant à la responsabilité des Etats dans les violations perpétrées par des acteurs non-étatiques ou privés. Le débat s'est largement concentré sur le rôle et les responsabilités des multinationales et de leurs actions dans les pays tiers. A l'heure actuelle, on tente d'établir la responsabilité des Etats dans le contrôle des activités des multinationales conformément aux conventions internationales sur les droits humains. La plupart d'entre nous connaissent les violations des droits sociaux, économiques et culturels par les multinationales dans les pays en développement. L'une des conséquences négatives de la mondialisation est l'affaiblissement de l'autorité de l'Etat face aux multinationales et la lenteur de la réponse de la communauté internationale pour adapter les principes du droit international à cette évolution des structures du pouvoir.

Actes privés et responsabilité de l'Etat :

Dans ce manuel néanmoins, nous allons nous pencher sur les dispositions du droit international pour les droits de l'homme pour établir la responsabilité de l'Etat à protéger la communauté LGBTI et les personnes qui défendent les droits LGBTI contre les violations perpétrées par des acteurs privés. Il est intéressant de noter qu'un des manuels normatifs de droit international recommandaient aux étudiants en droit fait partie du programme d'édition à très bas coût de l'université de Cambridge afin d'en faciliter l'accès aux pays en développement. L'ouvrage International Law/ Malcolm N Shaw 5th Edition ne mentionne le terme « homosexualité » sur aucune de ses 1288 pages. Les Principes de Yogyakarta (ci-après les Principes), de 2007, constituent une tentative de pallier cet oubli international en rassemblant divers principes internationaux des droits humains et en les appliquant à la communauté LGBTI. Bien que non contraignants, c'est-à-dire que toute discrétion est laissée aux Etats d'adopter ou non ces Principes, ils se fondent sur le droit de chacun à vivre libre de toute discrimination. Ce droit figure dans le droit international et est contraignant, ce qui signifie que les Etats qui ont ratifié les conventions internationales qui interdisent la discrimination ont l'obligation de transposer les dispositions anti –discrimination dans leurs législations nationales.

PRENANT NOTE que le droit international des droits humains impose une interdiction absolue de la discrimination relativement à la pleine jouissance de tous les droits humains, civils, culturels, économiques, politiques et sociaux, que le respect des droits

sexuels, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre fait partie intégrante de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes»[23]

Les Principes traitent également des questions de responsabilité et stipulent que toute violation perpétrée en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre perçues ou avérées doit faire l'objet d'une enquête et être sanctionnée.

Bien que les Principes établissent, à juste titre, la responsabilité pour les crimes commis contre la communauté LGBTI, ils ne reconnaissent pas la responsabilité de l'Etat quand des violations sont commises par des acteurs privés. Les déclarations des NU précédant les Principes ont clairement tenté d'inclure les actes privés dans le droit international.

La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes stipule que

« Conformément au droit international et aux conventions des droits de l'homme, les Etats peuvent également être tenus responsables d'actes privés s'il n'agissent pas avec la diligence voulue pour prévenir les violations des droits ou enquêter sur et sanctionner les actes de violences et pour indemniser les victimes »[24]

Selon le Comité sur l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes (CEDAW)

« Conformément au droit international et aux conventions des droits de l'homme, les Etats peuvent également être tenus responsables d'actes privés s'il n'agissent pas avec la diligence voulue pour prévenir les violations des droits ou enquêter sur et sanctionner les actes de violences et pour indemniser les victimes »[25]

En ce qui concerne les violations des droits économiques, sociaux et culturels par des acteurs privés, les directives de Maastricht stipulent explicitement que les Etats sont responsables des violations des droits économiques, sociaux et culturels **« lorsque celles-ci sont dues au fait qu'ils se sont abstenus de contrôler, par manque de diligence raisonnable, le comportement de ces acteurs non étatiques. »**[26]

Il apparait évident que les Etats **ONT** la responsabilité d'éliminer toutes les formes de discriminations des législations domestiques et coutumières et dans la société dans son ensemble grâce à l'éducation et la pratique. Les Etats doivent également s'assurer de la diligence voulue lors de l'enquête, des sanctions et des recours offerts aux personnes victimes de violations perpétrées par des personnes ou entités privées.

23 Préambule des Principes de Yogyakarta

24 Article 4

25 CEDAW, Commentaire général 19 : Violence contre les femmes, [9] in UN DocA/47/38 (1992):

26 Directives de Maastricht, No 18

La diligence voulue implique que l'Etat prenne des mesures positives pour prévenir les violations, contrôler et réglementer les acteurs privés, enquêter et, le cas échéant, poursuivre et punir les violations, ainsi que fournir des recours réels aux victimes. La jurisprudence établit que la diligence voulue signifie le caractère raisonnable et sérieux des mesures adoptées par l'Etat. De fait, l'Etat est responsable des actions privées qui aboutissent à des violations des droits humains s'il ne prend pas de mesures raisonnables et efficaces pour prévenir les violations et y répondre.

Comme l'avons vu dans la section portant sur les dispositions légales pour la protections de la communauté LGBTI, les législations nationales sont souvent rédigées et mises en application pour soutenir le système de valeurs patriarcal dominant attaché aux notions hétérocentriques de la famille, aboutissant à une interprétation homophobe et discriminatoire de l'identité de genre du droit national et coutumier.

La communauté LGBTI doit relever le défi de prouver la responsabilité de l'Etat dans les cas de violations à son encontre. Si l'interprétation du droit résulte souvent à la revictimisation de la victime, ou le refus par l'Etat et ses agents de reconnaître leur responsabilité parce que la violation a été perpétrée dans la sphère privée et constitue un acte privé, la communauté LGBTI doit renforcer ses capacités à faire entendre la responsabilité de l'Etat.

Les droits humains imposent trois devoirs à l'Etat : respecter, protéger et faire appliquer les droits humains.

Le devoir qui nous intéresse dans nos activités est celui de protéger. Cette obligation contraint l'Etat à prendre des mesures positives pour protéger les citoyens et les personnes sous sa juridiction des violations qui pourraient être perpétrées par des acteurs privés.

L'Article 2 du Pacte international relative aux droits civils te politiques définit la responsabilité de l'Etat selon deux axes : d'abord prendre des mesures préventives contre l'occurrence de violations des droits humains par des acteurs privés, ensuite l'obligation de prendre des mesures de recours une fois que les violations ont été perpétrées.

En bref, cela signifie ou ce que l'on peut glaner de cette obligation à prendre des mesures positives est, en premier lieu, la rédaction et la mise en application des législations nationales qui protègent la communauté LGBTI des violations permanentes et l'assurance que ces crimes ne resteront plus impunis. Les Etats signataires des Principes, en développant et appliquant des programmes d'éducation, réduiront à long terme les niveaux d'hostilité et abaisseront donc le niveau de risque couru par la communauté LGBTI.

Exemple :

Toile de fond :

La Convention sur les droits de l'enfant (CDE) mentionne le droit à la liberté d'expression comme l'exigence que les enfants soient protégés de toute discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, l'origine nationale ou sociale, la fortune ou la naissance. Elle stipule que la responsabilité de garantir cette protection nécessaire incombe à la famille, la société et l'Etat bien que la famille soit considérée comme la première responsable.

Les Principes de Yogyakarta définissent ainsi la liberté d'expression : « Toute personne a droit à la liberté d'opinion et d'expression, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Ce droit comprend aussi bien l'expression de l'identité ou de la personnalité au moyen du discours, de la conduite, de l'habillement, des caractéristiques physiques, du choix d'un nom ou de tout autre moyen, que la liberté de rechercher, de recevoir et de transmettre des informations et des idées de toute sorte, y compris en ce qui concerne les droits humains, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, par n'importe quel moyen et sans considération des frontières. »

Etude de cas 1 :

Un jeune membre (mineur) de la communauté LGBTI travaille bénévolement pour une association LGBTI en tant qu'éducateur jeunesse. Il est soumis à une pression psychologique sous la forme de menaces et d'abus (harcèlement sexuel) de la part de sa famille car il ne cache pas son orientation sexuelle et a décidé de travailler publiquement pour la prévention du VIH/SIDA avec une organisation LGBTI renommée. A l'heure actuelle, une loi est à l'étude portant sur la prévention et les sanctions à l'encontre des violences domestiques qui incluent les abus et traumatismes psychologiques. Les relations sexuelles homosexuelles sont toujours illégales dans le pays. Selon les dispositions de la CDE et des Principes de Yogyakarta, que pouvons-nous faire pour monter un dossier contre la famille (première responsable) pour abus permanents et le harcèlement sexuel puis contre l'Etat (contraint par ses obligations à protéger l'intégrité psychologique de l'enfant – CDE) si la famille refuse de mettre à terme à ces abus ?

Etude de cas 2 :

En vous fondant sur l'arrêt de la Cour constitutionnelle de Colombie de 1999 qui a défini le concept de consentement en connaissance de cause qualifié et persistant et les principes de non discrimination inscrits dans la CDE, que pourrions-nous faire pour empêcher les membres de la famille de marquer leur accord à des traitements « réparateurs » et irréversibles qui nient le droit au libre développement de la personne ? Quelles mesures l'Etat pourrait-il prendre ou devoir prendre pour prévenir la violation de ces droits ? De même, quelles mesures l'Etat devrait-il prendre pour assurer un droit de recours aux personnes dont les droits, corps et vies ont été altérés sans leur consentement ?

Violations en situations de conflit, de troubles civils et de manifestations violentes :

Le droit international est très clair en ce qui concerne les responsabilités des entités étatiques et non étatiques en temps de guerre. Le droit international humanitaire et ses protocoles facultatifs constituent une base solide pour les organisations qui souhaitent tenir pour responsables l'Etat et les entités non-étatiques des violations des droits humains qu'ils commettent au nom de la guerre. Le dénominateur commun est une situation de conflit reconnue. Les débats actuels au sujet de la responsabilité des acteurs non-étatiques portent sur la question de savoir si des entités non-étatiques peuvent aussi être considérées directement responsables des violations des droits humains dans une situation où : soit le caractère de conflit n'a pas été reconnu, soit les insurgés ne correspondent pas aux normes internationalement reconnues et ne peuvent donc être considérés comme des groupes d'opposition armés, c'est-à-dire qu'ils n'occupent ni ne contrôlent de territoires dans les frontières nationales.

Il est important de noter que les groupes LGBTI sont souvent ciblés par les entités non-étatiques qui, pour occuper et contrôler des zones du territoire national, imposent souvent des comportements sociaux très stricts à la population. Nous avons vu que les notions de création d'un Etat, qui peut être plus crument décrite comme le sexe et la sexualité uniquement à des fins de reproduction, ciblent souvent ce qu'elles considèrent comme une déviance de cette norme. Plus le conflit est long, plus les contrôles sociaux se rigidifient. Le droit à la liberté d'expression et d'opinion est souvent bafoué par l'imposition de comportements sociaux standardisés comme des codes vestimentaires, des pratiques religieuses et un endoctrinement idéologique. L'expérience suggère que « l'idéologie révolutionnaire » née des notions hétérocentrées de patriarcat reflète souvent les valeurs sociétales qu'elle prétend remettre en question.

Les associations et les personnes LGBTI sont souvent prises pour cible par les deux parties au conflit pour éliminer toute forme de dissidence et, peut-être de façon encore plus perverse, pour gagner le soutien des éléments « traditionnalistes » et dominants dans nos sociétés. Ainsi, certains attribuent le sort des homosexuels en Irak à ce « repositionnement » traditionnaliste.

Les débats actuels quant à l'application des normes des droits humains pourraient effectivement offrir aux associations LGBTI l'espace d'exercer une pression sur les groupes insurgés pour qu'ils respectent les droits inscrits dans le droit international et les Principes de Yogyakarta. Le débat persistant sur les actions des personnes privées pourrait également, grâce à la notion de responsabilité de l'Etat, permettre aux organisations LGBTI d'invoquer la protection de l'Etat dans les situations de troubles civils et pendant les manifestations violentes.

NOTE : Nous ne disposons d'aucune garantie quant à la réponse de l'Etat. Des réseaux doivent être développés pour « encourager » les Etats à répondre.

Des mesures pratiques pour améliorer votre sécurité en situation de conflit, de troubles civils ou de manifestations violentes en l'absence de protection de l'Etat :

1. Si vous vivez dans une zone où les troubles civils sont monnaie courante, vous aurez certainement noué les contacts nécessaires pour vous protéger, ainsi que votre « famille » et les personnes avec qui vous travaillez pendant que vous tenterez de poursuivre votre mission.
1. En revanche, si vous travaillez dans une zone de troubles civils, conflit armé ou crimes de droit communs où vous ne résidez pas, vous devez toujours garder trois points à l'esprit :

   - Quel degré de risque êtes-vous prêt à tolérer ? Ceci s'applique aussi aux individus ou aux organisations avec qui vous coopérez.
   - Est-ce que les avantages de votre présence dans cette zone l'emportent sur les risques courus ? Les activités de défense des droits humains ne peuvent être poursuivies durablement au prix d'une exposition accrue à risque élevé.
   - La simple connaissance de la zone ne vous protègera pas si vous subissez une attaque.

Adaptez votre comportement pour éviter d'être touché par les dangers potentiels et réagissez de manière idoine si un incident survient.

La menace d'attaque en situation de conflit, de troubles civils et de manifestations violentes :

Types d'attaque

1. Dans les zones de contestation territoriale entre l'Etat et les forces insurrectionnelles – c'est à dire lors d'un conflit ouvert, vous pouvez être exposé aux tirs de fusils, de mitraillettes etc. Les tirs peuvent vous viser plus ou moins directement. Les tirs vont des tirs de snipers à bord d'hélicoptère en cas de bonne visibilité, aux obus de mortier et barrages d'artillerie. Il peut s'agir également de tirs de saturation qui visent à « pulvériser » une zone entière. Plus le tir vise un but précis, plus le risque est faible tant que vous n'êtes pas la cible des tirs, ni ne vous situez dans la zone ciblée ou les zones limitrophes.
2. Dans les situations de troubles civils, vous pourriez être victime d'une attaque sur votre bureau menée par la communauté locale à coups de jets de pierres, bâtons etc. et être dans l'impossibilité, du fait d'un barrage ou d'un siège, de quitter votre poste. Les travailleurs à la recherche de contacts dans la communauté courent un risque particulier pendant les troubles. Il est donc crucial de voir si votre action est indispensable à ces périodes.
3. Les manifestations violentes sont souvent spontanées et peuvent être déclenchées à n'importe quel moment, lorsque les villageois et les communautés locales sont habitués à faire la loi. Vos bureaux pourraient devenir la cible des manifestants notamment si vos activités ou l'association ne sont pas vues d'un bon œil par la communauté environnante. Les travailleurs à la recherche de contacts pourraient se retrouver au mauvais endroit au mauvais moment.

Quel que soit le cas de figure, rappelez-vous que les opposants politiques à votre organisation peuvent mettre à profit le manque de sécurité publique pour vous attaquer.

Prendre des précautions : Réduire l'impact négatif d'une attaque

1. Eviter les zones dangereuses:

- Eviter les zones dangereuses.
- Evitez d'installer votre base, dans une zone de combat, sujette à dispute territoriale. Evitez de rester de façon prolongée à proximité d'une cible d'attaque éventuelle, telle qu'une garnison ou une installation de télécommunications. Il en va de même avec les zones stratégiques comme les routes d'accès aux zones urbaines et les sorties, les aéroports et les points de vue contrôlant les environs tels que les ponts.
- Réexaminez vos activité à la lumière de l'analyse politique que vous avez opéré dans la zone. Si votre analyse suggère que le conflit ou les troubles civils vont se poursuivre, réfléchissez alors à la nécessité de continuer votre travail dans la zone. Les activités de recherche de contacts sont particulièrement risquées à ces périodes.
- Des manifestations peuvent éclater en l'espace d'une nuit. La violence peut répondre à la répression de l'Etat ou être une stratégie évidente de groupes d'agitateurs pour attirer l'attention des média. Evaluez si votre organisation doit poursuivre ses activités dans la zone. Elaborez un plan d'urgence afin de protéger vos collègues s'ils se trouvaient piégés dans une manifestation violente. Elaborez d'autres plans pour protéger les bureaux s'ils étaient la cible d'une attaque violente.

2. Bien se protéger contre les attaques:

- Les éclats de verre de fenêtres voisines sont l'une des causes principales de blessure. Obturer une fenêtre avec des planches ou les recouvrir de ruban adhésif peut réduire le risque de blessures. En cas d'attaque, éloignez-vous des fenêtres et couchez-vous immédiatement par terre, sous une table ou de préférence dans une pièce centrale aux murs épais, ou encore mieux, dans un sous-sol.
- Les sacs de sable peuvent parfois être utiles. Il est cependant préférable de les utiliser seulement si les bâtiments voisins en sont également équipés, sinon vous risquez de trop attirer l'attention.
- Faute de mieux, s'allonger au sol ou dans un creux permet d'être partiellement protégé.
- Un simple mur de briques ou la portière d'une voiture ne vous protègeront pas de tirs de fusil ou d'armes lourdes. Le pilonnage d'artillerie et les roquettes peuvent tuer à une portée de plusieurs kilomètres. On peut donc être touché même si l'on ne se trouve pas à proximité immédiate.

- Les extincteurs à incendie, placés stratégiquement dans le bureau et en état de marche, peuvent prévenir les dommages causes par les bombes ou les cocktails molotov lancés à travers les vitres brisées. Le personnel doit être formé à la manipulation de cet équipement.
- Les explosions de bombes ou d'obus peuvent endommager vos tympans. Couvrez-vous les oreilles des deux mains et ouvrez légèrement la bouche.
- Une identification visible de vos bureaux, de votre localisation ou de vos véhicules ne sera utile que dans les régions où les attaquants respectent habituellement votre travail. Si ce n'est pas le cas, vous courez un risque inutile. Si vous désirez signaler votre présence, faites-le avec un drapeau, des couleurs ou des signes sur les murs ou les toits (s'il existe un risque d'attaque aérienne).

3. Voyager à bord de véhicules

- Une évaluation correcte de la situation prend du temps, or si l'on tire ou lance des pierres sur votre véhicule, vous n'en disposerez pas suffisamment. Les réactions potentielles dans une telle situation doivent avoir été discutées avant l'activité et figurer dans votre plan d'urgence. ARRETEZ LE VEHICULE. SORTEZ ET COUREZ VOUS METTRE EN SURETE.
- En général, il est préférable de supposer que le véhicule est ciblé et qu'il convient alors de le quitter et de vous mettre à l'abri immédiatement. Un véhicule est une cible claire. Il est vulnérable et des éclats de verre des fenêtres ou l'explosion des réservoirs d'essence peuvent vous blesser, au delà des tirs directs. Si les tirs sont assez éloignés, essayez plutôt de poursuivre votre route jusqu'à un abri à proximité.
- Si votre véhicule est cerné par les manifestants, vous devrez évaluer s'il est possible de continuer à rouler lentement ou s'il serait plus judicieux de s'arrêter. Si vous tentez d'avancer, vous pourriez mettre en colère les manifestants et les réactions pourraient devenir violentes.
- A moins d'être convaincu de la légitimité et de la reconnaissance de votre organisation dans la communauté, n'approchez pas d'une manifestation qui a placé un barrage routier. Rappelez-vous que des véhicules de l'ONU ont été attaqués pendant des manifestations très agitées.

Chapitre Dix

Sécurité des communications et technologies de l'information[27]

(En coopération avec Privaterra –www.privaterra.org)

Nous allons maintenant voir comment gérer nos informations en toute sécurité. Nous vous donnerons des exemples pratiques pour améliorer le mode de communication. Cela dit, si vous souhaitez davantage d'informations, contactez des organisations telles que Privaterra et Frontline Defenders. Certaines des sections de ce chapitre peuvent se révéler de nature assez technique et donc difficile à comprendre pour certains d'entre nous. Au sein de notre association, nous avons sûrement des collègues aptes à comprendre ces règles et qui peuvent donc adapter nos méthodes de travail en fonction. Malheureusement, le personnel « administratif » est souvent exclu des discussions sur la sécurité dans la mesure où il s'agit d'une thématique conidérée à tort comme « politique ». C'est une question pratique. Si nous ne disposons pas des connaissances pour améliorer la sécurité des informations, alors trouver une personne qui le peut et à qui nous pouvons faire confiance est à notre portée. Voilà le moyen d'améliorer la sécurité générale.

Ordinateurs :

L'utilisation d'ordinateurs aux fins de recherche, stockage et partage d'informations s'est popularisé parmi les organisations des droits humains situées dans les centres urbains. Pourtant, dans certains pays, l'accès des défenseurs à des ordinateurs se limite parfois à l'utilisation ponctuelle du matériel des cybercafés or « l'emprunt » de l'ordinateur d'un ami. La croissance d'Internet a offert à ceux parmi nous qui ont accès à des ordinateurs, une mine de ressources et d'informations à utiliser dans notre travail pour la défense des droits humains. Internet est également à l'origine d'un véritable problème de sécurité puisque nous utilisons souvent nos ordinateurs professionnels pour naviguer sur des sites de rencontre homosexuels ou télécharger des images « illégales ». Dans les pays où l'homosexualité est illégale et où l'accès à des sites proposant un « contenu homosexuel » est restreint, nous pouvons postuler que l'utilisation de ces sites et notre navigation sur Internet et sur ces sites sont surveillées. La probabilité que des descentes soient menées dans nos locaux pourrait être accrue par l'utilisation des ordinateurs de l'association pour accéder à ces sites.

---

27 Ce chapitre s'inspire des travaux de Robert Guerra, Katitza Rodríguez et Caryn Mladen de Privaterra, une ONG qui dispense cours et conseils partout dans le monde sur la sécurité et les technologies de l'information pour les défenseurs des droits humains. (Le texte a été légèrement adapté par Marie Caraj et Enrique Eguren puis par Shaun Kirven). Ressources supplémentaires: http://security.ngoinabox.org/ et http://www.tacticaltech.org/

Les sites de rencontre en ligne peuvent avoir un impact potentiellement négatif sur la sécurité des défenseurs, notamment si le défenseur utilise ces sites pour rencontrer des hommes, femmes ou personnes transgenres inconnus. Les profils sont vérifiés de façon superficielle et rien n'est mis en place pour empêcher des agresseurs potentiels de créer des profils et de « tenter » le défenseur. Très fréquemment, les messageries « gay » sont utilisées pour inciter les participants à avoir des rapports sexuels par webcam interposée. Souvent on demandera au défenseur s'il est au bureau, s'il est seul, etc. Ces informations peuvent être utiles à un agresseur potentiel afin de préparer une attaque ou une descente illégale.

Le stockage d'images techniquement illégales dans votre ordinateur professionnel, que nous soyons ou non d'accord avec la loi, pourrait également mettre l'association en danger et la menacer d'une descente des autorités. En effet, vous offrez ainsi aux forces de sécurité « l'excuse » qu'elles cherchaient.

Naviguer sur des sites tels que les sites de rencontre homosexuelle etc. dans des cybercafés fait courir au défenseur le risque, non seulement d'être inculpé d'activité illégale, mais également d'être harcelé ou attaqué violemment par d'autres clients. La confidentialité reste le talon d'Achille de nombreux cybercafés et il est plus que probable que quelqu'un lise par dessus votre épaule. Une fois de plus, il est vraisemblablement peu judicieux d'indiquer où vous êtes à des utilisateurs « inconnus » même si l'offre de contenus pornographiques ou de nudité visible via webcam reste très tentante.

Les sites de rencontre les plus réputés ont même pris la peine de mettre en ligne des suggestions pour rencontrer en chair et en os une personne connue sur Internet. Il serait utile que les défenseurs lisent ces suggestions et s'en inspirent.

Les organisations travaillant avec des personnes transgenres ou intersexuées peuvent avoir accès à des informations privées portant sur leur identité, leurs dossiers/antécédents médicaux etc. Ces informations doivent rester confidentielles, presque « scellées » afin d'empêcher toute divulgation de leur situation. Les employés transgenres ont aussi le droit que toutes les informations faisant mention de leurs anciens nom et genre demeurent confidentielles. Trouvez un moyen de les mettre en sûreté !

Les défenseurs transgenres qui ne veulent ou ne peuvent pas vivre dans un seul genre doivent penser à disposer de deux jeux de pièces d'identité. S'il est impossible d'obtenir un document « officiel », les organisations doivent penser à émettre un document prouvant leur identité à leurs employés. Certaines personnes peuvent souhaiter détenir des documents médicaux officiels, notamment s'ils voyagent à l'étranger, pour « valider » leur statut, le recours aux hormones ou leur « état » opératoire. Il ne faut cependant, dans aucune circonstance, imposer des règles de sécurité qui bafoue le droit de chacun à la vie privée. Cela ne servirait certainement à rien dans la mesure où imposer à des personnes d'utiliser des lettres et documents officiels contre leur volonté reviendrait à mettre en place une règle de sécurité qui ne serait pas respectée. Pour améliorer la sécurité, le seul moyen set de débattre et d'analyser la situation avec les personnes concernées.

NOTAS

E-groupes, une étude de cas : BoysOnlyBangladesh- BOB

Au début des années 2000, Internet était très cher au Bangladesh. Seule la classe supérieure privilégiée avait accès au monde virtuel. IRC est vite devenu une plateforme de messagerie populaire où un espace fut créé pour les Bangladais. Il devint rapidement un point de ralliement pour nombre de Bangladais dans le monde, pour se rencontrer et rigoler. La plateforme aida également des Bangladais queer à se trouver, en utilisant des pseudonymes astucieux mais efficaces, pour des raisons évidentes de sécurité.

Du fait de la popularité massive d'IRC et de la rapide expansion d'Internet, des entrepreneurs locaux ouvrirent des espaces de conversation. Le premier d'entre eux fut BDChat. Disposant de davantage d'options, BDChat attira rapidement l'attention et le nombre d'adhérents crut à toute vitesse. On comptait évidemment parmi eux un certain nombre d'homosexuels. Dispersés sur le territoire, ils gardaient le contact par téléphone portable et sur Internet. La communauté homosexuelle en tant que telle n'existait pas à l'époque quoiqu'on sentit déjà le besoin d'unité. BOB (BoysOnly_Bangladesh) fut créé le 2 novembre 2002 et organisa la première réunion hors ligne le 7 décembre. Quelques rares hommes courageux qui osèrent se réunir en pleine lumière dans un lieu public. Le 25 décembre 2002, BOB fut supprimé par Yahoo, sans préavis. BOB fut rouvert le 4 janvier 2003 sous un nom légèrement différent : BoysOnlyBangladesh. BOB resta discret et poursuivit ses réunions très prisées. Il crut doucement mais sûrement. Depuis la première réunion, on avait organisé au moins une réunion par mois avec une participation toujours croissante. Les inquiétudes au sujet de la sécurité grandissaient à la même vitesse. Au départ, il fallait être membre pour participer et on ne pouvait assister à la réunion que sur invitation. Les animateurs invitaient des personnes qu'ils connaissaient dans les espaces de discussion, les sites des rencontres et par le biais d'autres personnes. Le groupe figurait dans la catégorie « interdit au moins de 18 ans » et ne pouvait pas être trouvé par une simple recherche. Même après avoir reçu une invitation, si une personne désirait rejoindre le groupe, elle devait se soumettre à une procédure officielle : rédaction de lettre de candidature à l'attention des animateurs dans laquelle ils devaient se présenter, donner un nom (pas forcément le vrai), l'âge, le domicile et comment il avait connu le groupe. Ce n'est qu'après avoir renseigné complètement le formulaire de candidature que les animateurs l'approuvaient. Les sérieuses inquiétudes au sujet de la sécurité justifiaient la méthode.

En 2006, une nouvelle équipe arriva à la direction et décida de radicaliser BOB en modifiant le système d'adhésion et en jouant la carte de la visibilité. Le résultat fut au-delà de toutes les espérances. En un mois à peine, le nombre de membres passa de 300 à plus de 600. Les événements hors ligne prirent de plus grandes proportions et s'améliorèrent. Des soirées furent organisées en plus des cinéclubs réguliers, de la croisière fluviale, des pique-niques etc. Pour se rencontrer, on adopta un nouvel « établissement ». L'idée était de permettre aux gens de passer et de se rencontrer sans contrainte. La visibilité constituait la nouvelle stratégie de sécurité.

Les membres de BOB commençaient déjà à former des groupes d'amis et se réunissaient courageusement en public. Ils étaient plus à l'aise avec leur sexualité et n'avaient pas peur de l'exprimer en public. Une communauté, un sens d'appartenance est finalement né, renforçant et inspirant les membres à aller de l'avant.

Ils avaient couru le risque de la visibilité, et le résultat s'était avéré positif. BOB commença donc à envoyer des lettres aux quotidiens pour discuter des questions homosexuelles. La réponse alliait soutien sans faille et critique acerbe. Une campagne pour les rapports sexuels protégés fut également lancée et de nombreux membres furent encouragés à aller se faire tester volontairement. Résultat : ne 2006, BOB obtint un rendez-vous avec le représentant d'ONUSIDA et diffusa un sondage préparé par ASK sur la diversité sexuelle.

Après la déclaration de l'état d'urgence quand le nouveau gouvernement intérimaire se formait, BOB cessa toutes ses activités pour éviter toute réaction négative. 2007 fut exempte d'événements hors ligne, et l'année s'écoula sans qu'aucun acte militant ne soit organisé. La situation politique n'autorisait même pas la tenue de soirées homosexuelles. En 2008, avec la stabilisation de la situation politique, BOB ranima ses activités régulières et commença à organiser des rendez-vous. Le 17 mai, BOB célébra la Journée internationale contre l'homophobie (IDAHO), présenta son logo et ses projets d'événements. C'était la première fois que BOB se présentait ouvertement comme un groupe gay, et ce, avec l'aval du restaurant. Pour la première fois, un endroit public reconnaissait BOB et ses membres. Nous avons fièrement étalé notre logo et des symboles arc-en-ciel partout dans le restaurant.

Tout au long de ces années, d'autres e-groupes se sont formés avec d'autres slogans, tout aussi prometteurs, mais aucun n'a survécu. Les premiers pas prudents de BOB lui ont permis de gagner la confiance de ses membres et de mériter la place qu'il occupe désormais. BOB prévoit de s'en tenir à son approche stratégique et d'avancer prudemment à l'avenir.

En identifiant où se trouvent vos potentiels problèmes de sécurité en communications, vous vous en sentirez plus en sécurité dans le cadre de votre travail. La liste suivante présente comment vos informations ou vos communications peuvent être piratées ou manipulées et suggère plusieurs moyens d'éluder ces problèmes de sécurité.

Parler

Les informations n'ont pas besoin d'être sur Internet pour qu'on y ait accès illégalement. Lorsque vous abordez des questions sensibles, posez-vous les questions suivantes :

1. Faites-vous confiance aux personnes à qui vous vous adressez ?

   Est-il judicieux de divulguer toutes les informations sur votre lieu de travail et le poste que vous occupez au sein de l'organisation ? Il se peut qu'ils aient déjà ces informations parce qu'ils vous ont mis sous surveillance, ainsi que le bureau. S'ils disent qu'ils sont l'ami d'un ami, ils diront peut être également que votre ami les a informés. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place soit pour empêcher vos amis de parler de votre travail ou de votre association à de tierces personnes ou pour trouver le moyen que vos amis vous donnent des numéros de téléphone plutôt qu'ils ne distribuent le vôtre ?

2. Ont-ils besoin de connaître les informations que vous leur donnez ?

   Est-il judicieux de divulguer toutes les informations sur votre lieu de travail et le poste que vous occupez au sein de l'organisation ? Il se peut qu'ils aient déjà ces informations parce qu'ils vous ont mis sous surveillance, ainsi que le bureau. S'ils disent qu'ils sont l'ami d'un ami, ils diront peut être également que votre ami les a informés. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place soit pour empêcher vos amis de parler de votre travail ou de votre association à de tierces personnes ou pour trouver le moyen que vos amis vous donnent des numéros de téléphone plutôt qu'ils ne distribuent le vôtre ?

3. Vous trouvez-vous dans un cadre sûr ?

   Rencontrer un « étranger » connu sur un site de rencontres ou une personne que vous ne connaissez pas mais prétend avoir des informations sur un dossier qui pourrait vous intéresser comporte toujours une part de risque. Des micros cachés et des dispositifs d'écoute sont souvent posés délibérément aux endroits où les personnes croient être en sécurité comme les bureaux, rues animées, maisons, chambres à coucher et voitures. Les grands espaces ouverts peuvent s'avérer un choix aussi sûr que risqué. Rencontrer quelqu'un dans un endroit isolé permet facilement de vérifier si vous êtes suivi ou surveillé, mais rend toute tentative de semer la personne dans la foule difficile. Il est plus simple de se dissimuler dans la foule, mais vous y serez plus facilement vu et entendu.

Que pouvez-vous faire ?

1. Supposez toujours que vous êtes sur écoute. Vous serez probablement plus prudent quand il s'agit de sujets confidentiels.

2. Partez du principe qu'une partie de vos informations est toujours compromise. Changez fréquemment vos plans et codes et ne donnez aux personnes qui vous écoutent que des fragments d'informations.

3. Envisagez de donner de fausses informations pour voir si quelqu'un les utilise ou y réagit.

4. Tous les agents de nettoyage peuvent menacer sérieusement notre sécurité. Ils entrent au bureau après l'heure de fermeture, disposent d'un accès libre à nos bureaux et emportent nos déchets chaque soir. Certains d'entre nous auront du personnel de maison qui pourrait être en désaccord avec notre sexualité et notre activité sexuelle. Cela pourrait en faire des cibles privilégiées pour toute personne qui voudrait obtenir des informations sur nos allées et venues, sur les visites que nous avons reçues au cours des dernières semaines, combien de personnes et à quelle heure. Les informations sur nos activités sociales et sexuelles pourraient se révéler très utiles pour préparer une attaque contre nous. Tout le personnel devra être soumis à des contrôles de sécurité réguliers car ils pourraient se compromettre après l'embauche à notre domicile ou auprès de notre association.

5. Changez de salle de réunion aussi souvent que possible. Plus vous changez de salles ou d'endroits, plus il faudra d'équipement et de techniciens pour vous écouter. Méfiez-vous de cadeaux destinés à vous accompagner en permanence, tels que des stylos de luxe, épingles à cravate, broches ou objets de bureau comme un très beau presse- papier ou une illustration de grand format. On a pu écouter des conversations avec ce genre d'objets.

Téléphones :

1. Partez du principe que les personnes qui ne souhaitent pas voir votre organisation atteindre ses objectifs disposent des ressources nécessaires pour écouter vos appels.

2. Attendez-vous à ce qu'aucune communication téléphonique ne soit sûre. Les téléphones portables analogiques sont beaucoup moins sûrs que les numériques. Grâce à la veille cellulaire, on peut repérer votre position et écouter vos conversations. Vous n'avez pas besoin d'être en train d'appeler pour être triangulé. Vous pouvez être repéré dès que votre téléphone est allumé.

3. N'enregistrez aucun nom, numéro ou informations sensibles dans la mémoire de votre téléphone. Si on vous volait votre téléphone, l'information permettrait de localiser et d'impliquer des personnes que vous souhaitez protéger.

4. Rappelez-vous que, selon le contexte politique, le stockage d'images qui peuvent être considérées comme illégales – quelle que soit leur nature – est risqué. Ne courez pas ce risque.

Un point sur le téléphone par Internet : ceux d'entre nous qui ont la chance d'avoir un accès à Internet à large bande connaitront certainement l'utilisation des appels par Internet, c'est à dire où les appels s'effectuent d'ordinateur à ordinateur. Le faible coût de ces communications comparé à celles passées depuis les téléphones traditionnels peut sembler très attrayant. Nous devons néanmoins nous rappeler qu'Internet n'est pas sûr et que nous devons rester aussi prudents que si nous parlions au téléphone.

Sécurité physique de l'information au bureau

1. Le bureau doit rester fermé à clé à tout moment du jour et de la nuit, y compris portes et fenêtres. Choisissez des clés qu'on ne peut reproduire qu'avec une autorisation spéciale et sachez précisément où se trouvent les doubles. NE confiez PAS de clés à des tiers, même s'il s'agit du personnel d'entretien et de nettoyage, et veillez à ce que quelqu'un, vous-même ou un collègue fiable, soit toujours présent lorsque des tiers sont dans le bureau.
2. Si c'est impossible, assurez-vous de pouvoir conserver les dossiers sensibles dans une pièce à accès restreint. Vous devez fermer toutes les portes de votre bureau à clé et déposer les déchets non sensibles dans le couloir ou l'entrée du bâtiment la nuite.
3. Utilisez un destructeur de documents à coupe croisée pour tout document confidentiel. Les destructeurs à coupe en bandelettes ou lamelles sont généralement totalement inutiles. Pour jeter des documents particulièrement confidentiels, il faudrait brûler les déchets, pulvériser les cendres ou les jeter dans les sanitaires. Un autre moyen, plus écologique, de détruire des documents papier, consisterait à les transformer en briques à feu, c'est à dire faire tremper les languettes de papier dans l'eau jusqu'à ce qu'elles ramollissent, former des briquettes et les laisser sécher. Vous pouvez ensuite les utiliser en lieu et place de bûches.

Sécurité élémentaire des ordinateurs et fichiers

1. Mettez si possible les ordinateurs sous clé lorsque vous quittez le bureau. Positionnez les écrans d'ordinateurs dos aux fenêtres.
2. Utilisez des onduleurs sur toutes les prises électriques pour protéger l'alimentation de votre ordinateur contre les surtensions et les variations de courant.
3. Gardez les données sauvegardées dans un endroit sûr et indépendant du bureau, y compris les dossiers sur papier. Protégez les sauvegardes en les confiant à une organisation de sauvegarde sécurisée fiable qui les stockera sur son disque dur chiffré, ou protégez-les par des verrous sophistiqués.
4. Pour réduire le risque d'un accès à votre ordinateur, sécurisez l'accès par un mot de passe et éteignez-le systématiquement quand vous quittez votre poste de travail.
5. Chiffrez vos fichiers au cas où quelqu'un entrait dans votre ordinateur et parvenait à « craquer » ou à « casser » votre mot de passe.[28]
6. Si votre ordinateur est volé ou détruit, vous pourrez récupérer vos fichiers si vous avez procédé à des sauvegardes sécurisées tous les jours. Veillez à les conserver dans un endroit sûr, indépendant de votre bureau.
7. Il n'est pas possible de reconstituer les fichiers nettoyés à l'aide d'un logiciel de nettoyage à réécriture aléatoire du type PGP Wipes ou autre, contrairement aux fichiers supprimés que vous avez simplement mis dans la corbeille de votre système d'exploitation ou la corbeille de recyclage d'un logiciel externe.
8. On peut programmer votre ordinateur pour l'envoi automatique et illégal de vos fichiers à un autre ordinateur ou vous rendre vulnérable à votre insu par d'autres moyens. Pour parer à cette éventualité, achetez votre ordinateur chez un fournisseur fiable, reformatez le disque dur avant de l'utiliser pour la première fois et n'installez les

28 Para más información, ponte en contacto con Privaterra en info@privaterra.org

logiciels souhaités qu'une fois le disque dur reformaté. N'autorisez l'entretien de votre ordinateur qu'aux techniciens informatiques fiables et surveillez-les en permanence.

9. Débranchez les connexions téléphoniques et modems de votre ordinateur, ou coupez votre connexion à Internet lorsque l'ordinateur est laissé sans surveillance. De cette manière, les programmes escrocs actifs pendant la nuit ne fonctionneront pas. Ne laissez jamais votre ordinateur allumé lorsque vous quittez le bureau pendant la journée. Pensez à installer une application pour bloquer l'accès à l'ordinateur au-delà d'une certaine durée d'inactivité. Ainsi, votre ordinateur ne sera pas vulnérable pendant que vous allez chercher un café ou que vous faites des photocopies.
10. Choisissez un serveur Internet connu pour sa sécurité. Microsoft vient par exemple d'annoncer qu'Internet Explorer présentait de graves problèmes de sécurité.

Problèmes de sécurité et Internet

1. Quand vous envoyez votre courrier électronique ou courriel, il ne va pas directement sur l'ordinateur de votre destinataire. Il transite par plusieurs nœuds en laissant des informations derrière lui. Ce message peut être intercepté sur l'ensemble de cet itinéraire (et non seulement dans ou depuis votre pays !).
2. Quelqu'un pourrait regarder par dessus votre épaule lorsque vous tapez. C'est particulièrement problématique dans les cybercafés. Par ailleurs, si vous êtes relié à un réseau (Intranet), toutes les personnes du bureau peuvent avoir accès à votre courriel. L'administrateur du système peut avoir des privilèges administratifs spéciaux qui lui permettent également d'accéder à tous vos courriels.
3. Votre fournisseur d'accès à Internet (FAI) a accès à vos courriels, et toute personne ayant une influence sur votre fournisseur peut le forcer à lui transmettre des copies de tous vos courriels ou à empêcher que certains courriels n'atteignent leur destinataire.
4. En circulant sur Internet, vos courriels transitent par des centaines de serveurs non sécurisés. Les pirates informatiques peuvent avoir accès à vos courriels lors de leur passage. Le fournisseur d'accès à Internet de votre destinataire peut également être vulnérable, tout comme peuvent l'être son réseau interne (Intranet) et son bureau.

Sécurité élémentaire sur Internet

Sites de socialisation en réseau – Facebook, Twitter, etc.

Les niveaux de confidentialité de ces sites ont déjà fait l'objet de nombreux débats, animés notamment par les membres mêmes de ces sites. Les organisations et les défenseurs, à titre individuel, utilisent toujours plus fréquemment ces réseaux pour communiquer, mettre en place des groupes de discussion, lancer des appels urgents à l'action ou effectuer des demandes de fonds. Dans la mesure où la plupart des débats portent sur le fait que nous ne savons pas comment nos informations sont utilisées et à qui elles sont transmises, il est recommandé d'être prudent, notamment si votre « visibilité » ou celle de votre association reste problématique. Une personne a souvent des contacts qui reflètent l'ensemble de ses sphères de vie : sociale, professionnelle, etc. Ne divulguez pas votre homosexualité ou celle des autres. Réfléchissez à deux fois avant d'envoyer un message à une personne. Si vous avez le moindre doute, optez pour un message privé. Les personnes figurant sur les photos doivent autoriser leur publication en amont, même si vous les considérez particulièrement amusantes.

1. Les virus et autres problèmes, comme les chevaux de Troie, peuvent provenir de n'importe quelle source. Même des amis peuvent diffuser ces virus sans le vouloir. Utilisez un bon logiciel anti-virus et la mise à jour automatique en ligne. De nouveaux virus sont constamment créés et découverts. Jetez donc un coup d'œil à la Virus Information Library (www.cil.nai.com) pour obtenir les dernières protections anti-virus.

2. Les virus se propagent pour la majorité grâce aux courriels, et vous devez par conséquent sécuriser les vôtres (voir ci-dessous). Les virus sont des logiciels uniques, parfois nocifs, conçus pour se reproduire. Les chevaux de Troie sont des logiciels créés pour permettre à un tiers (ou à n'importe qui d'autre !) d'accéder à votre ordinateur.

3. Un bon pare-feu (firewall) permet de rester inconnu des pirates informatiques et d'empêcher les intrusions non désirées dans votre système. Ceci permet de limiter la connexion à Internet depuis votre ordinateur aux applications que vous y autorisez et empêche des logiciels tels que les chevaux de Troie d'envoyer des données depuis votre ordinateur ou de donner accès à votre ordinateur à des pirates informatiques.

4. Un système de « key logger » (carnet de bord des touches du clavier) permet d'enregistrer chaque touche de clavier que vous actionnez. De tels logiciels peuvent être installés par quelqu'un sur votre ordinateur en votre absence, ou être déployé par un virus ou un cheval de Troie qui attaque votre système par Internet. Les key loggers enregistrent chaque touche actionnée et font des rapports sur vos activités, le plus souvent par Internet. On peut se protéger en protégeant ou sécurisant les mots de passe, en sécurisant son courrier électronique, en utilisant un logiciel anti-virus, et en tapant son mot de passe avec la souris (application souris) plutôt que sur le clavier. Les key loggers peuvent aussi être mis hors d'état de nuire en coupant la connexion à Internet de votre ordinateur, plus encore en débranchant votre connexion téléphonique à Internet lorsque vous ne vous servez pas de l'ordinateur.

5. Une adresse électronique peut être falsifiée ou usurpée par quelqu'un d'autre que le véritable titulaire du compte Internet ou de la messagerie. Ceci peut être réalisé en obtenant l'accès à l'ordinateur ou au mot de passe d'une autre personne, en piratant le FAI ou en utilisant une adresse électronique qui correspond à peu près à l'adresse particulière de la personne. Par exemple, en substituant le chiffre « 1 » à la minuscule « i », l'usurpateur crée une adresse similaire et la plupart des personnes destinataires des courriels ne se rendront pas compte de la différence. Afin d'éviter d'être berné par un faux, remplissez le champ « objet » par une phrase significative et posez de temps en temps des questions auxquelles seul votre véritable interlocuteur peut répondre. Vérifiez la nature suspecte de toute demande d'informations en recueillant des informations sur l'identité de l'auteur par d'autres voies que l'informatique.

6. Protégez la confidentialité de votre activité de navigation en rejetant les cookies et en effaçant votre mémoire cache après chaque visite sur la toile. Dans Internet Explorer, cliquez sur « Outils » puis sur « Options ». Dans Netscape Navigator, cliquez sur « Éditer » puis « Préférences ». Lorsque vous êtes dans l'un de ces menus, éliminez tout l'historique, tous les cookies et videz votre mémoire cache. Pensez à éliminer aussi tous vos ajouts de signets. Les navigateurs enregistrent tous les sites que vous avez visités sous format de fichiers cache ; il faudra donc déterminer quels fichiers vous devez supprimer de votre système. Cette démarche est d'autant plus importante si vous utilisez votre ordinateur professionnel pour naviguer sur des sites pornographiques.

7. Mettez à jour tous les navigateurs Internet pour les rendre compatibles avec le chiffrage à 128-bits. Ceci permettra de sécuriser toute l'information que vous voulez faire transiter par la toile, y compris les mots de passe et autres données sensibles dans les documents. Installez les corrections de sécurité (security patches) les plus récentes de tous vos logiciels, particulièrement Microsoft Office, Microsoft Internet Explorer et Netscape.
8. Ne naviguez pas sur Internet pour votre distraction à partir d'un ordinateur stockant des données confidentielles. Cette consigne est particulièrement importante si le seul ordinateur du bureau est utilisé pour naviguer sur des sites de rencontre ou pornographiques ou converser sur des messageries instantanées. En effet, ces sites sont souvent à l'origine de virus et mettent votre ordinateur en danger.

Sécurité élémentaire pour les courriels

Voici quelques consignes pour échanger des courriels en toute sécurité. Vous-même, tous vos collaborateurs et amis devriez les appliquer. Informez-les que vous n'ouvrirez aucun de leurs courriels tant qu'ils ne pratiqueront pas le courrier électronique sécurisé.

1. N'ouvrez JAMAIS un courriel d'un(e) inconnu(e). Le partage de photos sur Internet peut s'avérer dangereux pour votre ordinateur et votre organisation.
2. Ne faites JAMAIS suivre le courriel d'un(e) inconnu(e), ou qui a été envoyé initialement par un(e) inconnu(e). Tous les messages contenant des « chaînes du bonheur » peuvent contenir des virus. En les envoyant à vos amis ou collaborateurs, vous infecterez peut-être leurs ordinateurs. Si le message « chaîne du bonheur » vous plait, recopiez le contenu dans un nouveau message que vous enverrez de votre compte. Si vous estimez ne pas avoir le de temps à perdre à le faire, c'est que le message en lui-même n'est probablement pas important. Les sites qui proposent quotidiennement des photos de stars nues et vêtues peuvent également être vecteurs de virus. Ne téléchargez pas ces images sur les ordinateurs professionnels.
3. Ne téléchargez JAMAIS une pièce jointe et ne l'ouvrez que si vous connaissez son contenu et que celui-ci est sécurisé. Désactivez les options de téléchargement automatique de vos programmes de courrier électronique. Beaucoup de virus et de chevaux de Troie se propagent sous forme de « vers ». Les versions les plus modernes vous donneront l'impression que le courriel a été envoyé par quelqu'un que vous connaissez. Des vers intelligents peuvent ainsi scanner votre carnet d'adresse, surtout si vous utilisez Microsoft Outlook ou Outlook Express, et se reproduire automatiquement en se faisant passer pour des pièces jointes authentiques envoyés par des contacts authentiques.
4. N'utilisez JAMAIS les formats HTML, MIME ou du « texte riche » (rich text) dans vos courriels, seulement du « texte simple ». Les courriels en « texte riche » contiennent des logiciels cachés qui pourraient permettre l'accès à votre système ou endommager vos fichiers.
5. Quand vous utilisez Outlook ou Outlook Express, décochez l'option d'écran de prévisualisation.

6. Encryptez (chiffrez) vos courriels autant que possible. Un courriel non chiffré ressemble à une carte postale pouvant être lue par toute personne qui la voit et qui en obtient l'accès. Un message crypté ressemble au contraire à une lettre dans une enveloppe à l'intérieur d'un coffre-fort. Quelques conseils pour chiffrer.

   - UTILISEZ le chiffrage de façon cohérente. Si vous ne chiffrez que des données sensibles, quiconque surveille vos échanges de courriel saura qu'un événement important va se produire. Une augmentation soudaine du nombre de courriels chiffrés pourrait induire une descente.
   - N'INSCRIVEZ PAS de données sensibles dans le champ « Objet ». Ce champ n'est généralement pas chiffré, même si le message l'est.
   - UTILISEZ un mot de passe contenant, lettres, chiffres, espacements et ponctuation, et dont vous seul pouvez vous souvenir. Certaines techniques de création de mots de passe sécurisés font appel à des dessins sur votre clavier ou à des mots choisis de façon aléatoire et reliés par des symboles. En général, plus le mot de passe est long, plus il est sûr.
   - N'UTILISEZ PAS qu'un seul mot, nom, expression populaire ou adresse comme mot de passe pour accéder à votre répertoire. Ils peuvent être découverts en une minute à peine.
   - EFFECTUEZ des sauvegardes de votre clef priée (le dossier qui contient votre clef privée du logiciel de chiffrage) et placez-les dans un endroit sûr – chiffrées sur une clef USB par exemple.
   - N'ENVOYEZ PAS de données sensibles à quelqu'un simplement parce qu'il vous a envoyé un courriel chiffré et a utilisé un nom reconnaissable. Tout le monde peut « imiter » un nom et faisant en sorte que son adresse courriel ressemble à celle de quelqu'un que vous connaissez. Vérifiez systématiquement l'identité de la source avant de lui accorder votre confiance. Communiquez avec la personne, vérifiez par téléphone et envoyez un nouveau courriel pour effectuer une seconde vérification.
   - ENSEIGNEZ à vos collègues à utiliser le chiffrage. Plus vous serez nombreux à l'utiliser, plus vous serez tous en sécurité.
   - N'OUBLIEZ pas de signer les messages quand vous les chiffrez. Vous voulez que votre destinataire sache si votre message a été modifié en chemin.
   - CHIFFREZ les dossiers qui sont envoyés en pièces jointes séparées. Ils ne sont généralement pas chiffrés automatiquement lorsque vous envoyez un courriel chiffré.

Si vous ne disposez pas de programme de chiffrage, appliquez la règle suivante : SI VOUS DEVEZ REFLECHIR A DEUX FOIS AVANT D'ENVOYER L'INFORMATION, NE L'ENVOYEZ PAS. Trouvez d'autres moyens de communiquer avec vos collègues.

7. Envoyez des champs « objets » éloquents pour que votre lecteur sache que vous aviez l'intention de lui envoyer le message. Dites à vos amis et collègues de toujours mentionner quelque chose de personnel dans le champ « objet » afin que vous sachiez qu'ils sont les auteurs réels du message. Autrement, quelqu'un peut usurper leur adresse

électronique, ou un cheval de Troie pourrait avoir envoyé un programme infecté à leur liste de contacts toute entière, vous y compris. Cependant, abstenez- vous de dévoiler des données sensibles dans les champs « objet » de vos courriels chiffrés. Sachez qu'un champ « objet » n'est pas crypté et qu'il peut dévoiler le contenu de votre message crypté, ce qui pourrait susciter une l'intérêt de vos opposants. Beaucoup de logiciels pirates scannent et copient automatiquement le contenu de courriels qui sont signalés dans le champ objet par la mention de « rapport », « confidentiel » ou « privé » par exemple, ou toute autre indication qui rende le message « intéressant ».

8. N'envoyez JAMAIS un message à un groupe de diffusion important, avec des adresses multiples dans les champs « A » ou « Cc ». Préférez envoyer le courriel à vous-même, en indiquant le nom de tous les destinataires dans le champ « Cci ». C'est faire preuve d'une courtoisie élémentaire et constitue une bonne pratique de protection de la confidentialité. Dans le cas contraire, vous pourriez être en train d'envoyer MON adresse électronique à des personnes que je ne connais pas, ce qui est impoli, choquant et pourrait s'avérer à la fois frustrant et dangereux.
9. Ne répondez JAMAIS aux pourriels (spam), même pour indiquer que vous souhaitez être rayé de leurs listes. En effet, les serveurs de spam envoient des courriels à un nombre extrêmement important d'adresses électroniques sans savoir quels destinataires utilisent réellement cette adresse. Si vous répondez, le serveur vous détecte comme compte actif et vous pourriez recevoir encore plus de courriels indésirables.
10. Si cela vous est possible, prévoyez un ordinateur qui ne soit pas relié en réseau à d'autres ordinateurs pour recevoir des courriels ordinaires et qui, en outre, ne contient aucun fichier de données.

Guide pour une gestion plus sûre des bureaux et de l'information

Gestion plus sûre des bureaux

Créer de nouvelles habitudes peut entraîner une gestion administrative plus sûre. Les habitudes adoptées en matière de gestion administrative peuvent à la fois être bonnes et dangereuses. Pour développer de bonnes habitudes de gestion administrative, il faut comprendre le raisonnement qui les suscite. Nous avons établi une liste des habitudes qui peuvent améliorer la sécurité de votre gestion administrative, si, et seulement si, vous vous les appropriez et réfléchissez aux raisons de leur importance.

Qu'est-ce qui compte le plus pour la confidentialité et la sécurité de la gestion administrative ?

- Soyez conscients de votre information et des personnes qui y ont accès.
- Encouragez les habitudes sûres et utilisez-les de façon cohérente.
- Utilisez les outils de façon adéquate.

L'administration

Beaucoup d'organisations ont un administrateur système ou quelqu'un ayant des privilèges administratifs lui donnant accès aux courriels, aux réseaux

informatiques et l'autorisant à surveiller l'installation de nouveaux logiciels. Si une personne quitte l'organisation ou si elle n'est pas disponible, l'administrateur a le droit d'accéder aux informations de cet individu sans que cela perturbe le cours des actions au sein de l'organisation. De plus, cela signifie qu'une personne est responsable de la sécurité informatique et garantit que les logiciels du système ne présentent aucun virus et qu'ils proviennent d'une source fiable.

Le problème est que certaines organisations assimilent cette tâche à de la simple maintenance technique et permettent à un contractant externe de détenir ces privilèges administratifs. Cet administrateur a le contrôle effectif de toute l'information de l'organisation, et doit donc être absolument digne de confiance. D'autres organisations répartissent les responsabilités d'administrateur entre le directeur de l'organisation et une seconde personne digne de confiance.

Les règles

1. NE donnez JAMAIS de privilèges administratifs à un contractant externe. Non seulement il ne sera pas aussi fiable que les membres de l'organisation, mais une personne externe sera aussi plus difficile à joindre en cas d'urgence.
2. Seules les personnes absolument dignes de confiance doivent détenir les privilèges administratifs.
3. Déterminez quelles informations doivent être accessibles à l'administrateur : accès à tous les ordinateurs, aux mots de passe pour déverrouiller l'ordinateur, aux identifiants de connexion, aux clefs et mots de passe pour le cryptage, etc.
4. Si vous choisissez de confier des copies des mots de passe et des clés de cryptage à une autre organisation, créez des protocoles d'accès.
5. Si une personne quitte l'organisation, ses mots de passe et codes d'accès personnels doivent être immédiatement modifiés.
6. Si une personne détenant des privilèges administratifs quitte l'organisation, tous les mots de passe et codes d'accès doivent être modifiés immédiatement.

Administration des logiciels

Utiliser des logiciels piratés peut mettre l'organisation à la merci de la « police des logiciels ». La police peut sévir contre une organisation au motif de l'utilisation de logiciels piratés en imposant de lourdes amendes et entraîner de fait une fermeture de l'organisation. L'organisation en question n'obtiendra probablement pas le soutien des médias occidentaux puisque cela ne relèvera pas de l'attaque contre une ONG de droits humains mais de la lutte contre le piratage. Soyez extrêmement vigilants en ce qui concerne les licences de logiciels et ne permettez pas qu'un logiciel soit copié par un membre de l'organisation. Un logiciel piraté peut également représenter un risque de sécurité puisqu'il peut contenir des virus. Utilisez toujours un logiciel anti-virus pour installer des logiciels.

Un administrateur devrait contrôler les nouvelles installations de logiciels pour

s'assurer qu'ils soient vérifiés d'abord. Ne permettez pas l'installation d'un logiciel potentiellement non sécurisé, et n'installez que les logiciels dont vous avez besoin. Installez les listes de signature les plus récentes pour tous les logiciels utilisés, en particulier pour Microsoft Office, Microsoft Internet Explorer et Netscape. La plus grande menace de sécurité provient de logiciels et de matériel informatique livrés avec des vulnérabilités connues. Envisagez de passer aux logiciels Open Source. Open Source ne base pas sa sécurité sur le principe du secret de la conception de ses logiciels (Security through Obscurity). Au contraire, il invite les experts et les pirates à tester tous ses codes. Utiliser les logiciels Open Source et tous les autres logiciels autres que Microsoft présente l'avantage supplémentaire de vous rendre moins vulnérable aux virus courants et aux pirates non spécifiques. Moins de virus sont créés pour les systèmes d'exploitation Linux ou Macintosh car la plupart des personnes utilisent Windows. Microsoft Outlook est le programme de messagerie électronique le plus répandu et constitue donc une cible privilégiée pour les pirates.

Habitudes à prendre avec les courriels

Le cryptage des courriels devrait devenir une habitude. Il est plus facile de se souvenir de tout crypter que d'avoir une politique dictant quand il faut crypter et quand non. Sachez que si vous cryptez systématiquement tous vos courriels, la personne qui surveille vos échanges de courriels ne s'apercevra pas que vos communications deviennent plus sensibles à certains moments.

Quelques autres points importants :

1. Sauvegardez toujours les courriels cryptés sous leur forme cryptée. Vous pouvez toujours les déchiffrer ultérieurement, tandis que si quelqu'un accède à votre ordinateur les messages sont aussi vulnérables que s'ils n'avaient pas été cryptés.
2. Faites preuve de cohérence avec vos correspondants électroniques afin d'être sûr que ces personnes ne décryptent pas leur courrier puis transmettent vos messages sous forme déchiffrée, ou encore qu'ils vous répondent sans crypter leur réponse. La paresse individuelle représente la plus grande menace pour vos communications.
3. Vous devriez peut-être créer quelques comptes de messagerie sécurisés pour les personnes travaillant sur le terrain et qui ne soient pas habituellement utilisés afin qu'ils ne soient pas détectés par les serveurs de spam (courriels indésirables). Il faudrait vérifier de manière régulière si ces adresses utilisées seulement par les membres sur le terrain ont quand même reçu de nouveaux courriers. Le cas échéant, vous pourrez supprimer les comptes de messagerie qui reçoivent beaucoup de courriels indésirables et ainsi protéger votre répertoire de contacts.

La sensibilisation et l'appropriation peuvent s'avérer salutaires tant à titre individuel qu'organisationnel. Les individus sont généralement le maillon faible, pas la technologie.

Chapitre Onze

Améliorer la sécurité au travail et à domicile

Nous souhaitons dans ce chapitre vous soumettre quelques mesures concrètes pour évaluer la sécurité de vos bureaux, centres d'accueil, cliniques et maisons puis de voir comment apporter quelques améliorations à l'élaboration de vos plans de sécurité.

La sécurité au travail et à domicile

La sécurité du quartier général de l'organisation, des bureaux régionaux et locaux et des domiciles des membres du personnel est d'une importance fondamentale pour le travail des défenseurs. Il est essentiel de mesurer pleinement comment les mesures de sécurité au bureau et à domicile peuvent être comprises et améliorées[29].

Comprendre les aspects généraux de la sécurité au travail.

Nos objectifs d'amélioration de la sécurité peuvent se résumer en une phrase :

Prévenir l'accès non autorisé

Dans certains cas, il peut s'avérer nécessaire de protéger un bureau contre une attaque potentielle ou des manifestations violentes.

Evaluez en premier lieu les vulnérabilités ou faiblesses de votre bureau. Comme nous l'avons vu dans l'exercice d'évaluation du risque, ces vulnérabilités peuvent élever le niveau de risque selon les menaces auxquelles vous êtes exposé.

Les vulnérabilités d'un bureau doivent être évaluées à l'aune des menaces que vous rencontrez.

Par exemple, s'il existe un risque que l'on vous vole du matériel ou des informations, vous devrez envisager comment prévenir une infraction ou empêcher une personne d'avoir accès à votre équipement. Dans les pays où les ressources manquent et les températures sont élevées, on fait en général peu de cas des portes et fenêtres qui

29 Pour faire simple, nous ne mentionnerons désormais plus que le terme « bureaux », bien que les informations ci-dessous s'appliquent également à la sécurité du domicile.

ferment correctement. Ajoutez à cela l'absence de ressources pour installer l'air conditionné et vous obtenez des portes et fenêtres qui restent ouvertes et offrent un accès direct à toute personne souhaitant pénétrer les bureaux.

Nous pouvons dresser une liste de vulnérabilités variées : en premier lieu, l'attitude du personnel qui laisse systématiquement les portes et fenêtres ouvertes. Ensuite, le manque de ressources et de planification de l'organisation pour obtenir des fonds. Si des financements avaient été dégagés pour faire installer l'air conditionné, les portes et fenêtres resteraient fermées !.

Le fait de laisser les portes et fenêtres ouvertes peut également devenir une vulnérabilité de taille si l'organisation fait face à l'hostilité de la communauté locale. Soit du fait d'un dossier qu'elle a traité, soit à cause de ses activités de recherche de contacts. Les bureaux peuvent également être vulnérables s'ils sont isolés ou situés au rez-de-chaussée. Ce qui auparavant semblait être l'emplacement idéal pour un centre d'accueil, est désormais devenu une vulnérabilité compte tenu du travail de défense des droits humains opéré par l'association.

Il est important d'identifier les vulnérabilités d'un bureau à la lumière des menaces auxquelles vous faites face à l'heure actuelle, ou celles que vous avez mis au jour dans votre analyse et les scenarii élaborés dans le chapitre 1 et qui pourraient se concrétiser.

Cela dit, il est important de trouver un équilibre entre la mise en place des mesures de sécurité idoines et l'impression faite auprès des personnes extérieures que l'on « dissimule » ou « garde » quelque chose. Si vous augmentez massivement vos mesures de sécurité du jour au lendemain, vous pouvez élever le risque couru par votre association en attirant l'attention. D'après l'expérience des auteurs, il est souvent plus sage de faire évoluer les attitudes vis-à-vis de la sécurité, en fermant les portes et les fenêtres par exemple, puis, si possible, passer à des mesures de sécurité physique extérieures.

La sécurité des bureaux se mesure à son talon d'Achille qui est souvent notre attitude face à la sécurité.

Nombre d'organisations LGBTI ont débuté leurs programmes par la prévention du VIH/SIDA et ont poursuivi avec des programmes de santé dans les pays où elles étaient implantées, en ciblant les groupes à haut risque. Avec le temps, et grâce à leur expérience auprès de ces groupes, les associations ont commencé à élaborer des stratégies pour améliorer la situation des droits humains de la communauté LGBTI. En termes de sécurité, cette démarche constitue un véritable problème potentiel.

Pour mener à bien et efficacement un programme de santé, notamment auprès des groupes à haut risque comme les hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes, les consommateurs de drogue en intraveineuse et les travailleurs du sexe, il faut garantir l'anonymat et la plus stricte confidentialité. Si le même bureau travaille en parallèle à la défense des droits OSIG et traite des affaires de violences contre la communauté, il faut alors contrôler les allées et venues dans les locaux et enregistrer ces passages. Le manque de ressource n'autorisera souvent pas les bureaux du projet santé et du projet droits humains à être scindés. En pratique, cela revient parfois à n'accrocher qu'un simple rideau dans un couloir pour distinguer les zones publiques des zones privées. Les toilettes du bâtiment sont souvent communes et permettent

à des visiteurs d'avoir un accès non surveillé à d'autres bureaux. Cette situation peut encore empirer lorsque le programme de santé organise des formations sur la santé sexuelle auprès de ses groupes cibles. En raison de leur statut marginal, voire illégal, ils sont des proies faciles pour les puissants. Ils peuvent être aisément « convaincus » de surveiller l'association.

Les effractions, le jet de cocktails Molotov et les incendies sont autant de méthodes horribles pour empêcher votre organisation d'utiliser des informations contre ces acteurs puissants, qu'il s'agisse de l'Etat, ou d'entités non-étatiques ou privées. Ils tâcheront donc de trouver un moyen plus discret d'avoir accès à vos informations. Parfois, ils passeront simplement par la porte d'entrée, chose facile si votre organisation fait office de centre d'accueil et de conseil sanitaire.

FACTEURS À PRENDRE EN COMPTE POUR L'OUVERTURE D'UN BUREAU :

Le voisinage : Tâchez d'évaluer la réaction de la population à la communauté LGBTI avant d'ouvrir vos bureaux. Il s'avère souvent peu judicieux de disposer de locaux dans un quartier très conservateur en matière de diversité. La seule ouverture des bureaux pourrait être interprétée comme un affront et mettre l'association en danger. Certains pays disposent de règles régissant les activités et où elles peuvent se dérouler – c'est à dire au-delà d'un certain rayon autour des établissements scolaires par exemple. Il faut être conscient de ces réalités. Si votre organisation dispose d'un programme de santé pour les personnes vivant avec le VIH/SIDA, vous devez réfléchir à la réaction potentielle du voisinage. Considèrera-t-il le centre pour ce qu'il est, c'est à dire un centre d'action humanitaire et l'accueillera-t-il avec bienveillance ou considèrera-t-il qu'il y a un risque d'infection ?

Nombre de bureaux LGBTI font également office de centre social en soirée. La circulation nocturne et le bruit à la sortie des bâtiments peuvent finir par rendre le voisinage le plus accueillant, hostile.

Plus pragmatiquement, vérifiez si le bâtiment était associé par le passé à des personnes ou des activités en particulier ; comment il est desservi par les transports publics et privés ; quel est le risque d'accidents ; s'il peut être doté des mesures de sécurité, etc.

Il est important de voir quelles mesures de sécurité sont prises dans le quartier. Si elles sont nombreuses, cela peut indiquer que la zone n'est pas sûre, en termes de crimes de droit commun par exemple. Il est également important de discuter avec les habitants de la situation de sécurité. Dans tous les cas, assurez-vous que des mesures de sécurité peuvent être prises sans attirer trop l'attention. Il est également utile de faire la connaissance de ses voisins dans la mesure où ils peuvent vous donner des renseignements sur toute activité suspecte dans le voisinage.

Vérifiez en outre qui est votre propriétaire. Sa réputation le précède-t-il ? Si oui, pourquoi ? Pourrait-il être soumis à des pressions de la part des autorités, ou d'acteurs non-étatiques ou privés ? Acceptera-t-il que vous mettiez en place des mesures de sécurité ? Acceptera-t-il vos activités et la présence de vos groupes cibles ?

Le choix de vos bureaux doit prendre en compte les personnes qui y viendront. Un bureau où des victimes viennent recevoir une aide juridictionnelle ne répondra pas aux mêmes exigences qu'un bureau utilisé en premier lieu comme centre d'accueil ou de

santé, lui même différent d'un bureau où l'on travaille sur les questions des droits humains. Evaluez la qualité de la desserte en transports en commun. Les trajets seront-ils sûrs jusqu'au domicile des membres du personnel, à l'endroit où les activités ont lieu, etc. ? Les bureaux qui travaillent principalement à la recherche de contacts devraient élire domicile là où se trouvent les groupes cibles. Nous avons vu précédemment que cela peut avoir une incidence sur la perception générale du travail de votre association et la sécurité de cette dernière. Les trajets vers et depuis ces quartiers, notamment la nuit, peuvent également causer de sérieux problèmes de sécurité et doivent donc être étudiés avec soin.

Une fois l'emplacement choisi, il faut procéder à des évaluations régulières de certaines caractéristiques de l'endroit : vérifier si votre organisation et les personnes avec qui vous travaillez ont suscité l'animosité des voisins par exemple. Cela pourrait vous poser des problèmes si l'on exerce des pressions sur le propriétaire pour obtenir votre éviction.

LISTE DE VERIFICATION POUR CHOISIR UN BON EMPLACEMENT A VOS BUREAUX

1. QUARTIER : Statistiques sur les délits et les crimes ; proximité de cibles potentielles d'attaques armées telles que les installations militaires ou gouvernementales ; locaux sûrs pouvant servir de refuge ; proximité d'autres organisations nationales ou internationales avec qui vous êtes en relation. Difficile à évaluer au départ, mais tolérance du voisinage immédiat pourrait être un autre facteur important à envisager. Les attitudes sociétales dominantes à l'encontre des droits OSIG ou des droits des femmes peuvent susciter des réactions hostiles chez vos voisins une fois que vos groupes cibles commencent à fréquenter vos locaux. Si vous prévoyez de monter un centre d'accueil pour la santé sexuelle destiné aux franges de la population marginalisées par la société patriarcale de classe moyenne ou issue de la caste « suprême ».
2. RELATIONS : Type de voisins ; propriétaire, anciens locataires, utilisations précédentes des locaux.
3. DESSERTE : Une ou plusieurs routes d'accès en bon état (plus il y en a, mieux c'est) ; accès par les transports publics et privés.
4. SERVICES PUBLICS : Eau, électricité et ligne téléphonique, Internet.
5. ÉCLAIRAGE PUBLIC : Dans les environs.
6. EXPOSITION AUX ACCIDENTS ET CATASTROPHES NATURELLES : Risques d'incendies, d'inondations graves, de glissements de terrain, de déversement de substances toxiques, proximité d'usines de produits toxiques, etc.
7. STRUCTURE PHYSIQUE DU BÂTIMENT : Solidité, aménagement pour l'installation d'un équipement de sécurité, portes et fenêtres, périmètre et barrières de protection, différents accès (voir ci-dessous).
8. VÉHICULES : Un garage, ou au moins une cour intérieure ou un espace fermé, avec barrière de parking.

Accès de tiers au bureau : barrières matérielles et procédures d'accès

Le but principal de la sécurité du bureau est de refuser l'accès aux personnes non autorisées. Une ou plusieurs personnes pourraient faire effraction pour voler, obtenir

des informations, cacher quelque chose qui puisse vous compromettre ultérieurement, comme de la drogue ou des armes, vous menacer, etc. Chaque cas est unique, mais l'objectif reste identique : empêcher l'accès de personnes non autorisées.

L'accès à un édifice est contrôlé par des barrières matérielles (grillages, portes, portails), par des moyens techniques (comme les alarmes avec lumière) et par des procédures d'accès aux visiteurs. Chaque barrière et chaque procédure sont autant de filtres par lesquels celui / celle qui voudra entrer dans le bureau devront obligatoirement passer. Idéalement, il faudrait combiner plusieurs de ces filtres afin de former diverses couches de protection en mesure de dissuader différentes tentatives d'entrée non autorisée.

Il est utilise d'opérer le distinguo entre les zones publiques comme dans le cas de centres d'accueil anonymes, et les « bureaux » où l'accès doit être limité. Un système de filtres doit être installé entre les deux espaces. Il peut s'agir d'une simple porte fermée à clef ou d'une grille dans un escalier qui empêche de monter aux étages où se trouvent les bureaux.

Les barrières matérielles

Les barrières servent à bloquer physiquement l'entrée aux personnes non autorisées. Le niveau d'utilité des barrières physiques dépend de leur solidité et de la capacité à protéger toutes les entrées vulnérables des murs.

Votre bureau peut placer des barrières extérieures dans trois zones :

1. La zone extérieure : les clôtures, les murs ou autres, au-delà d'un jardin ou d'une cour.
2. Le périmètre du bâtiment.
3. La zone intérieure : les barrières qui peuvent être créées à l'intérieur d'un bureau pour protéger une ou plusieurs pièces. Ceci est très utile dans les bureaux avec beaucoup de passage, puisque cela permet de délimiter une zone accessible au public et une zone plus restreinte qui peut être protégée par des barrières supplémentaires.

La zone extérieure

Le bureau devrait être délimité de manière visible à l'extérieur par des clôtures hautes ou basses, de préférence solides et suffisamment hautes pour rendre l'accès plus difficile. Une grille ou du treillis métallique exposeront davantage le travail de l'organisation, et il est donc souhaitable de faire construire un mur de briques ou dans un matériau solide similaire.

Le périmètre du terrain

Ceci comprend les murs, les portes, les fenêtres, le plafond et le toit. Si les murs sont solides, toutes les autres ouvertures et le toit devraient l'être. Les portes et les fenêtres doivent avoir des verrous de qualité et être renforcés par des grilles, de préférence avec des barreaux verticaux et horizontaux qui soient fermement scellés dans la paroi. Le toit devrait offrir une bonne protection, et ne pas être simplement constitué d'une tôle de zinc ou couche de tuiles. Si le toit ne peut pas être renforcé, il faut y bloquer tous les accès possibles depuis la rue ou les bâtiments alentours.

La zone intérieure

Il en va de même que pour les bâtiments et les locaux. Il est très utile d'avoir un espace à sécurité maximale dans les locaux et généralement, il est assez facile à installer. Même un coffre-fort peut faire office de zone intérieure de sécurité.

Quelques mots sur les clefs

Aucune clé ne devrait être visible ou accessible aux visiteurs. Gardez toutes les clés dans un placard ou un tiroir fermé par une serrure à combinaison, que seul le personnel connait. Veillez à la changer régulièrement pour une meilleure sécurité.

Si les clés portent des étiquettes individuelles, n'indiquez en aucun cas les pièces, placards ou tiroirs auxquels elles correspondent car cela faciliterait un cambriolage. Utilisez un numéro, une lettre ou un code couleur à la place.

Mesures techniques : éclairage et alarme

Les mesures techniques renforcent les barrières matérielles ou les procédures d'admission des visiteurs, comme par exemple les judas, les interphones, les caméras vidéo (voir ci-dessous). Les mesures techniques ne sont utiles que si elles provoquent un effet automatique déterminé, par exemple attirer l'attention des voisins, de la police ou d'une entreprise de sécurité privée. Si ce n'est pas le cas, et que l'intrus sait qu'il n'en sera rien, de telles mesures ne servent à rien et se limiteront à empêcher des vols insignifiants ou à garder une trace des personnes qui sont entrées.

L'éclairage autour du bâtiment (des cours, jardins, trottoirs) et sur les paliers est essentiel.

Les alarmes ont des buts multiples, y compris celui de détecter les intrus et de dissuader d'éventuels intrus d'entrer ou de continuer d'essayer.

Une alarme peut déclencher un signal sonore d'avertissement à l'intérieur d'un bureau, une lampe de sécurité, un son, bruit ou cloche très sonores, ou un signal dans un centre de sécurité indépendant. Une alarme audio est utile pour attirer l'attention mais peut être contre-productive si vous ne vous attendez pas à ce que les voisins ou d'autres réagissent. Il faut faire un choix judicieux entre une alarme sonore et une alarme lumineuse (soit une lumière fixe et puissante, soit une lumière rouge intermittente). Cette dernière peut suffire à dissuader un intrus parce qu'elle annonce d'autres mesures une fois l'intrus détecté.

Les alarmes devraient être installées aux points d'accès (cours intérieures, portes fenêtres et espaces vulnérables tels que les pièces où sont conservées des informations sensibles). Les alarmes les plus simples sont les détecteurs de mouvement, qui activent une lumière, émettent un signal sonore, ou déclenchent une caméra lorsqu'un mouvement est détecté.

Les alarmes devraient :

1. Avoir une batterie pour continuer à fonctionner lors des coupures de courant.
2. Comporter un mécanisme à retardement pour les désactiver si un membre les avait déclenchées par mégarde.

3. Pouvoir être activées manuellement au cas où le personnel aurait besoin de les activer.
4. Être faciles d'installation et d'entretien.
5. Etre visiblement différentes de l'alarme à incendie.

Caméras de vidéosurveillance :

Les caméras vidéo peuvent être un facteur d'amélioration des procédures d'admission (voir ci-dessous) ou d'enregistrement des personnes qui entrent dans les bureaux. Cependant, l'enregistrement doit s'effectuer dans un lieu inaccessible aux intrus qui pourraient ouvrir la caméra et détruire la cassette.

Vous devrez cependant vérifier que les caméras ne dissuadent pas votre public cible, à savoir les victimes et les témoins, et qu'elles ne soient pas prises pour un butin facile et rentable pour les cambrioleurs. Dans les centres d'accueil, la présence de caméra peut se révéler contre-productive, surtout si vous garantissez que vos services sont anonymes. Il est important de réfléchir aux zones que vous voulez couvrir. Il est bon de signaler par affiche aux visiteurs qu'ils sont filmés (le droit au respect de la vie privée est également un droit humain).

Les entreprises de sécurité privées

Ce domaine est sensible. Dans beaucoup de pays, les entreprises de sécurité privées sont constituées d'anciens membres des forces de sécurité. Des cas étayés par des preuves indiquent que de telles personnes ont été impliquées dans des affaires de surveillance et attaques contre des défenseurs des droits humains. Se méfier des entreprises de sécurité si vous craignez une surveillance ou des attaques par les forces de sécurité est donc frappé au coin du bon sens. De plus, si une entreprise a accès à vos bureaux, elle pourrait cacher des micros ou laisser entrer des personnes.

Si vous estimez avoir besoin de recourir à une entreprise de sécurité, vous devriez vous prémunir par un contrat clair établissant ce que vous autorisez son personnel à faire en votre nom, ce que vous n'autorisez pas, et à quelles parties du bâtiment vous lui donnez libre accès. Si les agents de sécurité portent des armes, il est essentiel pour une association de défense des droits humains de comprendre quelles sont les règles de recours à ces armes. Il est encore plus crucial de peser le pour et le contre quant à l'usage même de ces armes.

Les armes de petit calibre ne dissuadent pas les assaillants munis d'armes à plus gros calibre (ce qui est en général le cas). En revanche, si les agresseurs sont prévenus de la présence dans vos locaux d'armes à petit calibre, ils décideront peut-être d'entrer par effraction, prêts à ouvrir le feu pour se protéger lors de l'attaque. En d'autres termes, la présence d'armes à feu dans vos bureaux (petits calibres) pourrait conduire à une escalade de la violence en cas d'attaque ou d'assaut contre vos locaux.

Il faut discuter et libeller un contrat avec toute agence de sécurité privée ou gardien de nuit. Le respect des termes du contrat doit être constamment surveillé.

Filtres de procédures d'admission

Les barrières matérielles doivent être complétées par le « filtre » des procédures d'admission.

De telles procédures déterminent quand, comment et qui peut avoir accès au bureau. L'accès aux zones sensibles doit être restreint.

Le moyen le plus facile pour entrer dans un bureau est de frapper à la porte et d'entrer. Beaucoup de personnes le font quotidiennement. Afin de concilier le principe d'accueil et le contrôle des entrées, il vous faut établir des procédures d'admission appropriées.

Exemples à débattre :

Quelqu'un arrive au bureau et entre (la porte n'est pas fermée à clefe)

Mesures suggérées :

1. Demandez à la personne pourquoi elle souhaite entrer.
2. Si elle souhaite rencontrer quelqu'un du bureau, proposez-lui poliment de s'asseoir. Il est donc judicieux d'installer une sorte de salle d'attente clairement séparée de l'entrée intérieure du bureau. Indiquez-lui que vous allez vérifier si la personne est là. Si ce n'est pas le cas, demandez au visiteur de bien vouloir repasser ou d'attendre hors de la zone à accès limité. NE DONNEZ PAS d'indications sur l'endroit où se trouve le défenseur.
3. Si le défenseur est dans le bureau, demandez-lui s'il attend quelqu'un et vérifiez le nom, l'association et la région d'origine de la personne.

Note : Le problème ici est que la personne est déjà à l'intérieur des zones extérieure et intérieure. Si elle devait se révéler hostile, les possibilités de réaction seraient limitées.

Quelqu'un se présente et la porte est fermée à clef

Mesures suggérées :

1. Utilisez les judas, caméras et interphones pour éviter d'ouvrir ou de vous approcher de la porte, notamment si vous refusez l'entrée à quelqu'un ou qu'il existe des menaces d'entrée violente ou par la force.
2. Demandez la carte d'identité de la personne et la raison de sa visite.
3. Vérifiez si le défenseur est dans les locaux et attend quelqu'un.
4. Si le défenseur n'est pas là, demandez au visiteur de revenir plus tard ou prenez un numéro de téléphone, ou des coordonnées et indiquez-lui que vous demanderez au défenseur de le contacter. NE DONNEZ PAS d'indications sur le lieu où se trouve le défenseur.

Note : Souvent, du fait du manque de ressources, les bureaux ne disposent pas d'un réceptionniste à plein temps. Les assistants et secrétaires ont d'autres tâches à effectuer et ne peuvent pas consacrer le temps nécessaire à l'application complète et idoine des procédures d'admission. Ce personnel administratif pourrait ne pas être pleinement conscient des menaces visant l'organisation dans la mesure où il ne participe pas aux réunions où sont évoqués les incidents de sécurité. Cela pourrait se révéler dangereux.

N'ATTENDEZ PAS de vos collègues qu'ils jouent les filtres à votre place s'ils ne connaissent pas le niveau de risque/danger couru. Il est plus judicieux de trouver un moyen de mettre au courant tout le personnel de l'élévation des mesures de sécurité à la lumière des menaces et incidents, sans pour autant semer la panique.

Quelqu'un arrive et demande à entrer pour vérifier ou réparer l'arrivée d'eau ou d'électricité ou bien pour effectuer un travail de maintenance.

Mesures suggérées :

1. Vérifiez systématiquement l'identité auprès de l'entreprise ou l'association qu'ils prétendent représenter avant d'autoriser leur entrée. Rappelez-vous que la carte d'identité et l'uniforme ne font pas le moine et ne garantissent en rien que l'on peut faire confiance à la personne, notamment si le risque est médian ou élevé.
2. Décidez d'autoriser ou non l'accès. Une fois que vous avez établi pourquoi voter visiteur était présent, vous devrez décider de le laisser entrer ou non. Si vous n'êtes pas convaincu par ses motifs, ne lui permettez pas d'entrer.
3. Surveillez les visiteurs jusqu'à leur départ. Une fois que le visiteur est entré dans le bureau, assurez-vous que quelqu'un a pris le relais et qu'il est surveillé à chaque seconde jusqu'à ce qu'il parte. Il peut s'avérer utile de disposer d'une pièce séparée, éloignée des zones à accès limité, pour accueillir les visiteurs.
4. Conservez un mémo sur tous les visiteurs reprenant leur nom, association, motif de la visite, personne rencontrée, heure d'arrivée, heure de départ. Cela peut se révéler particulièrement utile lorsque vous analyserez les erreurs après un incident de sécurité.

Quelqu'un arrive ou appelle pour poser des questions

Mesures suggérées:

1. Quoi que vous dise une personne au téléphone ou un visiteur, vous ne devez JAMAIS et sous aucun prétexte leur dire où se trouve un collègue ou d'autres personnes à proximité, ni ne leur transmettre d'informations personnelles. S'ils insistent, proposez-leur de laisser un message, de repasser plus tard ou de prendre rendez-vous avec la personne qu'ils désirent rencontrer.

Note : Des personnes peuvent souvent se présenter par erreur, en demandant si untel vit ici ou si telle chose est en vente, etc. Certaines personnes veulent également vendre des articles et des SDF peuvent venir chercher de l'aide. Si vous refusez accès et informations à ces personnes, vous éviterez tout risque de sécurité.

Garder une trace de tous les appels et visites

Il peut être utile de conserver un mémo des appels et numéros de téléphone et de noter toutes les personnes qui viennent à l'association. Les nouveaux visiteurs doivent se voir demander un document d'identité. L'organisation enregistrera le numéro du document. Nombre d'organisations fournissent à leur personnel des cartes d'identité. Vérifiez auprès de l'association qu'ils représentent s'ils y travaillent effectivement ou non.

Quelqu'un veut livrer un objet ou un paquet

Le risque peut provenir du fait que le contenu de l'objet ou du paquet pourrait vous compromettre ou vous blesser, surtout s'il s'agit d'un colis ou d'une lettre piégée. Quel que soit son aspect, ne touchez ni ne manipulez le paquet avant d'avoir mis en place ces trois mesures simples :

1. Vérifiez si le destinataire indiqué attend le paquet. Il ne suffit pas que le destinataire connaisse l'expéditeur car on a pu falsifier le nom de l'expéditeur. Si le destinataire n'attend pas de paquet, vérifier auprès de l'expéditeur annoncé qu'il a effectivement procédé à un envoi. Si le paquet a simplement été envoyé à l'adresse du bureau, vérifiez l'expéditeur. Attendez et réfléchissez ensemble à la question avant de prendre une décision.
2. Décidez d'accepter ou non le colis ou la lettre. Si l'identité de l'expéditeur ne peut être vérifiée, ou que cela doit prendre du temps, la meilleure solution est de refuser de le receptionner, surtout dans un environnement à risque moyen ou élevé. Vous pouvez toujours demander qu'il soit livré ultérieurement ou dire que vous irez le retirer vous-même à la poste.
3. N'égarez pas le paquet au bureau. Jusqu'à ce que le destinataire l'accepte, assurez-vous de savoir à tout moment où se trouve le paquet dans vos locaux.

Pendant les réceptions et soirées

Souvent, les bureaux LGBTI servent de centres sociaux en soirée pour les personnes qui ne souhaitent pas rester chez elles. Ces bureaux sont des espaces où s'exprimer librement. Il est possible d'instaurer une politique de présentation souple grâce à laquelle les personnes sont autorisées à utiliser les bureaux une fois qu'elles ont été présentées à l'association ou au groupe par un membre considéré du personnel. Comment interfèrerait cette politique avec l'idée d'un centre d'accueil ? Quel type de précautions est pris pour les trajets de retour au domicile tard dans la nuit ? Des personnes dorment-elles sur place ? Cela pourrait-il avoir une incidence sur l'image du bureau ou de l'association si le grand public venait à penser que des personnes ont des relations sexuelles dans les bureaux après leur fermeture ?

Parfois, les associations organisent des réceptions ou soirées officielles afin de consolider les relations avec les voisins et les organisations alliées. Dans ces cas-là, la règle est simple :

1. Ne laissez entrer personne que vous ne connaissez pas et dont le nom ne figure pas sur la liste. Seules les personnes connues de vos collègues devraient avoir le droit d'entrer, et ceci seulement lorsque ce collègue est présent et qu'il peut identifier le visiteur. Si une personne se présente et dit connaître une personne du bureau qui est absente, ne la laissez pas entrer même si elle est irrésistible.

Heures supplémentaires au bureau

Nombre d'associations LGBTI s'appuient largement sur un corps de bénévoles qui soutiennent l'association les soirs et week-ends. Cela signifie que le bureau est fréquemment ouvert en soirée et les week-ends lorsqu'il est plus difficile d'obtenir une réponse des contacts politiques (ambassades, ONGI, ONU) en

cas d'urgence. Il faut donc prendre le temps d'expliquer à ces contacts que la nature de votre travail implique que vos locaux soient souvent ou quasiment toujours ouverts tard le soir et leur demander d'être particulièrement sensibles à cette réalité, notamment pendant les périodes à haut risque.

Malgré la tradition parmi les organisations LGBTI de travailler tard le soir – recherche de contacts etc. – des procédures devraient être mises en place pour le personnel effectuant des heures supplémentaires et travaillant jusque tard dans la nuit. Les personnes entendant travailler de cette façon devraient se signaler à heures fixes auprès d'un membre désigné, prendre des précautions supplémentaires lorsqu'elles quittent les locaux etc. Assurez-vous égale-ment d'informer vos contacts politiques si vous avez des raisons particulières de soupçonner que vos recherches de contacts vont rencontrer une certaine hostilité.

LISTE DE VERIFICATION :IDENTIFIER LES FAIBLESSES DE VOS PROCEDURES D'ADMISSION

1. Qui accède régulièrement à quelles zones et pourquoi ? Limitez l'accès aux visites absolument nécessaires.
2. Distinguer les différents types de visiteurs (cousiers, ouvriers de maintenance, techniciens informatiques, membres d'ONG lors de réunions, personnalités publiques, invités, etc.) et établir des procédures d'admission adaptées à chaque type.
3. Tout le personnel devrait connaître les procédures pour tous les types de visiteurs et prendre la responsabilité de les appliquer.
4. Une fois le visiteur à l'intérieur du bureau, peut-il avoir accès à des zones à accès limité ? Établissez des stratégies pour éviter un tel écueuil.

Tous les membres du personnel doivent réagir si une personne ne respecte pas à la lettre les procédures d'admission.

LISTE DE VERIFICATION : ACCES AUX CLEFS

1. Qui a accès à quelles clefs et quand ?
2. Où et comment sont conservés ces clefs et leurs doubles ?
3. Disposez-vous d'un mémo de tous les doubles de clefs en circulation ?
4. Existe-t-il un risque que quelqu'un fasse un double d'une clef sans autorisation ?

En cas de perte d'une clef? La serrure correspondante doit être changée, à moins qu'il soit certain que la clé ait été égarée par mégarde et que personne ne puisse identifier le propriétaire de la clé et son adresse. Souvenez-vous qu'une clé peut être volée, par exemple, lors d'un cambriolage fictif, prise par un pickpocket, lors du vol d'un sac à main, dans le but de s'assurer l'accès au bureau.

LISTE DE VERIFICATION : PROCEDURES GENERALES DE SECURITE DES BUREAUX

1. Tout le personnel devrait indiquer sur le « Registre des incidents de sécurité » le moindre mouvement suspect de véhicules ou personnes.
2. Il en va de même pour tout objet placé hors du bâtiment, afin d'exclure tout risque d'attentat à la bombe. Si vous soupçonnez qu'il s'agit d'une bombe, ne l'ignorez pas, ne la touchez pas et avertissez la police.
3. Lorsque vos bureaux déménagent, ou si des clefs ont été perdues ou volées, changez toutes les serrures de l'entrée. Il s'agit de la mesure minimale.
4. Equipez les locaux en extincteurs et en lampes électriques (fonctionnant sur piles). Assurez-vous que tous les membres du bureau savent s'en servir.
5. Installez un générateur d'électricité si des coupures de courant vous paraissent vraisemblables. Les coupures de courant peuvent compromettre la sécurité (lampes, alarmes, téléphones, etc.), surtout dans les zones rurales.
6. Ayez à portée de main une liste de numéros de téléphone d'urgence locaux, tels que la police, les pompiers, les ambulances, les hôpitaux les plus proches, etc. En cas de risque de conflit ou de manifestation violente à proximité, prévoyez des provisions d'eau et de nourriture.
7. Etablissez des procédures d'évacuation d'urgence et choisissez dans chaque section une personne chargée de vérifier qui a quitté les bâtiments. Procédez à un exercice d'évacuation et identifiez les « zones sûres ». Dans les zones densément construites, il est important de localiser un endroit où les risques de dommages physiques sont réduits en cas de tremblement de terre.
8. Aucune personne extérieure à l'association ne peut être laissée sans surveillance dans une zone vulnérable, avec un accès aux clefs, à des informations ou des objets de valeur.
9. Clefs : Ne laissez jamais de clefs là où des visiteurs pourraient y avoir accès. Ne « cachez » jamais de clefs devant l'entrée du bâtiment. Elles sont plus faciles à trouver. C'est un coup d'épée dans l'eau. Procédures d'admission : les barrières de sécurité n'offrent aucune protection contre les intrus potentiels si ce dernier peut avoir accès au bureau en ouvrant la porte.

Tout le personnel est responsable du contrôle des visites et des admissions. Tous les visiteurs doivent être accompagnés à tout moment quand ils sont dans les bureaux.

Si vous découvrez un visiteur non autorisé dans les bureaux

1. En cas de confrontation avec un intrus potentiel, les personnes travaillant dans les bureaux sont en première ligne. Assurez-vous que vous êtes toujours prêts (formation) et disposez du soutien nécessaire pour réagir en toutes circonstances sans jamais vous mettre en danger.
2. N'affrontez en aucun cas quelqu'un qui vous semble pouvoir être violent pour parvenir à ses fins (si la personne est armée par exemple). Dans ce cas, alertez vos collègues trouvez un endroit sûr pour vous cacher et tentez d'obtenir l'aide de la police.

3. Essayez avec la plus grande prudence d'entrer en contact avec la personne ou demandez de l'aide aux autres personnes présentes dans le bureau ou à la police.
4. Dans des situations à haut risque, gardez toujours le contrôle sur les objets sensibles, comme les informations stockées sur le disque dur, afin de les rendre inaccessibles et emportez-les en cas d'évacuation d'urgence.

Inspection régulière de la sécurité des bureaux

Contrôler régulièrement la sécurité des bureaux est fondamental car le niveau de risque rencontré par les individus et les associations évolue avec le temps. La rapide rotation des membres, les modifications de stratégies ou d'activités ou l'évolution du climat politique peut avoir une incidence sur le niveau de risque. Les plans et procédures de sécurité doivent donc être adaptés en fonction. Les inspections régulières permettent également de développer un sens d'appropriation des règles de sécurité chez le personnel.

La personne responsable de la sécurité doit procéder au minimum à une révision de la sécurité des bureaux tous les six mois. A l'aide de la liste ci-dessous, cela ne devrait pas prendre plus d'une ou deux heures. Le responsable de la sécurité doit s'assurer que tous les membres se sont exprimés avant la rédaction du rapport final sur la sécurité et le soumettre ensuite à l'organisation qui prendra les décisions qui s'imposent et les mettra à exécution. Le rapport devrait alors être conservé jusqu'à la révision de sécurité suivante.

Dans les zones rurales

Les défenseurs peuvent aussi travailler dans des zones rurales, soit dans un village, soit dans une zone éloignée et isolée.

Ils peuvent ne pas avoir le choix de l'emplacement de leur bureau. Ils doivent cependant protéger leur espace de travail des visiteurs et objets indésirables.

Village : s'il est comparable à une micro-zone urbaine, la plupart des considérations citées plus haut sont valables et elles peuvent être complétées avec les observations suivantes.

Emplacement éloigné et isolé : Assurez-vous que la communauté environnante, votre famille et vos amis participent de votre système d'alarme. Demandez-leur s'ils peuvent prendre régulièrement de vos nouvelles et surveiller vos bureaux (qu'il s'agisse de votre domicile ou non). Vous pourriez envisager d'avoir un chien dressé pour aboyer en cas de visite. Assurez-vous qu'il n'attaque pas et qu'il ne puisse pas être approché facilement et empoisonné. Apprenez à bien connaître votre quartier et évitez de sortir après la tombée de la nuit.

Vous pouvez envisager de mettre en place des relais de communication par le biais de personnes de confiance pour obtenir le plus rapidement possible une réaction de soutien en cas de besoi.

Exemple d'une inspection de sécurité des bureaux

LISTE DE VERIFICATION : INSPECTION DE LA SECURITE DES BUREAUX
INSPECTION DE :
EFFECTUEE PAR :
DATE :

1. **CONTACTS EN CAS D'URGENCE :**

   Existe-t-il une liste rapidement accessible et à jour des coordonnées des autres ONG locales, urgences des hôpitaux, police, pompiers et ambulances ?.

2. **BARRIERES TECHNIQUES ET PHYSIQUES (EXTERIEURES, INTERIEURES ET INTERNES) :**

   Vérifiez l'état et le fonctionnement des barrières et grilles extérieures, des portes du bâtiment, des fenêtres, murs et toit.

   Vérifiez l'état et le fonctionnement de l'éclairage extérieur, des alarmes, caméras ou visiophones de l'entrée.

   Vérifiez les procédures liées aux clefs, notamment que les clefs sont conservées en sureté, étiquetées selon un code. Vérifiez comment a été effectuée la désignation des responsables des clefs et doubles et que tout fonctionne. Assurez-vous que les serrures ont été changées si des clefs ont été perdues ou volées et que ces incidents ont été portés au registre.

3. **PROCEDURES D'ADMISSION DES VISITEURS ET « FILTRES » :**

   Des procédures d'admission ont-elles été mises en place pour tous les visiteurs ? Tout le personnel les connaît-il ?

   Contrôlez tous les incidents de sécurité inscrits au registre et liés aux procédures d'admission et filtres.

   Demandez aux membres du personnel qui se chargent généralement des procédures d'admission si ces dernières fonctionnent correctement et quelles améliorations devraient être apportées.

4. **SECURITE EN CAS D'ACCIDENTS :**

   Vérifiez l'état des extincteurs d'incendie, des tuyaux et valves de gaz, des robinets, des prises électriques, câbles et générateurs (le cas échéant).

   Vérifiez que tous les membres du personnel connaissent les procédures d'évacuation en cas d'urgence. Le résultat du dernier exercice d'évacuation était-il positif ? Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui n'a pas fonctionné et quelles modifications doivent être apportées ?

5. **RESPSONSABILITES ET FORMATION :**

   A-t-on désigné une personne chargée de la sécurité des bureaux ? Est-ce efficace ?

   Existe-t-il une formation à la sécurité des bureaux ? Couvre-t-elle tous les domaines traités par cette inspection ? Tous les nouveaux membres du personnel ont-ils été formés ? La formation est-elle efficace ?

Chapitre Douze

Evaluer la performance sécurité de l'organisation : La roue de la sécurité

Pour tourner correctement, une roue doit être ronde. Mais que se passe-t-il si certains de ses rayons sont plus longs que d'autres ? La roue ne serait pas complètement ronde et ne roulerait donc pas correctement. Au mieux, vous en serez quitte pour un voyage chaotique.

Il en va de même pour la gestion de la sécurité dans une organisation ou un groupe de défenseurs. Si tous les éléments de sécurité ne se développent pas en parallèle, la stratégie de sécurité ne peut réussir. Partant, vous pouvez dessiner une « roue de la sécurité ». Utilisez-la pour examiner votre gestion de la sécurité et évaluer dans quelle mesure la sécurité est intégrée dans le travail d'un groupe de défenseurs.

Une fois terminé l'exercice, gardez le résultat et le diagramme. Vous pouvez effectuer cette évaluation en groupe. Dressez une liste d'idées expliquant pourquoi certains rayons de la roue n'ont pas été suffisamment développés et suggérez des modes de résolution. Lorsque vous aurez dressé la liste des solutions potentielles, entamez le travail et choisissez celles que vous voulez mettre en œuvre.

Lorsque vous répéterez l'exercice quelques mois plus tard, vous pourrez comparer les deux roues et vérifier point par point si le niveau global de la sécurité organisationnelle s'est amélioré.

La roue de la sécurité est composée de huit rayons ou composantes :

Expérience acquise et cohésion :

Les connaissances pratiques partagées concernant la sécurité et la protection.

Votre point de départ et d'arrivée de l'évaluation.

Formation :

Vous pouvez vous former à la sécurité dans un cours ou de votre propre initiative pendant votre travail.

Sensibilité aux questions de sécurité et attitude :

Les individus et l'organisation dans son ensemble considèrent-ils réellement la protection et la sécurité nécessaires et sont-ils prêts à travailler pour les assurer ?.

Planification :

La capacité d'intégrer protection et sécurité à votre travail.

Attribution des responsabilités :

Qui est responsable de quels aspects de la sécurité et de la protection ? Et que se passe-t-il en cas d'urgence ?

Degré d'appropriation des règles de sécurité et respect :

Dans quelle mesure les personnes respectent- elles les règles et procédures de sécurité ?

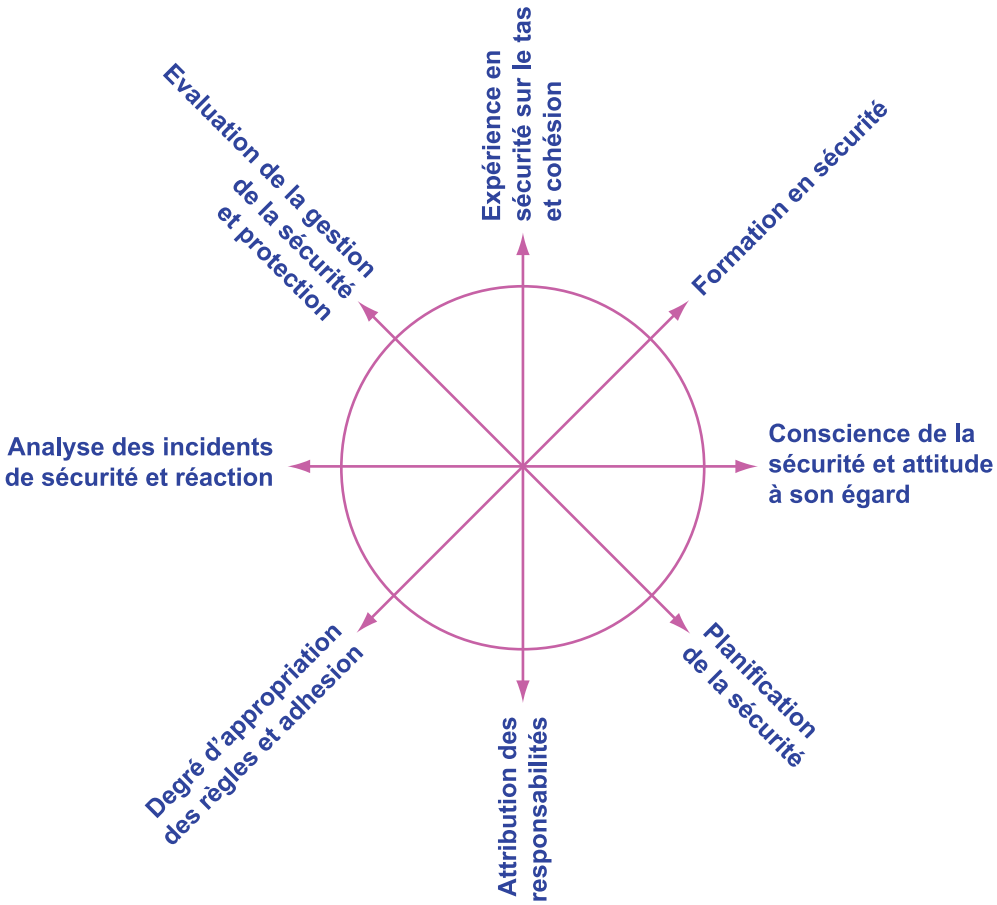
Analyser les incidents de sécurité et y réagir :

Dans quelle mesure les incidents de sécurité sont-ils analysés ? Est-ce que l'organisation réagit de manière adéquate ?

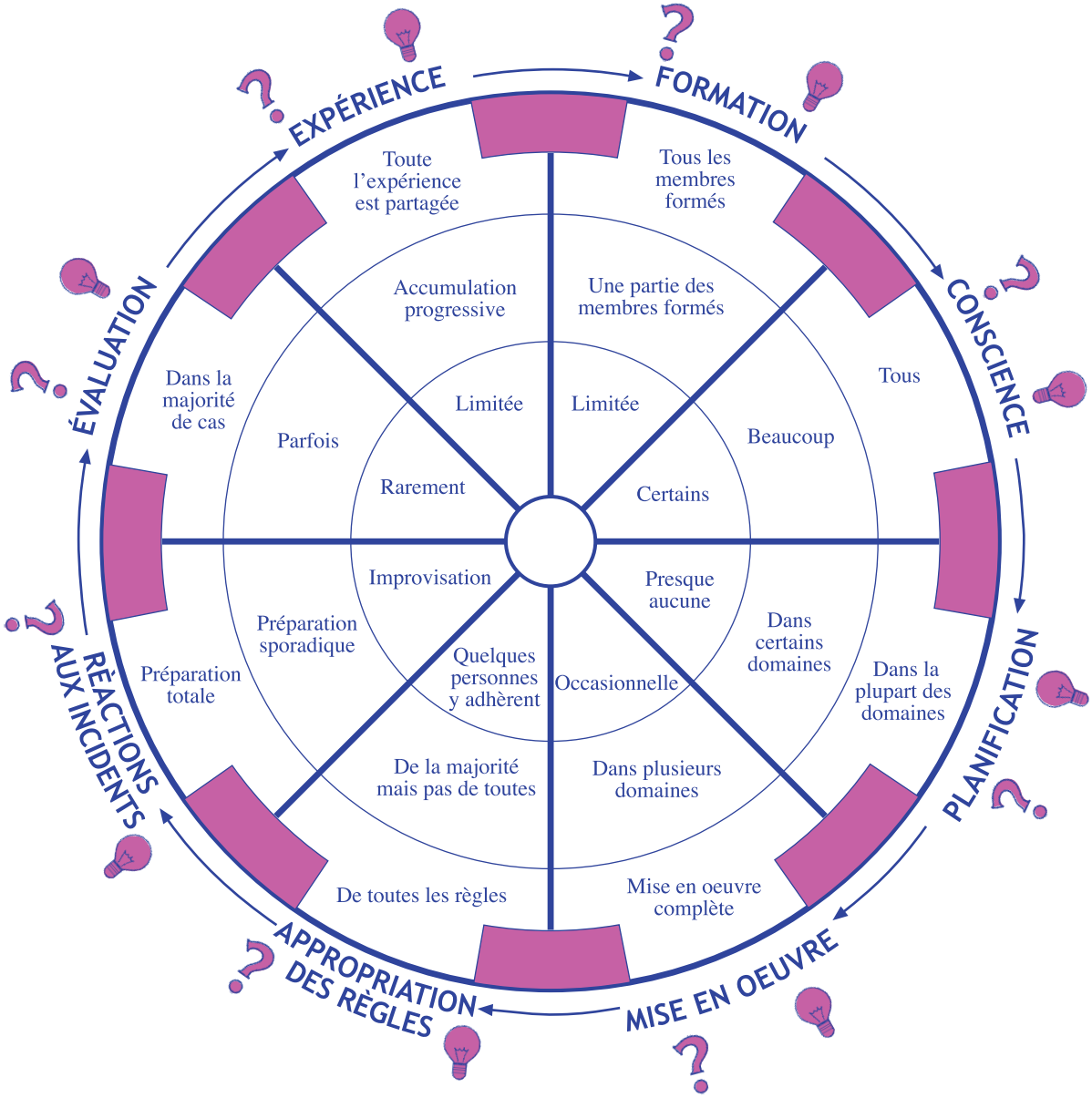
Evaluer la gestion de la sécurité et de la protection :

Dans quelle mesure l'organisation évalue-t-elle sa gestion de la sécurité et de la protection et dans quelle mesure la met-elle à jour ?

Maintenant que vous vous êtes familiarisé avec les composantes de la roue de la sécurité, dessinez un diagramme en ajoutant des informations. Il pourrait ressembler à la roue suivante :



VOICI UN EXEMPLE DE ROUE DE LA SECURITE



La roue de la sécurité n'est jamais parfaite :

Certaines parties sont plus développées que d'autres. Il est donc plus utile d'examiner le degré de développement de chaque partie. De cette manière, vous pouvez identifier les actions prioritaires pour améliorer la protection et la sécurité. Chaque ligne partant du centre représente le développement d'une composante de la roue.

Photocopiez la roue sur du papier ou du carbone et coloriez les espaces entre les rayons. Cela permettra de donner une véritable forme à la roue de votre organisation et facilitera l'identification des parties plus ou moins développées.

Une fois que vous avez établi l'état actuel de la gestion de sécurité au sein de votre organisation, vous commencez à développer des plans pour améliorer les composantes les plus faibles. Vous pouvez par exemple planifier d'arrondir autant que possible votre roue. Cela peut être réalisé dans le cadre du plan de sécurité que votre organisation développe ou dans un exercice distinct.

Si l'une des huit composantes présente de mauvais résultats, vous devez déterminez : Quels sont les problèmes sur ce secteur de la roue et quelles sont les solutions à ces problèmes.

Chapitre Treize

Dernières mesures pratiques pour améliorer la sécurité

Toute action pour améliorer la sécurité de la communauté, des défenseurs et des organisations LGBTI doit intervenir à trois niveaux, qui sont tous liés.

> Premier niveau, la sensibilisation générale et éducation de la société aux thématiques de l'égalité et de la non discrimination, ainsi que de l'universalité des droits humains. Objectif : Grâce aux média, susciter des débats publics sur les droits OSIG et la nécessité de protéger les personnes qui les défendent. Notre discours doit mettre en exergue le fait que nous N'aliénons PAS les droits de quiconque, mais que nous oeuvrons pour le respect des droits humains de TOUS.
>
> Deuxième niveau, les activités politiques de l'organisation. Objectif : S'assurer que les attitudes, pratiques et lois discriminatoires sont abrogées et des amendements apportés pour assurer le statut constitutionnel et juridique des communautés LGBTI.
>
> Troisième niveau, et peut être le plus difficile, intégration des droits humains de la communauté LGBTI et de son programme dans la politique générale. Objectif : Remettre en questions les perceptions et de trouver des alliés.

Les associations LGBTI doivent développer des réseaux et de solides relations de travail avec les autres acteurs de la société civile, y compris les organisations des droits humains, pour s'assurer de leur participation dans l'intégration des droits OSIG au programme général pour les droits humains. Les législations nationales doivent être mises en adéquation avec les dispositions internationales contraignantes présentées dans les Principes de Yogyakarta. Il faut légiférer sur les violences sexuelles, domestiques, redéfinir l'unité familiale et se départir des définitions binaires du genre. Les indemnisations doivent répondre aux droits des victimes LGBTI à la vérité, la justice et aux compensations et garantir le principe de non récidive pour permettre aux communautés LGBTI de jouir d'une complète protection juridique.

Des réseaux régionaux et internationaux doivent être mis en place pour exercer une pression sur les organes régionaux et gouvernementaux – lorsqu'ils existent - et les pousser à amender les constitutions et mettre en œuvre des pratiques de travail qui assureront la protection de la communauté LGBTI. Des déclarations régionales doivent être rédigées afin de rendre les pays responsables s'ils ne protègent pas leur communauté LGBTI.

Les Nations Unies doivent commencer à pallier ce qui peut, au mieux, être considéré comme une omission : son traitement des droits OSIG. De véritables efforts doivent être mis en œuvre pour s'assurer que les Etats membres les plus récalcitrants face aux droits OSIG soient de plus en plus fréquemment mis en minorité.

Etablir l'universalité des droits humains.

Pour cela, les défenseurs LGBTI et leurs organisations doivent régler leurs problèmes internes de gestion de la sécurité liés aux préjugés, quiproquos et attitudes vis-à-vis de la sécurité. En l'absence initiale de tout mécanisme de protection étatique, et compte tenu des lois qui criminalisent les relations homosexuelles, les défenseurs LGBTI devront élaborer, mettre en œuvre et continuellement actualiser les plans de sécurité personnelle et organisationnelle.

Plus vous gagnez en visibilité, plus votre planification du risque contribuera à votre sécurité

Préparer une stratégie et un plan de sécurité

Notre travail nous amène à être confrontés à des acteurs puissants qui bafouent le droit international des droits de l'homme, qu'il s'agisse de gouvernements ou d'autorités de l'Etat, de forces de sécurité, de groupes armés illégaux ou d'acteurs privés. Ces entités peuvent lancer des représailles en tentant de nous empêcher de travailler : subtile répression, tentatives de museler notre liberté d'expression ou menaces ciblées et attaques directes. Le niveau de tolérance de ces acteurs dépend de notre travail. Certaines activités peuvent être acceptées, d'autres non.

Note:

- Souvent, seules quelques personnes au sein d'acteurs organisés (tels que ceux mentionnés ci-dessus) sont hostiles aux défenseurs LGBTI. Par exemple, certains membres du gouvernement peuvent avoir relativement à cœur la protection des défenseurs LGBTI, tandis que d'autres veulent les attaquer.
- Les défenseurs LGBTI peuvent également être confrontés à davantage d'hostilité en période de soulèvement politique, lors d'élections ou d'autres événements politiques.

LGBTI – Défenseurs, cadre de travail sociopolitique

Comme nous l'avons souligné précédemment, de multiples obstacles empêchent, partout dans le monde, la communauté LGBTI de jouir pleinement de ses droits. Des actions doivent être menées afin d'améliorer le respect pour les droits humains et notre environnement. Les campagne et activités de promotion des défenseurs LGBTI visent souvent à obtenir une plus grande acceptation de nos humains au sein de la société ou une action plus efficace de la classe politique pour la protection des droits humains.

Nous ne pensons généralement pas que ces actions peuvent jouer sur notre sécurité. Pourtant, lorsqu'elles sont couronnées de succès, elles peuvent avoir une influence positive sur la protection du cadre de travail des défenseurs LGBTI.

Notre cadre de travail peut être décrit comme toutes les actions que le défenseur peut mener en prenant un risque acceptable. En d'autres termes, le défenseur perçoit « une vaste gamme d'actions politiques et associe un certain coût ou conséquences liés à chaque action ». Le défenseur perçoit certaines de ces conséquences comme « acceptables et d'autres non, définissant ainsi les limites d'un espace politique donné ».

Par exemple, en tant qu'organisation LGBTI, vous pouvez suivre une affaire de droits humains jusqu'à ce qu'un des membres du groupe soit menacé. Si vous considérez que vous disposez de suffisamment d'espace politique, vous pouvez décider de rendre la menace publique et de la condamner, et peut-être de poursuivre l'affaire. En revanche, si vous considérez que votre espace politique est limité, vous pouvez décider que la dénonciation de cette menace aura des conséquences inacceptables. L'association pourrait même décider d'abandonner l'affaire pendant quelques temps et d'améliorer ses capacités en matière de sécurité dans l'intervalle.

La notion de niveau de risque « acceptable » peut évoluer avec le temps et varie grandement entre les individus et les associations. Pour certains, la torture et les violences sexuelles peuvent être le risque le plus insupportable. Certains défenseurs considèrent pourtant qu'être emprisonné est acceptable tant que cela les aide à atteindre leur objectif. Pour d'autres, le seuil de tolérance peut être atteint dès la première menace. L'important est que l'organisation, lorsqu'elle prépare un plan de sécurité, laisse suffisamment d'espace de débat pour définir et fixer les points communs et les limites de l'association.

Le contexte politique national, ainsi que nos propres perceptions de ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, varient constamment. Nous devons être en mesure de créer des structures afin d'évaluer les changements et si de réels changements se sont produits au sein de l'espace organisationnel et politique.

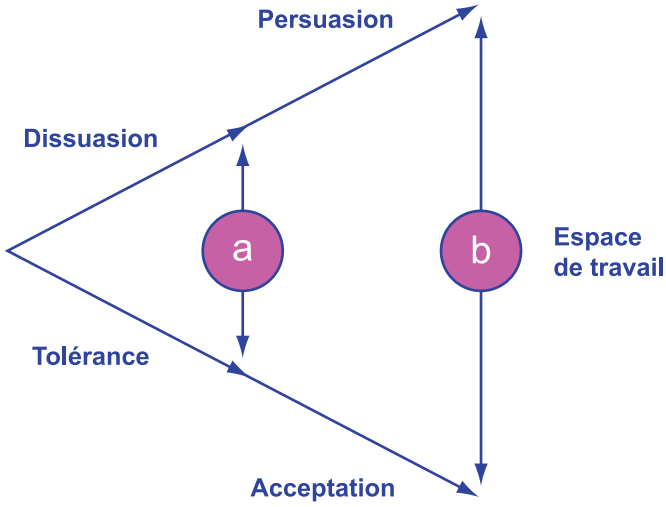
Sécurité et défenseurs, cadre de travail

Toutes les stratégies de sécurité peuvent se résumer en quelques mots : nous voulons étendre notre espace de travail et le pérenniser.

Pour parler uniquement en termes de sécurité, notre espace de travail demande un minimum d'approbation de la part des principaux acteurs de la zone, notamment les autorités politiques et militaires, les groupes armés et religieux ainsi que les entités privées qui pourraient être affectés par notre travail et vouloir agir contre nous.

Cette approbation peut être explicite, comme avec un permis officiel délivré par les autorités, ou implicite, avec les groupes armés ou religieux par exemple. L'aval aura plus de force si l'acteur peut tirer profit du travail des défenseurs. Il le sera moins si l'entité concernée perçoit immédiatement les coûts associés. Dans ce cas, son approbation dépendra des coûts politiques découlant d'une attaque contre nous et si ces coûts dépassent les bénéfices.

Notre espace de travail peut être représenté selon deux axes :



Le premier représente le degré de tolérance ou d'acceptation de notre travail par un acteur par rapport à l'impact de notre travail sur ses objectifs ou ses intérêts stratégiques (le binôme tolérance - acceptation).

Le second montre notre capacité à dissuader les agressions en raison de coûts politiques élevés, puis de notre capacité à dissuader l'acteur en invoquant des motifs rationnels ou moraux, voire de notre capacité à le persuader des avantages politiques s'il renonce à nous agresser ou à bafouer les droits humains (le binôme dissuasion - persuasion).

Il est possible d'élargir notre espace de travail au fil du temps. Notre stratégie de persuasion pour faire accepter le travail des défenseurs devrait prendre en compte les besoins des citoyens, notre image, les procédures, l'intégration, etc. que représente le champ « b ». L'espace demeure pourtant généralement limité aux confins des normes patriarcales, découlant pour partie des coûts d'une attaque contre les défenseurs (persuasion), l'espace étant alors réduit au champ « a ».

Elargir l'espace de travail en favorisant tolérance et acceptation

Notre travail peut affecter les objectifs et les intérêts stratégiques d'une personne ou d'un groupe qui se moque des droits humains, ce qui peut entraîner un climat hostile pour les défenseurs. Afin d'obtenir l'acceptation, ou tout au moins une tolérance vis à vis de nos activités, il est important de limiter l'affrontement au strict minimum.

Quelques suggestions pour y parvenir :

1. Sensibiliser la société dans son ensemble et les parties prenantes au concept d'universalité et à l'idée que le respect des droits OSIG est en fait le respect des droits humains et des libertés fondamentales inscrites dans le droit international. Nous de demandons pas de droits spécifiques, mais simplement la possibilité de jouir de ceux dont tous les autres bénéficient.

2. Offrir des informations et des formations à propos de la nature et de la légitimité du travail des défenseurs. Les fonctionnaires du gouvernement et autres acteurs seront plus enclins à coopérer s'ils connaissent et comprennent notre travail et nos motivations. Il ne suffit pas d'informer les hauts fonctionnaires car le travail quotidien des défenseurs les amène à côtoyer tous les échelons d'une hiérarchie dans tous les organismes d'Etat. Nous devons consentir un effort soutenu pour informer et former le maximum de fonctionnaires à tous les échelons.
3. Expliciter les objectifs du travail des défenseurs. Il est utile, dans toutes les situations, de clarifier et de définir les limites de notre travail. Cela permettra de dissiper certains malentendus et de limiter les confrontations inutiles qui peuvent empêcher les défenseurs à mener leurs activités à bien.
4. Limiter nos objectifs pour qu'ils correspondent à notre espace sociopolitique d'activité. Lorsque le travail des défenseurs touche les intérêts stratégiques d'un acteur armé, celui-ci peut réagir de manière violente et attacher moins d'importance à son image. Certaines activités rendent les défenseurs plus vulnérables que d'autres, il faut donc veiller à ce que nos objectifs correspondent autant que possible à notre situation et nos capacités de protection.
5. Dans nos stratégies, prévoir des issues permettant de « sauver la face ». Si nous devons affronter un acteur à propos de violations de droits humains, donnons-lui la possibilité de s'attribuer le mérite d'avoir pris les mesures réclamées par la situation.
6. Conclure des alliances différentes dans autant de secteurs sociaux que possible. Etablir un équilibre entre la transparence dans notre travail, pour montrer que nous n'avons rien à cacher, et la nécessité d'éviter de donner des informations qui pourraient nuire à notre travail ou sécurité.
7. Enfin, retenir que la légitimité et la qualité de notre travail sont des conditions sine-qua-non pour protéger notre espace de travail, mais elles ne suffiront parfois pas. Nous devrons également acquérir les capacités de convaincre les agresseurs potentiels (voir ci-dessous).
8. Elargir votre espace de travail : accroître la dissuasion et la persuasion.

Les défenseurs LGBTI travaillant dans des cadres hostiles devraient être aptes à cumuler suffisamment de coûts politiques pour prévenir une attaque.

C'est ce que l'on nomme dissuasion.

Il est utile de distinguer dissuasion « générale » et dissuasion « immédiate ».

- La dissuasion générale est le résultat combiné des efforts nationaux et internationaux de protection des défenseurs, à savoir tout ce qui explicite les conséquences négatives des agressions contre ces derniers. Ceci comprend les campagnes thématiques générales, des formations ou des informations sur la protection des défenseurs.

- La dissuasion immédiate envoie un message précis à un agresseur donné, lui demandant de ne pas s'en prendre à une cible concrète. La dissuasion immédiate s'impose lorsque la dissuasion générale a échoué ou est jugée inefficace, et lorsque les efforts de protection se concentrent sur des cas particuliers.

La persuasion est un concept plus complet. Elle se définit comme le résultat de tout effort pour convaincre son adversaire de renoncer à exécuter l'action hostile envisagée. L'argumentation rationnelle, l'appel à la morale, une coopération renforcée, meilleure compréhension des droits humains, détournement de l'attention, adoption de politiques non offensives et dissuasion peuvent être utilisés comme moyens de persuasion. Chacune de ces tactiques est utilisée à différents moments par les défenseurs aux niveaux national et international. Les défenseurs ne peuvent pas recourir trop fréquemment aux « menaces » directes : la stratégie vise davantage à rappeler aux acteurs les conséquences possibles de leurs décisions.

La dissuasion à l'œuvre

Afin de vérifier si votre dissuasion est efficace, une série de conditions doivent être remplies :

1. Les défenseurs doivent spécifier et communiquer clairement à l'agresseur quels types d'actions sont intolérables. La dissuasion ne fonctionnera pas si l'agresseur ignore quels actes provoqueront une réaction.
2. Les défenseurs LGBTI et leur organisation doivent exprimer leur détermination à dissuader l'agresseur pour qu'il en soit parfaitement conscient. L'organisation doit également disposer d'une stratégie de dissuasion à mettre en œuvre.
3. Les défenseurs LGBTI et leur organisation doivent avoir les moyens de dissuader l'agresseur. Si la « menace » de mobiliser une réaction nationale ou internationale n'est pas crédible, l'effet de protection sera nul.
4. Les défenseurs doivent savoir qui est l'agresseur. Cela revient donc souvent à analyser qui peut avoir un intérêt direct à nous attaquer. Afin que les réactions nationales ou internationales soient plus efficaces, soupçonner une « implication du gouvernement » peut s'avérer juste, mais même exige des informations plus spécifiques sur les services de l'Etat à l'origine de l'attaque. Dans le cas d'une agression menée par des entités non étatiques ou privées, l'inaction de l'Etat sera utilisée pour déclencher une action contre l'agresseur.

En nous engageant pleinement à mettre en exergue les coûts politiques et personnels pour l'agresseur, nous le dissuaderons de passer à l'acte. En effet, les avantages ne seront pas suffisants pour justifier les coûts.

Dans les affaires qui impliquent des acteurs privés, la pression internationale exercée sur les autorités pour qu'elles appréhendent et poursuivent l'agresseur peuvent également être un facteur de dissuasion. Dans les pays où les actions contre la communauté LGBTI se produisent en toute impunité, convaincre un agresseur potentiel qu'il pourrait être traîné devant les tribunaux peut s'avérer complexe. A cela s'ajoute l'absence de dispositions juridiques pour la protection des défenseurs LGBTI et le fait que l'homosexualité est illégale.

Nous ne saurons jamais a priori si notre « engagement pour la dissuasion » sera suffisamment fort pour empêcher une attaque potentielle. L'agresseur pourrait espérer dégager des bénéfices que les défenseurs ignorent. L'évaluation méticuleuse de la situation est un défi constant et peut même être impossible si les informations essentielles manquent à l'appel.

Les associations LGBTI doivent donc élaborer des plans de repli très souples et développer leur capacité à répondre rapidement à des événements inattendus

Elaborer un plan de sécurité

La préparation d'un plan de sécurité devrait être aisée. Voici comment faire en quelques étapes :

1. Les composantes du plan. Un plan de sécurité vise à réduire le danger auquel nous sommes confrontés. Il comportera donc au moins trois objectifs, fondés sur notre évaluation du risque :
   - Réduire le degré de risque auquel nous sommes exposés.
   - Réduire nos vulnérabilités.
   - Renforcer nos capacités.

   Notre plan de sécurité pourrait également inclure :
   - Des protocoles ou plans préventifs pour s'assurer que le travail quotidien s'effectue dans le respect des normes de sécurité : par exemple, comment préparer des activités de recherche de contacts dans des zones connues pour les crimes de droit commun.
   - Des plans d'urgence pour réagir à des problèmes spécifiques comme la détention ou la disparition.

2. Les responsabilités et ressources pour mettre en œuvre le plan. Pour s'assurer que le plan est appliqué, des habitudes de sécurité doivent être intégrées aux activités quotidiennes.
   - Inclure régulièrement l'évaluation de la situation et la sécurité à nos ordres du jour.
   - Consigner et analyser tous les incidents de sécurité.
   - Attribuer des responsabilités.
   - Affecter des ressources (du temps et un budget) à la sécurité.

3. Élaborer le plan - par où commencer ? Si nous avons évalué les risques pour un défenseur ou une organisation, nous pourrions avoir une longue liste de vulnérabilités, plusieurs types de menaces et d'un certain nombre de capacités. Il n'est pas réaliste de tout couvrir à la fois. Par où commencer ? C'est très facile :

   - Sélectionner quelques menaces. Déterminer la priorité des menaces énumérées, qu'elles soient réelles ou potentielles, à l'aide d'un des critères suivants: la menace la plus grave, à savoir par exemple des menaces de mort explicites; OU la menace la plus probable et grave, à savoir si des organisations similaires à la nôtre ont été attaquées, si nous sommes clairement potentiellement menacé; OU le type de menace auquel nous sommes les plus vulnérables : nous risquons davantage si cette menace est mise à exécution.
   - Enumérer les vulnérabilités qui correspondent aux menaces. Il faut aborder ces vulnérabilités en premier lieu, mais souvenons-nous que toutes les vulnérabilités ne correspondent pas à toutes les menaces. Par exemple, si nous recevons une menace de mort, sceller les placards dans nos bureaux du centre ville ne servira pas à grand chose (à moins que nous puissions être rapidement pris pour cible dans les bureaux, ce qui est rarement le cas). Il peut se révéler plus judicieux de réduire notre exposition pendant les trajets domicile-travail ou en fin de semaine. La sécurité des placards est importante, mais en soi, elle ne réduit pas notre vulnérabilité à une menace de mort.

4. Enumérer nos capacités les plus en adéquation avec la liste des menaces. Nous sommes maintenant en mesure de traiter les menaces, vulnérabilités et capacités sélectionnées dans notre plan de sécurité. Nous pouvons être à peu près sûrs que nous pourrons réduire le niveau de risque dès le départ.

Veuillez noter que c'est une façon ad hoc d'élaborer un plan de sécurité. Il existe des méthodes plus « formelles », mais cette dernière est la plus évidente. Elle garantit de traiter les questions de sécurité les plus urgentes, à condition que vous ayez correctement évalué le risque, et permet d'obtenir un plan « vivant » et « réaliste », l'essentiel en termes de sécurité. (Veuillez vous report er à la liste détaillée des composants possibles des plans de sécurité en fin de chapitre. Vous pouvez également les utiliser pour évaluer les risques).

La gestion de la sécurité est un travail de chaque instant. Cependant, il y a des limites à la quantité d'informations que vous pouvez traiter à un moment donné. Il faut également compter avec les limites imposées par le temps, la compréhension, la sensibilité, le comportement personnel etc.

C'est un processus complexe : du temps et des efforts sont nécessaires pour sensibiliser, développer le consensus, former les personnes, gérer la rotation du personnel, mettre en œuvre les activités, etc.

.

La gestion de la sécurité est un exercice pratique.

La gestion de la sécurité peut rarement s'entendre comme un examen complet et à long terme. Son intérêt réside dans la capacité à prévenir les attaques et à mettre en lumière le besoin de stratégies organisationnelles pour y faire face. Cela peut ne pas sembler trop ambitieux, mais nous ne devons pas oublier que nous allouons trop peu de ressources à la sécurité.

Lorsque nous examinons nos pratiques ou celles de notre organisation en matière de sécurité, nous pourrions découvrir que des directives, plans, mesures ou types de comportements sont toujours d'actualité. Elles impliqueront des forces conflictuelles, allant d'idées stéréotypées sur les pratiques de sécurité à une hésitation à augmenter la charge de travail existante en ajoutant de nouveaux protocoles de sécurité.

La gestion de la sécurité est permanente.

La gestion de la sécurité devrait viser à apporter des changements progressifs pour améliorer la performance. Les règles et procédures de sécurité tendent à naître dans certains services de l'association et couvrent des domaines spécifiques d'activité, comme la logistique ou une équipe terrain particulièrement inquiète pour sa sécurité, un directeur sous pression du fait des préoccupations des bailleurs de fonds pour la sécurité etc.

Petit à petit, la gestion de la sécurité ouvre la porte à des processus informels et permet à de nouvelles pratiques de se mettre en place. Des événements inattendus, comme des incidents de sécurité, déclencheront des décisions urgentes, à court terme, qui, si elles sont bien gérées, modèleront les pratiques à long terme de toute l'association.

Mise en œuvre des plans de sécurité

La mise en œuvre est bien plus qu'un simple processus technique. Elle implique l'organisation dans son ensemble. Celà signifie découvrir les portes d'entrée et les opportunités, ainsi que les difficultés et barrières à la mise en application.

Un plan de sécurité doit impérativement être mis en œuvre à au moins trois niveaux :

- Individuel : Chaque personne doit respecter le plan afin que ce dernier fonctionne.
- Organisationnel : L'organisation entière doit respecter le plan.
- Inter-organisationnel : Une certaine coopération entre les organisations intervient normalement dans le maintien de la sécurité.

Exemples de portes d'entrée et d'opportunités lors de la mise en œuvre du plan de sécurité :

i. Plusieurs incidents de sécurité mineurs sont survenus dans votre organisation ou dans une autre et cela inquiète un certain nombre de membres.

ii. La situation sécuritaire du pays est préoccupante.

iii. Des changements dans les structures et dispositions juridiques pourraient favoriser une extension de votre travail, mais avec prudence.

iv. Des nouveaux membres arrivent et doivent être formés pour appliquer de bonnes pratiques de sécurité dès le départ.

v. Une autre organisation vous propose une formation sur la sécurité.

Exemples de difficultés et de barrières lors de la mise en œuvre d'un plan de sécurité :

i. Certains pensent que plus de mesures de sécurité signifieront une charge de travail encore plus lourde.

ii. « Mais tout va bien. Et puis, personne n'a été tué. »

iii. « Nous n'avons pas de temps pour ça ! »

iv. « D'accord. Prenons le temps nécessaire d'en discuter samedi matin, mais cela s'arrêtera là. »

v « Mais cela va affecter ma vie sociale. »

vi. « Pourquoi s'enquiquiner ? Personne ne changera son attitude envers les homos. »

vii. « Nous nous attendons à des problèmes. Personne n'aime les homos. »

viii. « Nous devrions plutôt nous occuper des personnes que nous sommes là pour aider, pas de nous. »

Moyens d'améliorer la mise en œuvre d'un plan de sécurité :

i. Tirer parti des circonstances et des « portes d'entrée » pour faire face aux problèmes et vaincre la résistance.

ii. Avancer étape par étape. Il est inutile de croire que tout peut être fait en même temps.

iii. Insister sur l'importance de la sécurité pour notre mission principale au nom des victimes. Souligner que la sécurité des témoins et des membres d'une famille est décisive pour l'efficacité de notre mission principale et que la meilleure gestion passe par l'intégration de bonnes pratiques de sécurité à tous les domaines du travail. Dans les formations ou dans les discussions, prendre des exemples qui démontrent le probable impact négatif d'une sécurité négligée pour les témoins et les victimes.

iv. Un plan doit être réaliste et réalisable. Une longue liste de choses à faire avant chaque mission sur le terrain ne fonctionnera pas. Se limiter au strict minimum nécessaire pour garantir la sécurité. C'est une raison de plus pour impliquer ceux qui effectuent réellement le travail, les membres qui effectuent régulièrement des missions.

v Le plan n'est pas un document ponctuel. Il doit être révisé et mis à jour constamment.

vi Il ne faut pas voir le plan comme générant « une charge de travail supplémentaire » mais comme « une meilleure façon de travailler ». Persuader les membres et collègues de ses avantages, comme par exemple, celui d'éviter les rapports répétés sur un même problème. Veiller à ce que les rapports sur les missions comportent une section consacrée à la sécurité, discuter systématiquement de la sécurité en réunions d'équipe, intégrer les aspects de sécurité à d'autres formations, etc.

vii Insister sur le fait que la sécurité n'est pas un choix personnel. Des décisions individuelles, certaines positions et un certain comportement qui affectent la sécurité peuvent influer sur la sécurité des collègues, familles et amis. Il faut s'engager collectivement à mettre en œuvre de bonnes pratiques de sécurité.

viii Affecter temps et ressources à la mise en œuvre du plan car on n'améliore pas la sécurité pendant les périodes de loisirs des membres de l'organisation. En effet, pour qu'elles soient perçues comme telles, les activités de sécurité doivent figurer parmi les activités « importantes ».

ix Tous doivent adhérer de manière visible au plan, en particulier les directeurs et les personnes responsables du travail collectif. Le fait que certaines personnes refusent obstinément d'adhérer au plan ne doit pas rester sans conséquences.

Un plan établi par deux « experts » et imposé à toute l'organisation est probablement voué à l'échec. La participation est la clé en matière de sécurité

Plan de sécurité : Menu au choix

(Choisissez parmi ces éléments pour composer votre plan de sécurité).

Le mandat de l'organisation, sa mission et ses objectifs généraux.

Une déclaration de politique de sécurité de l'organisation.

La sécurité devant être un élément transversal de tous les aspects de votre travail quotidien, prévoir des évaluations du contexte et des risques, analyse des incidents, tout comme l'évaluation de la sécurité.

Prévoir comment garantir que l'ensemble des membres reçoive une formation correcte et suffisante en matière de sécurité et que les responsabilités de sécurité soient transmises lorsque les personnes concernées quittent l'organisation ?

Organiser la répartition des responsabilités : qui doit faire quoi, et dans quels cas ?

Pour la gestion d'une crise de sécurité, créer une cellule de crise ou un groupe de travail, déléguer la responsabilité des relations avec la presse, de l'information de la famille, etc.

Prévoir les responsabilités de sécurité incombant à l'organisation : planification, suivi, contrats d'assurance, responsabilité civile, etc.

Responsabilités indoviduelles en matière de sécurité : Toujours réduire le risque. Comment gérer les le temps libre et les loisirs ? Notifier et consigner les incidents de sécurité. Sanctions (certains de ces éléments peuvent, le cas échéant, figurer dans le contrat de travail).

1. repos, temps libre et gestion du stress
2. incidents graves, tels que des enlèvements, disparitions, blessures, etc.
3. sécurité des témoins
4. santé et prévention des accidents
5. liens avec les autorités, forces de sécurité et groupes armés
6. gestion et stockage de l'information, traitement des documents et informations confidentiels
7. votre propre image par rapport aux valeurs religieuses, sociales et culturelles
8. gestion de la sécurité dans les bureaux et les domiciles (y compris pour les visiteurs).

Plans et protocoles de prévention :

1. la préparation des missions sur le terrain
2. le maniement d'argent liquide ou d'objets de valeur
3. les moyens et protocoles de communication
4. la maintenance des véhicules
5. les mines antipersonnel
6. la réduction du risque d'être impliqué dans des crimes de droit commun, les incidents impliquant une arme ou les agressions sexuelles.
7. la réduction du risque d'accidents pendant les déplacements ou dans des zones dangereuses.

Plans et protocoles pour réagir aux crises en matière de sécurité, par exemple :

1. Urgences médicales et psychologiques (y compris sur le terrain)
2. Agressions, y compris les agressions sexuelles
3. Vols
4. Réactions appropriées lorsqu'une personne ne se présente pas alors qu'elle le devrait
5. Arrestation et la détention
6. Enlèvement
7. Incendies et autres accidents
8. Evacuation
9. Catastrophes naturelles
10. Fouilles légales ou illégales, effractions dans les bureaux ou aux domiciles
11. Personne prise pour cible de tirs
12. Personne tuée
13. Coup d'Etat.

Chapitre Quatorze

S'assurer du respect des règles et procédures de sécurité

Etablir pourquoi les membres et les organisations sont incapables ou réticents à respecter des plans et procédures de sécurité. Trouver ensuite les solutions appropriées.

La sécurité nous concerne tous

La question du respect effectif des procédures et règles de sécurité par les individus ou par l'organisation est complexe. Il est parfaitement possible d'avoir un bon plan de sécurité avec des règles de prévention et des procédures d'urgence. Vous pouvez accorder la priorité à la sécurité lors des réunions importantes, etc., sans pour autant que les personnes appliquent les règles de sécurité de l'organisation.

Cela pourrait paraître incroyable étant donné que les défenseurs subissent constamment des pressions et des menaces. Mais cela arrive.

Si quelqu'un veut savoir quelque chose sur votre travail, il n'essayera pas d'obtenir des informations de la personne la plus prudente de votre organisation. Elle tentera plutôt de se rapprocher d'une personne qui boit souvent le samedi soir, est impliqué dans l'industrie du sexe, a la réputation d'avoir de multiples partenaires sexuels ou est exclu du groupe et donc une proie facile. De même, si quelqu'un veut effrayer votre organisation, il n'agressera probablement pas une personne qui a pris toutes les précautions nécessaires, mais visera celui qui, généralement, néglige sa propre sécurité. Dans la même logique, une personne prudente peut être attaquée parce qu'une personne négligente a laissé la porte ouverte… De fait, la négligence d'une seule personne peut mettre tout le monde en danger. A l'instar de la sécurité physique de vos bureaux, tout agresseur potentiel frappera votre talon d'Achille. CE POURRAIT ETRE VOUS !

C'est pourquoi la sécurité est une question affectant toute l'organisation, outre les personnes individuellement concernées. Si seules trois personnes sur 12 appliquent les règles de sécurité, l'organisation toute entière, y compris les membres qui les observent, est en danger. Si les choses s'améliorent et que neuf membres commencent à agir en fonction des procédures de sécurité, le risque est réduit. Cependant le risque serait bien moindre si l'ensemble des 12 personnes suivaient ces règles.

La sécurité est de la responsabilité de toute l'organisation, ainsi que des personnes concernées

Avoir un bon plan de sécurité ne sert à rien s'il n'est pas respecté. Soyons réalistes, beaucoup de personnes ignorent les règles et les procédures. Cette adhésion défaillante est le résultat de l'écart entre les bonnes intentions et la pratique. Il est malgré tout plus aisé de s'attaquer à ce problème qu'à ses possibles conséquences.

Pourquoi ne respecte-t-on pas les règles de sécurité ? Comment pouvons-nous éviter cela dès le début ?.

Tout d'abord, le terme « conformité » évoque la soumission et la docilité et devrait donc être évité. Les personnes ne respectent que les règles qu'elles comprennent et acceptent parce qu'elles peuvent les faire leurs. Le maître mot est donc « l'appropriation ».

Pour qu'une procédure de sécurité soit suivie, il faut que chacun au sein d'une organisation y adhère. Cela n'arrive pas du jour au lendemain. Pour que le personnel adhère à une procédure de sécurité il faudrait leur permettre de participer à son élaboration et à sa mise en œuvre. La formation à la procédure, sa compréhension et son acceptation sont également cruciales.

Il est essentiel que les organisations LGBTI travaillent conformément aux types de comportement de ses membres. L'acceptation de nos styles de vie peut contribuer à la création de meilleurs plans de sécurité et une réduction des risques que les personnes refusent de modifier leurs comportements en cas d'urgence par exemple.

La relation entre les individus et les organisations en termes de sécurité

IDÉE GÉNÉRALE	**DÉMARCHE:** **"CHACUN DOIT OBÉIR AUX RÈGLES!"**	**DÉMARCHE:** **"LES MEMBRES ET L'ORGANISATION** **ONT CONVENU DES RÈGLES!"**
DÉMARCHE	Orientée sur les règles	Basée sur les besoins de sécurité de l'organisation et des individus
NATURE DE LA RELATION ENTRE L'INDIVIDU ET L'ORGANISATION	Normative ou "paternaliste"	Fondée sur le dialogue
POURQUOI RESPECTONS-NOUS LES RÈGLES?	Par obligation, pour éviter d'être sanctionné ou expulsé	Pour respecter un accord, qui peut être amendé et optimisé (parce que nous adhérons à l'objectif et au besoin de protéger nos collègues et les personnes avec et pour qui nous travaillons)
RESPONSABILITÉ DE LA SÉCURITÉ	Pas collective	Partagée

L'appropriation ne se borne pas au « respect des règles ». Elle consiste à conclure un accord qui encouragera les personnes à appliquer les règles parce qu'elles les comprennent, les jugent adéquates et efficaces et qu'elles y voient un enjeu personnel. Voilà pourquoi les règles devraient aussi correspondre aux personnes, leurs valeurs morales et éthiques et leurs besoins fondamentaux.

L'appropriation ce n'est pas simplement « suivre les règles », mais respecter un accord portant sur la sécurité entre l'organisation et le personnel.

Afin de préserver l'accord entre l'organisation et les membres du personnel, il est important que les responsables de la sécurité cultivent l'implication permanente des autres au moyen de briefings, de rappels sur des aspects précis de l'accord, et en leur demandant leur avis sur l'efficacité et l'adéquation des règles en pratique.

L'implication des membres restera néanmoins lettre morte sans culture de la sécurité au sein de l'organisation qui puisse étayer les procédures et les programmes de travail tant formels qu'informels.

Pour que les personnes observent les règles et procédures élémentaires de sécurité, les mesures suivantes peuvent être mises en place :

- Amener les membres à comprendre que la sécurité est indispensable pour protéger les victimes, témoins, membres des familles et collègues et qu'elle détermine la poursuite des activités principales de l'organisation.
- Favoriser une culture de la sécurité à l'intérieur de l'organisation et la valoriser.
- Permettre l'appropriation des règles et procédures de sécurité.
- Veiller à ce que tous les membres conçoivent et améliorent ensemble les règles et procédures de sécurité.
- Former les personnes aux questions de sécurité.
- S'assurer que tous les membres du personnel sont convaincus de l'adéquation et de l'efficacité des règles et procédures de sécurité.
- Conclure un accord entre les organisations et les individus sur le respect des règles et procédures de sécurité.
- Impliquer les responsables de la sécurité dans les briefings et la formation des membres. En rappelant les termes de l'accord aux membres et en leur demandant leur opinion sur la pertinence et l'efficacité pratique des règles et procédures de sécurité.

Pourquoi les règles et procédures de sécurité ne sont-elles pas suivies ?

Il n'existe pas de prototype du défenseur des droits humains LGBTI ne suivant pas les règles et procédures de sécurité. Nombre de personnes au sein d'une organisation observent souvent certaines règles mais pas d'autres, ou bien n'observent les règles que sporadiquement.

Nombreuses sont les raisons potentielles qui poussent les personnes à ne pas suivre les règles et procédures de sécurité. Pour faire évoluer la situation et garantir l'appropriation des règles, il est important d'établir les causes et de trouver les solutions avec les autres personnes concernées. Il sera aussi utile de distinguer les différentes raisons pour lesquelles les personnes ne suivent pas les règles, car elles sont très diverses.

Quelques raisons potentielles de ne pas respecter les règles et procédures de sécurité :

Involontaires :

- Le défenseur n'est pas conscient des règles.
- Il n'applique pas les règles correctement.

Délibérées :

Problèmes généraux :

- Les règles sont trop compliquées et difficiles à observer.
- Les procédures sont difficilement accessibles dans les bureaux ou présentées d'une manière qui les rend difficilement applicables au quotidien.

Problèmes individuels :

- Les règles sont en conflit avec les besoins ou les intérêts du membre individuel et ce problème n'a pas été résolu. Prendre en compte les différents processus et stratégies de gestion employés par les défenseurs LGBTI pour surmonter des sentiments internalisés d'homophobie etc. est important pour comprendre pourquoi ils ne respectent pas les règles. Cette prise en compte doit se faire en tant qu'organisation.
- Le membre individuel n'est pas d'accord avec certaines ou toutes les règles et pense qu'elles sont inutiles, inappropriées et inefficaces, par son expérience personnelle, des informations ou une formation antérieure, ou bien en raison de ses convictions personnelles.

Problèmes de groupe :

- La majorité du personnel n'applique pas les règles, les « responsables » du groupe ne les respectent pas ou pas assez, parce que la culture de sécurité au sein de leur organisation est inexistante.
- Une motivation insuffisante au travail peut amener les membres à ignorer les règles de sécurité.
- Les divisions entre les membres du groupe sont fondées sur les accusations portant sur un comportement qui mettrait les autres en danger.

Problèmes liés à l'organisation :

- Les ressources financières ou techniques manquent pour aider les membres à appliquer les règles.
- Les règles sont en conflit avec certains domaines d'activité. Par exemple, les règles ont été établies par les responsables de la sécurité mais sont ignorées ou appliquées incorrectement par les personnes travaillant dans les programmes ou à la comptabilité. Certaines règles peuvent être adaptées à un domaine de travail et être en conflit avec d'autres.
- Les membres ont une charge de travail importante, leur temps est limité, et ils ne donnent pas la priorité à certaines ou à toutes les règles.
- Un manque général de motivation, provenant d'un excès de stress, de différends entre collègues, etc.

La culture de l'organisation est à la fois formelle et informelle et doit être élaborée non simplement au sein de l'organisation dans son ensemble, mais également au sein des équipes. Les conversations informelles, plaisanteries, soirées, etc. reflètent une bonne culture de l'organisation.

Vérification du respect des règles et procédures de sécurité

Vérification directe

Les règles et procédures de sécurité peuvent être intégrées aux évaluations générales du travail et « listes de vérification », tout comme aux réunions avant et après les missions de terrain, aux rapports d'activité, aux ordres du jour des réunions, etc.

Les équipes concernées peuvent mener des réexamens périodiques de questions telles que celles de la conservation des informations sensibles, des copies et des manuels de sécurité, des protocoles de sécurité lors des visites au siège de l'organisation, et de la préparation des missions sur le terrain, etc.

Vérification indirecte

Demander aux membres si les règles et procédures leur paraissent appropriées et faciles à suivre permettra de constater leur connaissance réelle des règles et s'ils les ont entièrement acceptées ou si un désaccord doit être levé. L'utilisation de manuels de sécurité et de protocoles et règles en vigueur par le personnel peut également être vérifiée.

Il peut s'avérer très utile de rassembler et d'analyser les avis du personnel et ses évaluations des règles et procédures de sécurité avec les personnes ou équipes en question.

Ceci peut être fait de manière confidentielle ou anonyme ou encore avec l'aide d'un tiers.

Vérification a posteriori

L'analyse des incidents de sécurité lorsqu'ils se présentent peut être l'occasion de dresser un bilan de sécurité. Cet exercice doit être effectué avec la plus grande prudence. Une personne ayant vécu un incident de sécurité peut s'inquiéter d'en être la cause et craindre des sanctions à l'issue de l'analyse. Elle souhaitera peut-être occulter l'incident en taisant l'ensemble ou une partie des faits.

Qui effectue la vérification ?

Suivant le fonctionnement interne de l'organisation, la personne chargée de l'organisation de la sécurité, des activités liées à la sécurité et de la gestion du personnel de sécurité, sera aussi chargé de la vérification.

Que faire si les règles et procédures de sécurité ne sont pas suivies ?

1. Définissez les causes, trouvez des solutions et mettez-les en pratique.
2. S'il s'agit d'un comportement délibéré ne concernant qu'une seule personne, essayez de :
   - lancer un dialogue avec cette personne pour découvrir la ou les cause(s) et raison(s).
   - collaborer avec toute l'équipe qui l'entoure (selon le cas, cette solution peut être inadaptée).
   - mettre en place un système de notification ou d'alerte pour que la personne soit pleinement consciente du problème.
   - utiliser une échelle progressive de sanctions dont la plus grave pourrait être le licenciement/l'exclusion.
3. Incluez une clause de respect des règles et des procédures de sécurité dans tous les contrats de travail afin que l'ensemble du personnel soit pleinement conscient de l'importance réelle de la sécurité pour l'organisation.

En conclusion,

Certains estimeront peut-être qu'examiner les raisons pour lesquelles les personnes n'appliquent pas les règles de sécurité est une perte de temps, et qu'il y a d'autres choses plus urgentes ou prioritaires à faire. Ces mêmes personnes sont normalement d'avis que les règles existent pour être observées, un point c'est tout ! Les autres sont conscients que ce n'est pas toujours comme cela que le monde fonctionne.

Quelle que soit votre opinion, nous vous invitons maintenant à prendre du recul et à analyser le respect des règles et procédures de sécurité au sein de votre ou de vos organisations. Les résultats pourraient être surprenants et mériter qu'on s'y arrête un instant pour éviter des problèmes à l'avenir…

Sources supplémentaires[30] :

Publications :

- **Countering Gender Violence Initiatives towards Collective Action in Rajasthan**, Kanchan Mathur
- **Different Rainbows** edited by Peter Drucker
- **Genders and sexualities in Modern Thailand**, Peter A. Jackson and Nerida M. Cook
- **Gender Outlaw on men, women and the rest of us**, Kate Bornstein
- **GenderQueer Voices from beyond the sexual binary**, Joan Nestle, Claire Howell and Riki Wilchins Ed.
- **Gender Trouble**, Judith Butler
- **Identity and Violence**, Amartya Sen
- **Interdicciones**, Mauro Cabral Ed.
- **Transgender Voices Beyond women and men**, Lori B Girshick
- **La sociedad arco iris**, Javier Montilla
- **The Transgender Studies Reader**, Susan Stryker and Stephen Whittle Ed.
- **Transgender History**, Susan Stryker
- **Sexual Orientation, Gender Identity and international Human Rights Law, Practitioners Guide No. 4** International Commission of jurists/ Allison Jernow
- **In The Public Interest- Essays on Public Interest, Litigation and Participatory Justice**, Mario Gomez
- **International Law**, Malcolm N. Shaw
- **Intimate Relations- Exploring Indian Sexuality,** Sudhir Kakar
- **Ladyboys, Tomboys, Rentboys Male and Female homosexualities in Contemporary Thailand**, Peter A Jackson and Gerard Sullivan
- **Ladyboys, The Secret World of Thailand's Third Gender**, Susan Aldous and Pornchai Sereemongkonpol
- **Male Homosexuality in Modern Japan**, Mark J. McLelland,
- **Nationalism and Sexuality: Respectability and Abnormal Sexuality in Modern Europe**, George Mosse
- **New Protection manual for human rights defenders**, Luis Enrique Eguren and Marie Caraj/Protection International
- **PTSD-Post Traumatic Stress Disorder**, Dr. Ruwan Jayatunge MD

30 Veuillez contacter Mme Caraj et M. Eguren pour obtenir une liste complète des sources et documentations utiles sur la sécurité et la protection.

- **Qur'an A New translation by M.A.S**. Abdel Haleem
- **Sexual Sites, Seminal Attitudes- Sexualities, Masculinities and Culture in South Asia**, Editor Sanjay Srivastava
- **Sexuality in the Time of AIDS, Contemporary Perspectives from Communities in India**, Editors Ravi K. Verma/Pertti J. Pelto/ Stephen L. Schensul/ Archana Joshi
- **Sexuality, Gender and Rights- Exploring Theory and Practice in South and Southeast Asia**, Editors Geetanjali Misra and Radhika Chandiramani
- **Social Work Practice and Men Who Have Sex With Men**, Sherry Joseph
- **The Invisibles- A tale of the Eunuchs of India**, Zia Jaffrey
- **The Sexuality Debates**, Ed. Sheila Jeffreys
- **The Third Sex Kathoey-Thailand's Ladyboys**, Richard Totman
- **Toms and Dees Transgender Identity and Female Same Sex Relationships in Thailand**, Megan J. Sinnott
- **Unspeakable Love- Gay and Lesbian life in the Middle East**, Brian Whitaker
- **Violence, Law and Women's Rights in South Asi**a, edited by Savitri Goonesekere
- **Woman, Man, Bangkok-Love. Sex and Popular Culture in Thailand**, Scot Barme

Thèses :

- **The doctrine of state responsibility as a potential means of holding private actors accountable for human rights**.Melbourne Journal of International Law May, 2004
- **Homosexuality and Human Rights in Latin America**, Shaun Kirven
- **How to Promote and Protect the Human Rights of LGBT People** - a toolkit for the FCO, British Foreign and Commonwealth Office
- **Human Rights and Sexual Orientation Daniel J. Lee**
  http://www.combatlaw.org/print.php?article_id=330&issue_id=13
- **Human rights and Sexual orientation, The People's Movement for Human Rights Educatio**n
  www.pdhre.apc.org
- **Iraq: Sexual Orientation, Human Rights and Law**, Edward TJ Brown
- **Legal Study on Homophobia and discrimination on grounds of Sexual Orientation- Romania**, 2008 Romanita Elena Lordache, Lustina Lonescu
- **Peeing in Peace, A Resource Guide for Transgendered Activists and Allies, TLC**
  http://transgenderlawcenter.org/pdf/PIP%20Resource%20Guide.pdf

- **The Politics Behind Cultural Relativism**, Maryam Namazie
http://www.butterfliesandwheels.com/articleprint.php?num=74
- **Sexual Orientation: Testing the Universality of International Human Rights Law**, Holding Lau
- **Sexual Orientation and Human Rights**,
www.hrea.org
- **Third Sex Indentities and Transgender Rights: Policies in Asia and the West**, Douglas Sanders 2008
- **Why Islamic Law should be opposed?** Azam Kamguian
http://www.butterfliesandwheels.com/articleprint.php?num=71

Documents de l'ONU et autres textes juridiques :

- **Cairo Declaration on Human Rights in Islam, 5 August, 1990**
- **Constitución Política de la República de Ecuador , 1998**
- **Constitução da República federative do Brasil (Actualizada até Enmenda Constiutional nº 47, de 5.7.2005**)
- **Convención sobre los Derechos del Niño, 1989**,
http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979**,
http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm
- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**
http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/21.htm
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 1966**
http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966**
http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm
- **Directrices de Maastricht sobre Violaciones a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Maastricht, January 1997**.
http://ip.aaas.org/escrdocs_sp.nsf/287fccf1bc425ff4852567590054d44b/77e0aa4feb3691a18525691c0068932a?OpenDocument
- **South African Constitution, 1996**
http://www.info.gov.za/documents/constitution/1996/96cons2.htm
- **UK Human Rights Act 1998**
http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1998/ukpga_19980042_en_1
- **Declaración Universal de Derechos Humanos 1948**
http://www.un.org/es/documents/udhr/
- **Resolución del Consejo de Seguridad de la ONU 1820 Junio 2008**
http://www.unifem.org.mx/un/documents/cendoc/resoluciones/res06.pdf

Sites Internet utiles :

- **Amnesty International**
  www.amnesty.org
- **Human Rights Watch**
  www.hrw.org
- **International Commission of Jurists**
  www.icj.org
- **International Gay and Lesbian Human Rights Commission**
  www.iglhrc.org
- **International Lesbian and Gay Association**
  www.ilga.org
- **International Service for Human Rights ISHR**
  www.ishr.org
- **Intersex Initiative**
  www.intersexinitiative.org
- **Intersex South Africa**
  www.intersex.org.za
- **Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos**
  http://www.ohchr.org/SP/PagesWelcomePage.aspx
- **Protection International www.protectioninternational.org**
  www.protectionline.org
- **Transgender Law Center**
  www.transgenderlawcenter.org
- **UK Intersex Association**
  www.ukia.org

Annexe 1 :

Principes de Yogyakarta - aperçu

Les Principes de Yogyakarta reprennent une vaste gamme de normes internationales des droits humains et les appliquent aux questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

Cette annexe contient un bref aperçu des Principes et quelques exemples de leur application.

Veuillez consulter les Principes pour prendre entièrement connaissance du texte.

Préambule : Le préambule reconnaît les violations des droits humains fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, établit le cadre juridique idoine et soumet une définition des termes clefs.

Les droits à une jouissance universelle des droits humains, à la non-discrimination et à la reconnaissance devant la loi :

Les principes 1 à 3 stipulent l'universalité des droits humains et de leur application à tous, sans discrimination, ainsi que le droit de chacun à être reconnu devant la loi.

> Exemple :
>
> Les lois rendant l'homosexualité passible de peines pénales bafouent le droit international à la non-discrimination (décision du Comité des droits de l'homme des Nations Unies).

Les droits à la sécurité et la sûreté de sa personne : Les principes 4 à 11 abordent les droits fondamentaux à la vie, à ne pas être victime de violence et de torture, la vie privée, l'accès à la justice et à ne pas être arbitrairement privé de sa liberté.

> Exemples :
>
> La peine de mort est toujours d'application pour des personnes adultes, de même sexe et consentantes ayant des rapports sexuels. Et ce, malgré les résolutiosn des Nations Unies soulignant que la peine capitale ne peut sanctionner « les relations sexuelles entre adultes consentants ».
>
> Onze hommes ont été interpelés dans un bar gay et incarcérés pendant plus d'un an. Le Groupe de travail des Nations Unies sur les détentions arbitraires a conclu que leur détention entrait en infraction avec le droit international et a noté, avec inquiétude, que « l'un des prisonniers était décédé des suites de sa détention arbitraire ».

Les droits économiques, sociaux et culturels : Les principes 12 à 18 rappellent l'importance de la non-discrimination pour pouvoir jouir de ses droits économiques, sociaux et culturels, y compris l'emploi, le logement, la sécurité sociale, l'éducation et la santé.

Exemples :

Les femmes lesbiennes et transgenres risquent davantage d'être discriminées, sans-abri et d'être victimes de violence (rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur le logement décent).

Les filles qui font montre d'affection homosexuelle font l'objet de discriminations et peuvent être exclues de leur établissement scolaire (rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à l'éducation).

Le Haut commissaire des Nations Unies pour les droits de l'homme a fait part de son inquiétude face à des lois qui « interdisent les opérations de réassignation sexuelle pour les transsexuel-les ou contraignent les personnes intersexuées à subir une procédure contre leur volonté ».

Les droits à la liberté d'expression, d'opinion et d'association : Les principes 19 à 21 soulignent l'importance de la liberté d'expression, d'expression de son identité et de sa sexualité sans ingérence de l'Etat fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, y compris le droit de participer à des réunions et événements publics pacifiques et de s'associer au sein d'une communauté.

Exemple :

Un rassemblement pacifique pour promouvoir l'égalité en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre a été interdit par les autorités. Les participants ont été harcelés et intimidés par les forces de police et des extrémistes nationalistes hurlant des slogans tels que « Sus aux tapettes » et « Hitler avait une solution pour les Juifs. On en a une pour vous. » (rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes modernes du racisme, des discriminations raciales, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée).

Les droits à la liberté de circulation et à l'asile : Les principes 22 et 23 mettent en exergue le droit de chacun à demander l'asile devant la persécution liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Exemple :

La protection au titre de réfugié devrait être octroyée à toute personne dont on craint – à juste titre – qu'elle ne soit persécutée en raison de son orientation sexuelle (Directives du Haut commissaire des Nations Unies pour les réfugiés).

Les droits de participer à la vie culturelle et de famille : Les principes 24 à 26 traitent des droits de chacun à fonder une famille, participer à la vie publique et culturelle de sa communauté, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Exemple :

Les Etat sont contraints de ne pas établir de discrimination entre les relations hétérosexuelles et homosexuelles en matière de prestations sociales telles que les pensions de réversion (décision du Comité des droits de l'homme des Nations Unies).

Les droits des défenseurs des droits humains : Le principe 27 reconnaît le droit de défendre et promouvoir les droits humains sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, ainsi que l'obligation faire aux Etats d'assurer la protection des défenseurs des droits humains travaillant sur ces questions.

Exemples :

Les défenseurs des droits humains travaillant sur les questions d'orientation sexuelle et l'identité de genre partout dans le monde « ont été menacés, ont vu leur maison et leur bureau cambriolés ; ils ont été agressés, torturés, violés, harcelés de menaces de mort et même assassinés. La principale inquiétude ici est le manque total de sérieux des autorités concernées dans le traitement de ces affaires. » (rapport du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les défenseurs des droits de l'homme).

Les droits au recours et à la responsabilité : Les principes 28 et 29 affirment qu'il est important de tenir les personnes qui se rendent coupables de violations pour responsables et de s'assurer que les victimes de ces violations disposent de recours idoines.

Exemple :

Le Haut commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a indiqué son inquiétude face à « l'impunité dont bénéficient les violences contre les personnes LGBT » et « la responsabilité de l'Etat en ce qui concerne la mise en œuvre de réelles mesures de protection ». Le Haut commissaire note que « l'exclusion des personnes LGBT de ces mécanismes de protection constitue une infraction patente au droit international des droits de l'homme ainsi qu'aux valeurs communes d'humanité qui nous définissent tous ».

Recommendations additionnelles : Les Principes de Yogyakarta ajoutent 16 recommendations supplémentaires à l'intention des institutions chargées des droits humains, des organismes professionnels, des bailleurs de fonds, des ONG, du Haut commissaire aux droit de l'homme, des agences des Nations Unies, des organes de traités, des Procédures spéciales entre autres.

Exemple :

Les Principes de Yogyakarta concluent en reconnaissant qu'un large éventail d'acteurs est responsable de la promotion et la protection des droits humains et qu'ils se doivent d'intégrer ses valeurs à leur travail. Une déclaration conjointe de 54 Etats de quatre des cinq régions des Nations Unies a été présentée au Conseil des Nations Unies pour les droits de l'homme le 1er décembre 2006. Elle appelle instamment le Conseil pour les droits de l'homme à « accorder toute l'attention nécessaire aux violations des droits de l'homme fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre » et loue le travail de la société civil dans ce domaine. Les Etats demandent en outre que « toutes les Procédures spéciales et organes de traités continue d'intégrer les violations des droits de l'homme fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre à leur mandat ». Comme le reconnaît cette déclaration et à l'instar des affirmations des Principes de Yogyakarta, la protection des droits humains dépend réellement de chacun de nous.

Annexe Deux :

Informations nécessaires pour évaluer les vulnérabilités et capacités d'un groupe

(Note : Généralement, les informations apparaissant dans la colonne de droite peuvent indiquer qu'une composante donnée – dans la colonne de gauche – est soit une vulnérabilité, soit une capacité d'un défenseur ou un groupe de défenseurs).

VULNERABILITES ET CAPACITES	INFORMATIONS NECESSAIRES POUR EVALUER LES CAPACITES ET LES VULNERABILITES
COMPOSANTS LIES A DES ASPECTS GEOGRAPHIQUES, PHYSIQUES ET TECHNIQUES	
L'EXPOSITION	Besoin d'être ou de passer par des zones dangereuses pour mener à bien des activités quotidiennes ou ponctuelles. Acteurs menaçants dans ces zones.
STRUCTURES PHYSIQUES	Les caractéristiques des bâtiments (bureaux, maisons, foyers) ; matériaux de construction, portes, fenêtres, placards. Barrières de protection. Eclairage de nuit?.
BUREAUX ET LOCAUX OUVERTS AU PUBLIC	Vos bureaux sont-ils ouverts au grand public ? Certaines zones sont-elles réservées au personnel ? Devez-vous accueillir des inconnus ? Autant de questions importantes lorsque l'on gère des centres d'accueil pour des activités liées à la santé sexuelle?.
LIEUX DE REFUGE, ITINERAIRES DE FUITE, PLANQUES	Existe-t-il des lieux de refuge ? Sont-ils accessibles (distance) et à qui (pour des individus spécifiques ou le groupe entier) ? Pouvez-vous quitter la zone pendant un temps le cas échéant ?
ACCES A LA ZONE	Est-il difficile pour les visiteurs extérieurs (responsables gouvernementaux, ONG, etc.) d'avoir accès à la zone, par exemple dans un quartier dangereux ? Est-il l'accès difficile pour les acteurs menaçants s?
TRANSPORT ET HEBERGEMENT	Avez-vous accès à des transports sûrs (public ou privé) ? Y-a-t-il des avantages ou inconvénients particuliers ? Disposez-vous d'un hébergement sûr lorsque vous voyagez ?
COMMUNICATION	Les systèmes de télécommunications sont-ils installés (radio, téléphone) ? Pouvez-vous y accéder facilement ? Fonctionnent-ils correctement en permanence ? Les lignes peuvent-elles être coupées par des acteurs menaçants avant une attaque ?
COMPOSANTS LIES AU CONFLIT	
LIENS AVEC LES PARTIES AU CONFLIT	Les défenseurs ont-ils des liens avec les parties au conflit (parents, de la même région, mêmes intérêts, partenaires sexuels) qui pourraient être utilisés contre vous
ACTIVITES DES DEFENSEURS AFFECTANT UNE PARTIE AU CONFLIT	Votre travail affecte-t-il directement les intérêts d'un acteur ? (Par exemple, lorsque l'on promeut le droit à la santé sexuelle ou les droits LGBTI, cela affecte-t-il la capacité à contrôler des acteurs puissants ?) Votre travail constitue-t-il une question particulièrement sensible pour les acteurs puissants

TRANSPORT D'OBJET ET D'INFORMATION ECRITE	Les défenseurs ont-ils des objets qui pourraient présenter de la valeur pour les groupes armés, et donc augmenter le risque de ciblage (essence, aide humanitaire, batteries, manuels sur les droits humains, manuels sure la santé, téléphones portables, etc.) ?
CONNAISSANCE DES ZONES DE COMBATS ET DES TERRAINS MINES	Disposez-vous d'information sur les zones de conflit où vous pourriez être en danger ? Et sur les zones sûres qui pourraient garantir votre sécurité ? Disposez-vous d'informations fiables sur les terrains minés ?
COMPOSANTS LIES AU SYSTEME JURIDIQUE ET POLITIQUE	
ACCES AUX AUTORITES ET A UN SYSTEME JURIDIQUE POUR FAIRE VALOIR SES DROITS	Les défenseurs peuvent-ils ester en justice pour faire valoir leurs droits ? (Accéder à une représentation juridique, présence physique lors des procès ou rencontres, etc.) Les défenseurs peuvent-ils bénéficier d'une aide adéquate des autorités pour leur travail et leur protection
CAPACITE A OBTENIR DES RESULTATS DE LA PART DU SYSTEME JURIDIQUE ET DES AUTORITES	Etes-vous juridiquement autorisé à revendiquer leurs droits ? Les relations homosexuelles sont-elles toujours illégales dans votre pays ? Les pratiques sexuelles ont-elles déjà été utilisées contre vous ou d'autres défenseurs ? Etiez-vous ou étaient-ils impliqués dans des affaires sensibles à l'époque ? Les législations nationales sont-elles répressives ? Pouvez-vous gagner suffisamment de poids politique pour que les autorités prennent bonne note de vos revendications et abrogent leurs législations répressives
ENREGISTREMENT, CAPACITES A TENIR DES COMPTES ET NORMES JURIDIQUES	Votre enregistrement ou celui de votre organisation a-t-il été refusé ou soumis à de longs délais ? Votre organisation tient-elle bien ses comptes et respecte-t-elle les normes juridiques ? Utilisez-vous des logiciels informatiques piratés ? Utilisez-vous des logiciels illégaux tels que des programmes de cryptage
GESTION DE L'INFORMATION	
SOURCES ET FIABILITE DE L'INFORMATION	Disposez-vous de sources d'information fiables pour fonder vos accusations ? Publiez-vous l'information avec la précision et la méthode qui s'imposent ?
CONSERVER, ENVOYER ET RECEVOIR DES INFORMATIONS	Pouvez-vous conserver les informations dans un endroit sûr et fiable ? Peuvent-elles être volées ? Peuvent-elles être protégées des virus et des pirates ? Pouvez-vous envoyer et recevoir des informations en toute sécurité ?
ETRE TEMOIN OU DISPOSER D'INFORMATIONS CLEFS	Etes-vous témoins clefs capables de porter plainte contre un acteur puissant ? Disposez-vous d'informations pertinentes et uniques pour une affaire ou un procès en particulier ? Craignez-vous les représailles des forces de sécurité ? Craignez-vous que leur sexualité soit révélée ?
DISPOSER D'EXPLICATIONS COHERENTES ET ACCEPTABLES SUR VOTRE TRAVAIL ET VOS OBJECTIFS	Disposez-vous d'explications claires, durables et cohérentes de votre travail et de vos objectifs ? Les explications sont-elles acceptables, ou tout au moins tolérables pour la plupart/toutes les parties prenantes (notamment les acteurs armés) ? Tous les membres du groupe sont-ils en mesure de fournir ces explications sur demande ?
COMPOSANTS SOCIAUX ET ORGANISATIONNELLES	
EXISTENCE D'UNE STRUCTURE DE GROUPE	Le groupe est-il structuré ou organisé d'une façon ou d'une autre ? Cette structure fournit-elle un niveau de cohésion acceptable pour le groupe ?

CAPACITE A PRENDRE DES DECISIONS CONJOINTES	La structure du groupe reflète-t-elle des intérêts particuliers ou représente-t-elle l'intégralité du groupe (tous les membres) ? Les responsabilités et les prises de décisions sont-elles aux mains d'une seule personne ou de quelques rares personnes ? Des systèmes de secours sont-ils prévus pour la prise de décision et les responsabilités ? Dans quelle mesure le système de prise de décisions est-il participatif ? La structure du groupe autorise-t-elle : a) la prise de décision et la mise en œuvre conjointe ? b) la discussion des problèmes ? c) les réunions ponctuelles et inefficaces ? d) la aucune des solutions susmentionnées?
PLANS ET PROCEDURES DE SECURITE	Les règles et procédures de sécurité sont-elles en vigueur ? Sont-elles bien comprises et assimilées ? Le personnel suit-il les règles de sécurité ?
GESTION DE LA SECURITE HORS DU TRAVAIL (FAMILLE ET LOISIRS)	Comment gérez-vous votre temps hors du travail (famille et loisirs). L'alcool et l'absorption de drogues constituent de grandes vulnérabilités. Les relations sentimentales peuvent également représenter une vulnérabilité (ou une force). Des codes sociaux stricts régissent-ils les comportements ? Pourrait-on penser que votre comportement porte atteinte à ces codes ?
CONDITIONS DE TRAVAIL	Tous les employés ont-ils un contrat de travail en bonne et due forme ? Existe-t-il des fonds d'urgence ? Des assurances ?
RECRUTEMENT	Existe-t-il des procédures de recrutement particulières pour le personnel, les collaborateurs et les membres ? Disposez-vous de critères de sécurité pour les bénévoles ponctuels (étudiants, par exemple) ou les visiteurs de votre organisation ?
TRAVAIL AVEC DES PERSONNES OU DES ORGANISATIONS INTERFACE	Travaillez-vous directement avec le public ? Connaissez-vous bien vos interlocuteurs ? Travaillez-vous dans une organisation comme interface pour votre travail avec le public ?
PRENDRE SOIN DES VICTIMES OU TEMOINS QUI COOPERENT AVEC VOUS	Evaluez-vous le risque pour les victimes, les témoins etc. lorsque vous travaillez sur des cas spécifiques ? Disposez-vous de mesures de sécurité particulières lorsque vous les rencontrez ou qu'ils viennent au bureau ? S'ils reçoivent des menaces, comment réagissez-vous ?
VOISINAGE ET ENTOURAGE SOCIAL	Les défenseurs LGBTI sont-ils socialement intégrés dans la zone ? Certains voient-ils d'un bon œil votre travail ? Certains voient-ils d'un mauvais œil votre travail ? Etes-vous entouré de personnes potentiellement hostiles (des voisins informateurs par exemple) ? Quel est le regard de la population sur les cliniques et les centres d'accueil, positif ou négatif ?
CAPACITE DE MOBILISATION	Etes-vous capables de mobiliser le public pour vos activités ? Les autorités locales ont-elles déjà interdit des défilés ou des manifestations ? Quelle est la réaction des média à vos activités publiques ?
COMPOSANTS PSYCHOLOGIQUES (GROUPES ET PERSONNES)	
CAPACITE A GERER LE STRESS ET LA PEUR	Les membres, à titre individuel, ou le groupe dans son ensemble, sont-ils sûrs de leur travail ? Le personnel exprime-t-il clairement le sentiment d'unité et de cause commune (dans les mots et dans les faits) ? Le niveau de stress porte-t-il atteinte à la bonne communication et aux relations interpersonnelles ?
PROFONDS SENTIMENTS DE PESSIMISME OU DE PERSECUTION	Le rejet par la famille et les amis conduit-il à la dépression ? Les sentiments de dépression et de perte d'espoir sont-ils clairement exprimés (dans les mots et dans les faits) ? Les problèmes personnels sont-ils traités au travail ? Les problèmes de famille et d'argent sont-ils débattus ouvertement ?

SECRET ET PEUR DE LA PUBLICITE	Pouvez-vous dire à vos parents et vos amis où vous travaillez ? Comprendraient-ils ? Etes-vous ouverts au sujet de votre sexualité avec votre famille et vos amis ?
STRATEGIES D'ADAPTATION	Les stratégies d'adaptation développées au niveau personnel peuvent-elles avoir un effet négatif sur la sécurité de l'organisation ? La promiscuité sexuelle individuelle pourrait-elle menacer la sécurité de l'organisation ? L'organisation, les pairs peuvent-ils influencer les comportements individuels ?
RESSOURCES DE TRAVAIL	
CAPACITE A COMPRENDRE LE CONTEXTE DE TRAVAIL ET LES DANGERS ENCOURUS	Avez-vous accès à des informations précises sur leur environnement, les autres parties prenantes et leurs intérêts ? Pouvez-vous traiter ces informations et comprendre les menaces, vulnérabilités et capacités ?
CAPACITE A DEFINIR DES PLANS D'ACTION	Pouvez-vous définir et, notamment, mettre en œuvre des plans d'action ? Avez-vous des exemples ?
CAPACITE A OBTENIR DES CONSEILS DE SOURCES BIEN INFORMEES	Le groupe peut-il obtenir des conseils fiables ? Des bonnes sources ? Le groupe peut-il effectuer des choix indépendants sur la source à utiliser ? Avez-vous accès à des organisations particulières ou disposez-vous d'un statut de membre qui peuvent renforcer vos capacités de protection ?
PERSONNEL ET CHARGE DE TRAVAIL	Le personnel disponible est-il suffisant pour écluser la charge de travail ? Pouvez-vous prévoir des visites sur le terrain ou des activités de recherche de contacts en équipe (au moins deux personnes) ?
RESSOURCES FINANCIERES	Disposez-vous de suffisamment de ressources financières pour assurer votre sécurité ? Pouvez-vous gérer votre liquide en toute sécurité ? Menez-vous des activités qui ne correspondent pas nécessairement au projet ? Vos bailleurs de fonds sont-ils au courant ? Sont-ils satisfaits des projets liés aux droits ou préfèreraient-ils que vous vous concentriez sur la santé et le VIH/SIDA ?
CONNAISSANCE DES LANGUES ET DE LA ZONE	Connaissez-vous la langue parlée dans cette zone ? Connaissez-vous bien la zone ? (routes, villages, cabines téléphoniques, couverture pour téléphone portable, centres de santé, etc.)
ACCES AUX CONTACTS ET MEDIA NATIONAUX ET INTERNATIONAUX	
ACCES AUX RESEAUX NATIONAUX ET INTERNATIONAUX	Disposez-vous de contacts nationaux et internationaux ? De liens avec les délégations en visite, les ambassades, les autres gouvernements, etc. ? De contacts auprès des chefs de la communauté, des leaders religieux ou d'autres personnes influentes ? Pouvez-vous publier des appels à action urgents par l'intermédiaire d'autres groupes ?
ACCES AUX MEDIAS ET CAPACITE A OBTENIR DES RESULTATS DE LEUR PART	Avez-vous accès aux média (nationaux, internationaux) ? A d'autres média (indépendants) ? Savez-vous gérer vos relations avec les média correctement ? L'organisation exerce-t-elle la moindre influence sur sa représentation dans les média aux niveaux local et national ?

Annexe Trois :

PI formule les recommandations de plaidoyer suivantes pour les DDH en lien avec les missions de l'UE, les ambassades des États membres de l'UE et les représentants spéciaux de l'UE (plus de renseignements sur www.protectionline.org)

Depuis l'adoption de la déclaration des Nations Unies de 1998, les mécanismes suivants ont été mis en place pour protéger les défenseurs dans le monde entier :

- Le mandat du **Représentant spécial du secrétaire général sur les défenseurs des droits de l'homme**, créé par la Commission des droits de l'homme des Nations Unies.
- Le mandat du **Rapporteur spécial de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples.**
- La **résolution sur la protection des défenseurs des droits de l'homme en Afrique** adoptée par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (ACHPR) lors de sa 35ème session ordinaire tenue du 21 mai au 4 juin 2004, à Banjul en Gambie.
- L'**Unité des défenseurs des droits humains de la Commission interaméricaine des droits de l'homme.**
- Les **Lignes directrices sur les défenseurs des droits humains** adoptés en 2004 par l'Union Européenne qui constituent un outil que les missions doivent en principe mettre en œuvre pour protéger les défenseurs dans des pays tiers.
- La déclaration du conseil des ministres pour la protection renforcée des défenseurs des droits humains adoptée par le **Conseil de l'Europe le 18 février 2008.**

En 2004, le conseil des ministres de l'UE a adopté les Lignes directrices de l'UE sur les défenseurs des droits humains. Elles réitèrent le contenu de la déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits humains et adressent des recommandations spécifiques à toutes les missions de l'UE et aux États membres de l'UE. Les recommandations de l'UE visent à :

- adopter des politiques proactives pour la protection des défenseurs des droits humains.
- utiliser les moyens diplomatiques pour obtenir l'engagement du respect intégral des droits des défenseurs des droits humains de la part des gouvernements locaux et nationaux concernés.
- demander à l'Union européenne d'encourager les gouvernements des pays tiers à lancer des invitations permanentes à tous les Mécanismes spéciaux des Nations Unies et notamment au Rapporteur spécial des Nations Unies pour les défenseurs des droits de l'Homme.

Les lignes directrices de l'UE sont également disponibles auprès des bureaux de l'UE et des ambassades des États membres.

Les missions de l'UE (les ambassades des États membres et les délégations de la Commission Européenne de l'UE) constituent le premier point de contact entre les organes de l'UE, les États membres de l'UE et les défenseurs des droits humains locaux.

C'est pourquoi PI ne recommande au minimum que les défenseurs des droits humains :

- demandent que les lignes directrices de l'UE soient traduites dans la langue des défenseurs des droits humains et distribuées aux organisations de défenseurs et aux autorités locales et nationales.
- demandent à l'UE d'élaborer des stratégies de mise en œuvre locales pour les Lignes directrices de l'UE, incluant la création de groupes de travail sur la protection des défenseurs qui se réunissent régulièrement pour débattre et soumettre des propositions. Ce contact régulier permettra aux missions de l'UE d'être tenues informées de la situation des défenseurs. Les recommandations transmises permettront l'adoption de mesures de protection et de soutien.
- envoient des mises à jour régulières concernant leur situation aux chefs de mission de l'UE (CDM) et aux ONG nationales et internationales afin d'accroître la notoriété de leur travail et d'intensifier la coordination entre les acteurs de protection.
- maintiennent un contact régulier avec les missions de l'UE pour être informés sur les lignes directrices de l'UE et des initiatives des missions de l'UE pour la protection des défenseurs.
- invitent les chefs de mission de l'UE ou les inspecteurs des droits humains à visiter les zones de travail des défenseurs des droits humains, particulièrement là où ils sont exposés à un risque accru (par exemple dans les zones de conflit ou les endroits où les défenseurs ont déjà été victimes de menaces ou d'attaques).
- demandent une intervention d'urgence lorsque les défenseurs sont menacés ou arrêtés.
- demandent à ce que les défenseurs exposés au risque aient accès à des endroits sûrs et obtiennent un soutien intégral.
- sollicitent ou acceptent des invitations ainsi que le soutien des missions de l'UE une fois que les défenseurs auront procédé à une évaluation du risque découlant de l'augmentation de leur notoriété. Il est recommandé qu'ils mettent en exergue les questions de sécurité y afférant et demandent un soutien en matière de protection.
- demandent l'assistance et l'observation par des chefs de mission de l'UE en cas de procès contre les défenseurs des droits humains (cela peut favoriser voire garantir un procès juste et équitable, mais une présence pendant toute la durée de la procédure est nécessaire, soit à partir de la lecture des chefs d'accusation jusqu'à la proclamation de la peine, afin de s'assurer de l'indépendance du tribunal); Qu'ils demandent aux observateurs de l'UE

de communiquer avec les défenseurs des droits humains accusés; Qu'ils demandent à ce que des observateurs de l'UE soient présents au procès contre des auteurs de violations des droits humains afin d'éviter que leurs crimes restent impunis.

- soient à jour des visites du pays des défenseurs des droits humains par la présidence de l'UE, le haut représentant pour la PESC (politique étrangère et de sécurité commune), les représentants spéciaux ou les membres de la commission de l'UE, et qu'ils demandent à les rencontrer.
- demandent à ce que la situation des défenseurs des droits humains soit incluse dans l'ordre du jour de la politique de dialogue entre l'UE et les organisations régionales et nationales du pays dans lequel se trouvent les défenseurs des droits humains.
- demandent à ce que les actions politiques avec d'autres acteurs de protection soient coordonnées, particulièrement avec la Commission des droits de l'homme des Nations Unies et l'Assemblée générale des Nations Unies. Il est recommandé qu'ils exigent une coordination avec les organes régionaux pour la protection des droits humains et des défenseurs des droits humains, tels que la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, l'Unité des défenseurs des droits humains de la Commission interaméricaine des droits de l'homme, la Commission asiatique des droits de l'homme.
- demandent à ce que les rapports des chefs de mission de l'UE soient publics et accessibles aux défenseurs des droits humains.

Recherche de fonds

Les défenseurs des droits humains peuvent collecter des fonds directement auprès des ambassades (programmes de droits humains) et auprès de l'UE à travers l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme (IEDDH). L'IEDDH permet à la Commission européenne de financer les ONG sans l'accord du gouvernement des pays tiers. http://ec.europa.eu/europeaid/where/worldwide/eidhr/index_fr.htm. Vous trouverez plus d'informations concernant les instruments de financement au même endroit.

De plus

Bien que les lignes directrices de l'UE couvrent les missions de l'UE, les institutions de l'UE, ses États membres ainsi que leurs ambassades, les défenseurs des droits humains doivent se rappeler qu'un soutien peut également être obtenu par le biais des autres corps diplomatiques et d'autres organisations internationales, puisque la déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits humains, adoptée par consensus, peut et doit être utilisée par tous les acteurs de protection.

Annexe Quatre :

Suggestion de programme pour la première phase de la formation sur le renforcement des capacités et de la sécurité destinée aux défenseurs LGBTI Defenders[31]

PREMIER JOUR		
Horaires[24]	Séance	Aperçu des concepts
8.30-9.00	Présentations et attentes	Brèves présentations : peuvent durer plus longtemps avec les groupes de victimes. Chaque participant et animateur doivent formuler une attente au sujet de la formation. Noter ces attentes sur un tableau de conférence et assurez-vous de mettre en évidence celles qui ne correspondent pas au contenu de la formation.
9.00-10.00	Droits en jeu Chapitre 1	Partage d'informations sur les droits humains des personnes LGBTI. Montrer qu'en travaillant visiblement sur l'égalité et la non discrimination, les personnes LGBTI sont des défenseurs des droits humains et qu'en tant que tels, ils ont le droit de critiquer, d'élaborer de nouvelles idées sur les droits humains, d'obtenir des fonds et d'être protégés.
10.00 – 10.15 Pause		
10.15-11.00	Analyse politique Chapitre 2	Le concept ici est de donner aux défenseurs les outils pour analyser et comprendre l'environnement dans lequel ils travaillent en évaluant l'impact de leur travail sur les acteurs et les relations entre ces derniers. Comme le suggère le manuel, vous pouvez commencer par un jeu de rôles pour présenter cette idée. Souvenez-vous de souligner que la conjoncture politique évolue constamment et les analyses doivent donc être sans cesse actualisées.
11.00-11.30	Evaluation du risque Chapitre 3	Brève exposition du concept que les niveaux de risque peuvent être décomposés en plusieurs éléments, et donc ainsi compris et évalués. Expliquez brièvement quels sont ces éléments et la formule.
11.30-12.30	Groupes de travail	Formez plusieurs groupes de quatre ou cinq participants et proposez trois ou quatre organisations fictives pour représenter ONG urbaine et rurale, droits OSIG et santé. Demandez à chaque groupe d'appliquer la formule et d'évaluer le niveau de risque pour une des organisations fictives suggérées.
12.30-13.00	Rapport	Donnez des informations sur les présentations et lancez le débat entre les participants.

31 La seconde phase ou le suivi de la formation doit être adaptée aux expériences de la première phase après que l es participants ont commencé à élaborer et mettre en œuvre leur plan de sécurité. Un délai de six mois est en général adéquat

32 Les ateliers peuvent souvent déborder des horaires prévus. Ces horaires sont donnés à titre indicatif. Prévoyez au minimum trois jours complets pour la première phase de formation.

Déjeuner		
14.00-14.30	Evaluation des menaces Chapitre 3	Expliquez que cette séance portera sur les menaces directes et ciblées. Que les menaces ont un objectif et qu'elles peuvent également fournir de précieuses informations sur les faiblesses de leurs auteurs. Ces dernières sont cruciales pour élaborer des mesures de sécurité et de protection afin de réduire la menace.
14.30-15.30	Groupes de travail	Développez des scenarii a priori et donnez-les aux groupes (de trois ou quatre participants) ou choisissez une menace reçue par l'un des participants et travaillez dessus. Il peut être plus judicieux de travailler sur des menaces et scenarii prévus pour vous assurer de bien les contextualiser et donner la possibilité d'offrir plus d'une « réponse » sur l'auteur, surtout pour lancer les débats dans les groupes.
15.30 – 15.45 Pause		
15.45-16.30	Rapport et débat	Facilitez les discussions entre les groupes et donnez votre propre rapport.
Final del día		
	DEUXIÈME JOUR	
9.00-9.30	Incidents de sécurité Chapitre 3	Aperçu qui met en évidence la nécessité de répertorier, analyser et répondre aux incidents de sécurité
9.30-10.00	Prévention des agressions contre les défenseurs Chapitre 3	Aperçu qui souligne qu'un agresseur potentiel a besoin de trois conditions d'action et que vous pouvez influer sur l'une d'entre elles. Accès.
10.00 -10.15 Pause		
10.30-11.00	Image de l'organisation Chapitre 4	Commencez à discuter du fait que notre comportement peut avoir une influence négative sur notre sécurité.
11.00-12.00	Groupes de travail	Discutez des exemples présentés dans le manuel et commencez à réfléchir à comment nous pouvons pérenniser ou améliorer l'image de notre organisation auprès de la société dans son ensemble.
12.00-12.30	Rapport	Ici encore, tentez de lancer la discussion entre les groupes
12.30-13.00	Roue de la sécurité Chapitre 11	Dessinez la roue sur un tableau de conférence ou un tableau velleda et commencez à colorier les segments en demandant aux participants de dire STOP lorsqu'ils pensent avoir atteint le niveau en question. L'EXERCICE DOIT ETRE LEGER ET AMUSANT, surtout dans la mesure où il suit la séance portant sur des thématiques telles que la promiscuité sexuelle, qui peuvent être à l'origine de tensions.
13.00 -14.00 Déjeuner		
14.00-15.00	Amélioration de la sécurité des bureaux et à domicile Chapitre 10	Présentation de l'idée des filtres et des barrières matérielles. Mettez en évidence la différence entre les centres d'accueil disposant de bureaux travaillant sur les droits humains et les bureaux qui servent de centres sociaux en soirée

15.00 – 15.15 Pause		
15.15-16.00	Groupes de travail	En trois groupes. Demandez aux participants de mener une analyse du bâtiment où se déroule la formation. Un groupe traitera du périmètre extérieur, un autre du périmètre intérieur et le troisième de la salle de formation. Demandez-leur de noter les points négatifs et positifs et d'indiquer ce qu'il faut améliorer pour rendre le « bureau » sûr
16.00-16.30	Rapport et discussion	
Final del segundo día		
TROISIÈME JOURNÉE		
9.00-9.30	Introduction à la planification de la sécurité – mesures pratiques Chapitre 12	Présentez le concept de cadre de travail du défenseur et rappelez que l'objectif initial est de pouvoir étendre cet espace. Présentez les notions de coût politique et à quel point il est important que ces coûts dépassent les bénéfices. Dissuasion et travail sur la tolérance.
9.30-11.00 (pause comprise)	Groupes de travail	Rappelez l'exercice d'évaluation des risques et reformez les groupes à l'identique. Demandez aux participants d'élaborer un plan de sécurité fondé sur leur évaluation du risque. N'OUBLIEZ PAS de soulignez qu'ils doivent expliciter les objectifs de leur plan et choisir les actions à mener pour les atteindre.
11.00-12.00	Rapport et discussion	Encouragez les questions et commentaires des participants. Formulez des critiques constructives et amenez-les à voir que toutes les conséquences négatives de leurs actions n'ont pas été envisagée. Le plan doit endiguer le risque et réduisant les menaces et les vulnérabilités tout en augmentant les capacités.
12.00-13.00	Discussion sur l'après-formation. Séance de questions-réponses	Utilisez cette séance pour calmer les inquiétudes des participants et pour éclaircir les malentendus
13:00-13:30	Evaluation	Préparez à l'avance une liste de questions dont vous pensez qu'elles aideront les participants à définir leur expérience de formation et laissez-leur de la place pour commenter et suggérer des améliorations à la formation. De brèves évaluations peuvent également être effectuées à la fin de chaque journée par le biais de méthodes plus actives comme, demander aux participants de noter les séances en rejoignant un coin de la salle. Comptez ensuite le nombre de personnes dans chaque coin.
13.30 Fin et déjeuner – N'oubliez pas de souligner la quantité de travail fournie par les participants		

Shaun Kirven

Travaille depuis dix-huit ans dans le domaine des droits humains, avec un tropisme sur les droits humains des minorités, notamment les femmes, les personnes présentant des difficultés d'apprentissage et les minorités sexuelles et de genre. Expert en non discrimination et égalité, il dispose d'une expérience de 15 ans dans l'élaboration et l'animation de programmes de formation sur l'universalité des droits humains. Désormais chez Protection International, il se concentre sur la protection des défenseurs des droits humains en Asie par le biais de la formation et de la défense des droits.

Luís Enrique Eguren

(Espagne), médecin et expert en protection. Membre de l'Unité de recherche et formation de Protection International. Il a travaillé avec PBI au Salvador, au Sri Lanka et en Colombie. Il a également participé à de courtes missions dans d'autres pays aux côtés d'autres organisations internationales. Consultant, formateur et chercheur, il a publié plusieurs articles et livres sur la protection.

Maria Caraj

(Belgique), interprète et experte en protection. Membre de l'Unité de recherche et formation de Protection International. Elle a travaillé avec PBI et PBI-BEO (1985-2007). Succession de courtes missions en Afrique, Asie et Amérique latine. Consultante, formatrice et chercheuse
.

- *Le plus important, une planification stratégique et méticuleuse des mesures de sécurité et leur mise en œuvre effective. La séance sur les droits humains le premier jour a été très utile. Si cela a répondu à mes attentes ? Oui, surtout face à mes inquiétudes concernant la visibilité et la réduction de l'impact négatif. Un travail formidable qui pourrait être très utile à la communauté...*

  (Un défenseur LGBTI du Bangladesh)

- *La formation est tout à fait pertinente pour nous tous mais surtout pour nos amies lesbiennes. Des exemples de différents pays nous ont permis de comprendre les différentes menaces auxquelles doivent faire face les défenseurs et la communauté LGBTI et comment créer un environnement sûr. Ce type de formation devrait être organisé plus souvent, notamment pour les personnes issues de communautés marginalisées...*

  (Un défenseur LGBTI du Sri Lanka)

- *Nous avons entamé la formation sans réellement bien comprendre quoi que ce soit. Maintenant, non seulement nous connaissons nos droits en tant que personnes LGBTI, mais nous comprenons également mieux les droits humains et la responsabilité des défenseurs des droits humains...*

  (Un défenseur LGBTI du Népal)

- *Après avoir partagé tant d'expériences et d'idées, nous avons finalement compris quelles pourraient être les conséquences si nous œuvrons pour nos droits et que nous devenons plus visibles. Nous devons planifier pour surmonter les obstacles…*

  (Un défenseur LGBTI de Thaïlande)

- *J'ai beaucoup appris sur les défenseurs LGBTI et comment nous pouvons nous protéger, ainsi que nos organisations ; sur nos vulnérabilités et comment rechercher le soutien d'autres organisations. J'ai aussi beaucoup appris sur les risques individuels et ceux liés à l'organisation, les menaces, les capacités et les vulnérabilités… Il me reste encore tant à apprendre.*

  Un défenseur LGBTI d'Inde)

- *J'espère que PI nous proposera encore des programmes de ce type…*

  (Un défenseur LGBTI du Népal)

PROTECTION international

Avec le soutien de:

Auswärtiges Amt

ifa Institut für Auslandsbeziehungen e. V.

Instrument Européen pour la Démocratie et les Droits de l'Homme IEDDH

British Embassy, Nepal

ROYAUME DE BELGIQUE
Service public fédéral
Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développeme

Protection International, Rue de la Linière, 11. B-1060 Bruxelles (Belgique)
Tel: +32(0)2 609 44 05 / +32(0)2 609 44 07 / Fax: +32(0)2 609 44 07
pi@protectioninternational.org
www.protectioninternational.org

Portail sur la protection des défenseurs des droits humains :
www.protectionline.org