



**PROTECTION**  
international  
**DRC / RDC**

# **MANUEL PRATIQUE DE PROTECTION**

**pour les Défenseur·e·s des  
Droits Humains en  
République Démocratique  
du Congo**

# Manuel pratique de protection pour les Défenseur·e·s des Droits Humains en République Démocratique du Congo

## CONTRIBUTIONS :

Sylvain Lefebvre  
Edouard Biringanine  
Balzac Buzera  
Deward Bushala  
Jean-Marie Kavumbagu  
Mireia Crespo

Marjorie Unal  
Sara Pastor  
Françoise Timbiri  
Chirac Aganze  
Lydie Falanga  
Saskia Ivens (Experte Genre Externe)

## AVEC LE SOUTIEN DE :

Institut für Auslandsbeziehungen  
Auswärtiges Amt  
European Union

ISBN: 978-2-930539-55-3

EAN: 9782930539553



Auswärtiges Amt



## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction</b>	<b>6</b>
<b>2. Analyser les risques</b>	<b>11</b>
2.1. Analyse de votre contexte	16
2.1.1. Analyse des forces en présence	17
2.1.2. Analyse des parties prenantes	20
2.2. Analyse des pratiques de l'organisation dans ce contexte	24
2.2.1. Activités institutionnelles et situations à risques	25
2.2.2. Identification des pratiques qui nous exposent à des risques	26
2.3. Analyse des incidents de sécurité et des menaces	29
2.3.1. Identification et analyse des incidents de sécurité	30
2.3.2. Identification et analyse des menaces	32
2.4. Analyse des vulnérabilités et capacités qui découlent de nos pratiques et évaluation des risques	38
<b>3. Développer des protocoles de sécurité/planifier votre sécurité et développer des stratégies de protection</b>	<b>42</b>
3.1. Protocoles de sécurité liés à vos activités	43
3.2. Mesures de sécurité quotidiennes	44
3.3. Plans d'urgence et de contingence	46
3.4. Développer des stratégies de protection	48
3.5. Les mécanismes régionaux de protection	49
3.5.1. Les mécanismes interétatiques africains	50
3.5.2. Structures et institutions responsables pour la promotion et protection des DDH au niveau national	52
3.5.3. Les mécanismes et les fonds internationaux, régionaux et issus de la société civile	54
3.5.4. Mécanismes locaux de protection :	58
<b>4. Aspects organisationnels et institutionnels de la sécurité</b>	<b>62</b>
4.1. Comment mettre en place votre plan et vos stratégies et surmonter les défis y étant liés ?	62
4.2. Comment évaluer votre sécurité ?	65
<b>5. Conclusion</b>	<b>71</b>

## AVANT-PROPOS

C'est avec grand plaisir que j'ai accepté de préfacer le présent Manuel de Protection pour les défenseur·e·s des droits humains en République Démocratique du Congo (RDC), édité par Protection International. Je le fais avec d'autant plus d'intérêt que j'ai l'intime conviction que les défenseur·e·s des droits humains en RDC ont, aujourd'hui plus que jamais, le besoin d'avoir accès à et de faire usage d'outils concrets et adaptés qui leur permettent de renforcer de manière substantielle leur protection et leur sécurité dans leur travail quotidien.

Nombreux sont les défis qui rendent difficile et dangereuse la défense des droits humains en RDC. En effet, les droits et les libertés individuelles sont quotidiennement bafoués. À l'est du pays, les conflits armés sont à l'origine d'un nombre incalculable d'abus commis autant par les groupes armés que par les forces de sécurité gouvernementales. Les défenseur·e·s, les jeunes des mouvements citoyens ainsi que les journalistes continuent d'être harcelés, menacés, arrêtés et détenus arbitrairement, criminalisés, violentés et parfois même assassinés. Bien souvent, le climat d'impunité permet aux responsables d'abus de poursuivre leurs exactions sans n'être inquiétés ni que justice soit faite.

Je connais Protection International de longue date et je suis très reconnaissant du travail que l'organisation mène aux côtés des défenseur·e·s des droits humains. Depuis 2010, Protection International accompagne l'Hôpital de Panzi, que je dirige, et la Fondation Panzi dans le cadre du renforcement des capacités en matière de protection et de sécurité des membres du personnel de ces deux structures. Travailler avec Protection International a permis à nos chargé·e·s de projet qui se déplacent souvent dans les zones les plus reculées du pays de mieux gérer leur propre protection et leur sécurité. En outre, la Fondation Panzi et Protection International ont initié la création d'une plateforme afin d'unir les défenseur·e·s des droits humains du Sud Kivu et renforcer leur stratégie de protection à travers un appui mutuel.

Je suis heureux que ce Manuel de Protection soit adapté et contextualisé à la RDC, et qu'il soit traduit en Swahili, Kikongo, Tshiluba et Lingala, quatre des langues nationales du pays. Tout aussi remarquable au sein de ce Manuel est l'application transversale de l'approche de genre, donnant une place importante

à la protection des femmes défenseuses et à leurs besoins spécifiques. Cela met en exergue la spécificité des risques auxquels elles font face et le besoin de les aborder selon une approche différenciée.

Le renforcement des capacités des défenseur·e·s des droits humains d'une manière générale est un long processus. Comme développé dans ce Manuel de Protection, les défenseur·e·s des droits humains doivent non seulement mettre l'accent sur l'analyse du contexte dans lequel ils ou elles évoluent et des risques qu'ils ou elles encourent, ainsi que sur le développement de plans, de protocoles et d'autres stratégies de protection adaptées à leur situation, mais aussi entamer un changement d'état d'esprit qui favorisera une modification sur le long-terme de leurs pratiques et comportements.

Si l'on veut continuer à défendre les droits humains malgré les menaces et les pressions, il est nécessaire de savoir comment agir et réagir afin de poursuivre ce travail essentiel sans mettre sa vie en danger.

**Dr Denis Mukwege**

Fondateur et Directeur de l'Hôpital de Panzi  
et Président de la Fondation Panzi

Prix Nobel de la Paix 2018

# Symbolique de la tortue :

L'équipe PI RDC a choisi d'utiliser le symbole de la tortue pour illustrer la protection et le travail des DDH. Un certain nombre de parallèles peuvent être établis entre la symbolique de la tortue et le travail des DDH.

- Paix et non-violence : la tortue symbolise la paix, elle porte le poids du monde et de ses injustices sur sa carapace.
- Respect et modèle de comportement : animal respecté, empli de sagesse, qui est en mesure de s'adapter à son environnement.
- Autoprotection : la carapace symbolise l'autoprotection contre les menaces.
- Lenteur et longévité : exemple de persévérance, de détermination, d'endurance. La tortue se respecte et veille à son bien-être pour être en mesure de continuer son cheminement dans la durée.
- Neutralité du genre : la tortue symbolise autant le travail des hommes que des femmes défenseuses des droits humains.

# 1. Introduction

Il y a maintenant 10 ans que Protection International a publié son Nouveau Manuel de Protection (NMP). Bien que toujours d'actualité, son contenu peut paraître abstrait au premier abord et il est parfois difficile pour les défenseurs et défenseuses (DDH) d'appliquer les concepts et méthodes proposées à leur propre organisation et contexte. De plus, le NMP n'intègre de façon intégrale ni la dimension du genre ni celle du bien-être psychologique des DDH. La conscience de l'importance de ces dimensions se fait grandissante au sein des organisations travaillant sur la protection des DDH et parmi les DDH, dont en RDC.

Le Bureau de Protection de PI en RDC (BP-RDC) a été établi il y a maintenant 9 ans à Bukavu, avant de déménager à Goma en 2016. Le BP-RDC a donc accumulé une expérience considérable à travers son appui aux organisations de la société civile et son travail de renforcement de leurs capacités au Sud Kivu et au Nord Kivu. Ainsi le reflétait l'évaluation du travail de PI menée entre novembre 2017 et mars 2018<sup>1</sup>, qui a montré qu'il serait utile pour le BP-RDC de formaliser son savoir et son expérience. Ce manuel en constitue l'occasion.

En effet, il ressort clairement de cette évaluation externe que le travail de PI en RDC a permis à leurs bénéficiaires directs (en majorité des hommes, ONG locales et DDH) de travailler avec moins de craintes et avec un risque réduit, malgré un environnement extérieur dégradé. Les personnes interrogées ont expliqué

---

<sup>1</sup> Protection International: Evaluation of Impact and Internal Organisation. Our Past and Present as Building Brick Towards Our Future. Final Evaluation Report, inTension, 28 mars 2018.

et montré comment elles ont profondément modifié leur façon de travailler, de communiquer et de voyager; l'équipement et la technologie qu'ils utilisent; et la façon dont ils organisent leurs bureaux. Plus important encore, beaucoup ont expliqué à quel point les formations et le soutien leur permettaient de se sentir plus à l'aise, plus en sécurité et plus confiants dans leur travail. Comme l'a expliqué le Dr Mukwege, de la Fondation Panzi, « la protection est aussi un changement d'état d'esprit : un sentiment d'être plus conscient de tout ce qui pourrait nous arriver ou arriver à ceux avec qui nous travaillons, et être mieux préparé si cela arrive. Mon équipe et moi-même ressentons ce changement et cela nous a permis d'être moins inquiets, moins stressés et de travailler plus efficacement ».

Si bien le travail de PI en RDC a permis plusieurs groupes de DDH avancer dans leurs pratiques de protection, une étude commissionnée par PI sur les besoins de protection des femmes défenseuses des droits humains au Nord et au Sud Kivu vient nuancer ce diagnostic.

## Pourquoi une révision du manuel de protection?

Si bien le travail de PI en RDC a permis plusieurs groupes de DDH avancer dans leurs pratiques de protection, une étude commissionnée par PI sur les besoins de protection des femmes défenseuses des droits humains au Nord et au Sud Kivu vient nuancer ce diagnostic.

---

Les femmes DDH sont définies ici comme les défenseuses des droits des femmes et celles qui défendent les droits fondamentaux et qui promeuvent les droits des femmes et l'égalité des sexes, y compris les femmes travaillant dans des domaines liés aux droits humains et aux libertés fondamentales, seules ou en collaboration avec d'autres femmes dans toutes les régions du monde<sup>2</sup>.

---

Cette étude a montré que les femmes disposaient de peu de moyens pour faire face aux nombreux défis de protection qui se présentent à elles, et que le souci

---

2 [Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la situation des défenseurs des droits de l'homme](#), A/HCR/16/44, 20 décembre 2010,

de la promotion du genre et de la protection des femmes dans le domaine de la défense des DH apparaît comme un simple slogan. Malgré un plus grand engagement des femmes défenseuses au cours de ces dernières années, la question du genre n'est pas prise en compte dans les organisations de défense des DH. Les femmes défenseuses font face à des risques spécifiques ainsi qu'à des défis spécifiques de protection, et l'absence de mécanismes de protection efficaces pour y faire face les rend d'autant plus vulnérables<sup>3</sup>.

Enfin, le travail que PI a accompli aux côtés de la société civile pour la promotion de l'édit sur la protection des DDH au Sud-Kivu est également riche d'enseignements. PI a fourni un appui technique à la rédaction du texte de l'édit, et a effectué un important travail de plaidoyer et de soutien à un groupe de parlementaires qui parrainaient l'édit. Ce dernier fut officiellement signé et promulgué par le gouverneur en février 2016. Cet édit est le premier au Congo, et est donc considéré comme un exemple pour d'autres régions du pays, pour une loi nationale et pour d'autres pays de la région<sup>4</sup>.

Toutes ces raisons nous ont poussés à réviser le NMP et à l'adapter au contexte de la RDC, tout en intégrant l'évolution de nos méthodes et de notre approche en matière de sécurité et protection des DDH. Ce manuel prend ainsi en compte l'évolution des réflexions de PI concernant la sécurité et la protection des DDH au cours des dernières années. Ces réflexions se sont nourries de notre travail d'accompagnement des DDH dans le renforcement de leurs capacités en matière de sécurité et de protection, ainsi que de nos échanges avec d'autres organisations travaillant sur cette même thématique. Ce manuel a aussi l'ambition d'intégrer explicitement une approche féministe de la sécurité, c'est-à-dire une approche qui reconnaît et défie toutes formes de pouvoir à la source des nombreuses formes de discriminations à l'égard des femmes en raison de leur sexe et de leur identité de genre, mais aussi en raison de leur classe sociale, origine ethnique, leurs capacités, leur orientation sexuelle, leur nationalité ou d'autres formes d'exclusion sociale<sup>5</sup>.

---

3 [Etude de base sur les besoins de protection des femmes défenseuses des droits humains au Nord et au Sud Kivu](#), Protection International, Décembre 2018.

4 [Rapport Focus. Politiques publiques pour la Protection des défenseurs des droits de l'homme: défis récents et tendances globales](#), Protection International, 2017.

5 [ICT's for Feminist Movement Building. Activist Toolkit](#), JASS (Just Associates), Women's Net and Association for Progressive Communications (APC), 2015.

## L'approche de protection de PI adaptée au contexte des DDH en République Démocratique du Congo

Défendre les droits humains en République Démocratique du Congo, où les droits et les libertés individuelles sont bafoués, est une activité précaire. Le conflit armé entraîne avec lui de nombreux abus, par les forces de sécurité gouvernementales tout d'abord, mais aussi par de nombreux groupes armés non étatiques. Ces acteurs sont responsables d'innombrables et cruelles exactions contre des civils, notamment des meurtres et des viols, en grande partie en toute impunité. Les dissident·e·s, journalistes, militant·e·s des droits humains ou pro-démocratie qui tentent de révéler et de protester contre ces abus font face à de nombreux obstacles, alors que les autorités gouvernementales tentent de les réduire au silence. La liberté de la presse et le droit à l'information subissent des restrictions. Les autorités continuent d'interdire et de réprimer les rassemblements pacifiques organisés par les organisations de la société civile, en particulier les mouvements de protestation relatifs à la crise politique et aux élections. De plus, les femmes font face à des obstacles spécifiques et propres à leur identité. La pauvreté, les coutumes locales et la discrimination s'ajoutent aux obstacles issus du contexte politique et sécuritaire. En plus des défis communs aux hommes et aux femmes, les défis auxquels ces dernières font face comprennent le harcèlement sexuel pouvant aller jusqu'au viol, le manque de ressources pour accomplir leur travail, les discriminations liées aux coutumes ainsi que les stigmatisations et stéréotypes<sup>6</sup>.

Notre approche met l'accent sur l'importance de construire sur la base des pratiques existantes des DDH; sur la reconnaissance de la diversité de leurs besoins et identités; et sur la conscience que la gestion de la sécurité et de la protection est relationnelle. La sécurité et la protection des DDH ne dépendent en effet pas que des DDH eux-mêmes. Ces derniers font partie d'un réseau social au sein duquel différentes parties prenantes interagissent, s'opposent, ou se soutiennent, et ce sont ces relations qui déterminent en partie le risque auquel les DDH font face. Nous pensons enfin qu'un processus de renforcement des capacités doit être considéré comme un processus en constant développement, comme doit l'être la gestion de la sécurité. Dans ce sens, et comme le souligne plus haut le Dr Mukwege, ce processus doit non seulement mettre l'accent sur le

développement de plans, protocoles ou autres stratégies de protection, mais aussi d'un changement d'état d'esprit qui favoriserait un changement des pratiques et de l'attitude des DDH concernant la gestion de la sécurité et la protection.

Cette adaptation du manuel se veut pragmatique et facile d'utilisation. Elle se concentre sur les aspects de base de la gestion de la sécurité et de la protection. Le manuel se concentre sur l'analyse de risque, sur le développement de mesures et stratégies de sécurité et de protection, et sur la gestion organisationnelle de la sécurité. Afin d'aider à la compréhension des concepts et méthodes décrites, nous avons appliqué ces derniers à un exemple concret d'une organisation en RDC qui servira de fil directeur tout au long du manuel. La dimension du genre a été intégrée de façon transversale à toutes les sections de ce manuel.

---

<sup>6</sup> [Étude de base sur les besoins de protection des femmes défenseuses des droits humains au Nord et au Sud Kivu](#), Protection International, Décembre 2018.

## 2. Analyser les risques

Notre objectif tout au long de ce chapitre est de vous<sup>7</sup> fournir les outils nécessaires à la réalisation d'une analyse de risque, et cette section vise à en expliquer la logique. L'explication des concepts et méthodes s'accompagne de la description d'un exemple concret d'analyse de risque tout au long des sections de ce chapitre, ainsi que pour le développement de mesures de sécurité et de stratégies de protection (Chapitre 3, sections 3.1., 3.2., et 3.4.). Nous prenons l'exemple fictif d'une organisation féminine congolaise, et nous appliquons la méthode de l'analyse de risque. Notez que les exemples donnés ne se veulent ni exhaustifs ni prescriptifs. Ils ne servent qu'à illustrer la méthode.

### PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION FICTIVE

Le **Collectif des Femmes Contre l'Impunité au Sud-Kivu (CFCISK)** est une association de femmes qui luttent pour la promotion des droits de la femme, et dont le siège se situe à Bukavu. C'est une association qui compte 20 membres actifs, dont 15 salariées et 5 volontaires. L'association offre ses services aux femmes défavorisées et à celles ayant subi des violences sexuelles. Elle a pour mission de contribuer à l'amélioration de la situation des droits humains en offrant avec professionnalisme les services d'assistance juridique, psycho-médicale et sociale, ainsi que des formations en vue de répondre aux besoins des femmes victimes de violations des droits humains dans la région du sud-Kivu.

Dans le souci d'atteindre ses objectifs, qui sont la protection et la promotion des droits de la femme, l'association mène à bien différentes actions, consistant en une assistance juridique et judiciaire pour l'élaboration et le dépôt de plaintes ou de requêtes; un appui psycho-médical aux femmes victimes de violations; un travail de renforcement des mouvements et communautés de femmes; et un travail de plaidoyer et de sensibilisation.

Les différentes sections du manuel vous guideront à travers les étapes suivantes:

- L'analyse du contexte (Chapitre 2, section 2.1.).
- L'identification des activités et des pratiques qui vous exposent aux risques (Chapitre 2, section 2.2.).
- L'analyse des incidents de sécurité et des menaces (Chapitre 2, section 2.3.).
- L'identification et l'analyse de vos vulnérabilités et vos capacités (Chapitre 2, section 2.4.).
- L'évaluation des risques (Chapitre 2, section 2.4.).
- La conception de mesures de sécurité et de stratégies de protection (Chapitre 3).

Chaque section est la suite logique de la précédente. Le résultat sera une image détaillée de :

- vos risques et menaces;
- l'origine de ces risques et menaces;
- vos faiblesses et vos forces pour faire face à ces risques et menaces;
- du niveau des risques auxquels vous faites face;
- et d'un plan, y compris des mesures de sécurité et des stratégies de protection, pour y faire face.

<sup>7</sup> Tout au long de ce manuel, nous entendons par 'vous' le, la ou les lecteurs et lectrices de ce manuel, que vous soyez une personne, une organisation, ou une communauté.

Pour comprendre la logique de ces étapes, examinons d'abord l'équation du risque :

$$\text{Risques} = \text{Menaces} \times \text{Vulnérabilités} \div \text{Capacités}$$

Cette équation indique que le risque est égal aux menaces, multiplié par les vulnérabilités et divisé par les capacités. La première chose qu'il est possible de souligner, c'est que lorsqu'il n'y a pas de menace, il n'y a pas de risque. La nature et le niveau des risques sont donc directement liés aux menaces. Ensuite, l'équation indique aussi que l'exposition au risque dépend également des vulnérabilités et des capacités, c'est-à-dire des faiblesses, des forces ou des ressources dont disposent les individus ou les organisations pour faire face aux risques et aux menaces. Les vulnérabilités augmentent l'exposition aux risques, tandis que les capacités réduisent l'exposition aux risques.

**1.** Les menaces sont externes à votre organisation. Elles émergent du contexte, et font donc partie de ce contexte. C'est pourquoi la **première étape** de l'analyse des risques est l'étude de votre contexte. Toutefois, vos propres pratiques quotidiennes dans le cadre de votre travail ou de votre temps libre ainsi que vos activités institutionnelles ont une influence sur la nature et le niveau de risque auquel vous faites face. Il faut donc identifier ces pratiques quotidiennes pour réfléchir à comment les changer ou les faire évoluer afin de réduire votre exposition au risque. Il faut aussi planifier votre sécurité autour de vos activités afin de pouvoir les réaliser de la façon la plus sûre possible.

**2.** Ensuite, dans une **deuxième étape**, il s'agit d'identifier et d'analyser les menaces auxquelles vous êtes confronté·e·s, ainsi que les risques, qui sont les conséquences des menaces (c.-à-d. qu'il y a un risque parce qu'il y a une menace). Les menaces peuvent être liées au contexte plus large dans lequel vous travaillez (par exemple un crime de droit commun ou une loi restreignant les droits des défenseur·e·s des droits humains), mais elles peuvent aussi être directement liées à votre environnement de travail et au travail concret que vous faites (par exemple une compagnie minière qui émet une menace directe au directeur ou à

la directrice d'une organisation qui s'oppose à un de ses projets). Les menaces directes sont particulièrement liées aux parties prenantes qui font partie de notre environnement de travail. Ces parties prenantes veulent nous empêcher de faire ce que nous faisons, parce que votre travail va à l'encontre de leurs intérêts et de leurs objectifs. Toutes les menaces directes ont donc une source, et cette source est quelqu'un (un individu, une entité étatique, une entreprise, etc.) qui a l'intention de vous faire du mal. Les stratégies qu'ils utilisent pour vous empêcher de faire ce que vous faites entraîneront soit des incidents de sécurité, soit des menaces à votre sécurité. L'objectif est d'identifier la source des menaces, ses objectifs, ses caractéristiques et la probabilité qu'elles se concrétisent. C'est essentiel pour se faire une idée du niveau de la menace.

**3.** La **troisième étape** porte également sur les incidents de sécurité. Les incidents de sécurité ne sont pas visibles dans l'équation du risque, mais il est possible de les considérer comme des indicateurs ou des signes de votre sécurité. Les incidents de sécurité ciblés, ceux qui sont directement liés à votre travail, sont intimement liés aux menaces et à leurs sources. Ils font donc aussi partie du contexte. Au contraire, les incidents de sécurité généraux (par exemple, perdre ses clés) ne sont pas directement liés aux menaces. Toutefois, ils affectent également votre sécurité (c'est-à-dire que si je perds mes clés, quelqu'un pourrait les retrouver et entrer dans mon bureau).

**4.** Dans la **quatrième étape**, vous examinerez de près vos vulnérabilités et vos capacités et vous les mettrez en relation avec les menaces auxquelles vous êtes confrontés.

Une fois que vous aurez fait tout cela, vous pourrez évaluer le niveau des risques auxquels vous êtes confrontés et les classer par ordre de priorité. Pour ce faire, nous examinerons ensemble tous les éléments de l'équation (c.-à-d. la probabilité que la menace soit mise à exécution, l'impact de la menace et vos vulnérabilités et capacités). Il s'agit de l'étape finale de l'analyse des risques, à partir de laquelle vous élaborerez des mesures de sécurité et des stratégies de protection (au cours du chapitre 3).

Les mesures de sécurité s'attaqueront directement aux vulnérabilités et aux capacités, en transformant les vulnérabilités en capacités et en renforçant

les capacités existantes. Les mesures de sécurité ne s'attaquent donc pas directement aux menaces, c'est-à-dire à l'intention qu'une personne vous fasse du mal. Ils ne peuvent que réduire votre exposition à ces menaces, en rendant plus difficile pour les agresseurs d'exécuter la menace (par exemple en installant des barrières ou des caméras de sécurité dans votre bureau), ou en réduisant l'impact d'une menace si elle est exécutée (par exemple si une personne entre par effraction dans votre bureau pour vous voler des documents sensibles, elle ne pourra accéder à leur contenu si ceux-ci sont protégés et chiffrés). D'autre part, les stratégies de protection visent à avoir un impact direct sur les menaces en augmentant les coûts politiques pour les agresseurs.

L'idée est d'explorer les moyens d'augmenter votre espace de travail en développant des stratégies ciblant les parties prenantes qui sont à la source des menaces. Cela s'appuie sur l'analyse du contexte, car vous examinerez comment votre travail affecte les objectifs et les intérêts de la partie prenante et réfléchirez à ce que vous pouvez faire pour atténuer cela. En outre, vous essaieriez également d'utiliser vos capacités pour tirer parti des vulnérabilités des auteurs afin de contrer les stratégies qu'ils utilisent pour vous nuire.

## 2.1. Analyse de votre contexte

### OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- 1 Comprendre pourquoi il est important d'analyser les implications de l'environnement de travail en matière de sécurité, et pourquoi il est important d'intégrer une perspective différentielle incluant la dimension du genre.
- 2 Utiliser différentes méthodes pour réaliser l'analyse du contexte et des parties prenantes.
- 3 Comprendre pourquoi, dans ce contexte, nos activités et actions suscitent de la résistance.

### MESSAGES CLÉS

- 1 Tou·te·s les DDH peuvent être confronté·e·s à des risques, mais tous les DDH ne sont pas confronté·e·s aux mêmes risques.
- 2 Les risques encourus par les DDH dépendent du contexte politique (menaces) et de leurs propres vulnérabilités et capacités.
- 3 Le contexte politique est dynamique et changeant. Le risque est donc lui aussi un facteur dynamique, il peut changer à tout moment.

Le but de cette section consiste à identifier les forces qui composent votre environnement, les parties prenantes et les relations qui existent entre ces mêmes parties prenantes par rapport à votre travail en faveur des droits humains. La logique sous-jacente est que ce sont les forces de résistance qui cherchent à entraver le travail des défenseur·e·s. Dans certains cas, elles le feront en proférant des menaces de natures différentes. Identifier celles et ceux qui s'opposent à votre travail, comprendre leurs motivations, leurs capacités et leurs vulnérabilités vous apporte des informations importantes pour évaluer vos risques puis définir les stratégies à employer pour les réduire. De façon similaire, connaître les forces qui vous soutiennent, leurs motivations et leurs capacités peut être utile pour s'appuyer sur elles. Plus votre analyse sera détaillée et complète, plus vos mesures de sécurité et stratégies de protection seront adaptées à votre contexte.

Pour cela, appliquez l'analyse à votre propre organisation. Réalisez les deux étapes suivantes. Nous suggérons que vous utilisiez cet exemple tout au long des différentes sections de ce manuel et que vous travailliez à l'élaboration d'un plan de sécurité concret pour votre organisation.

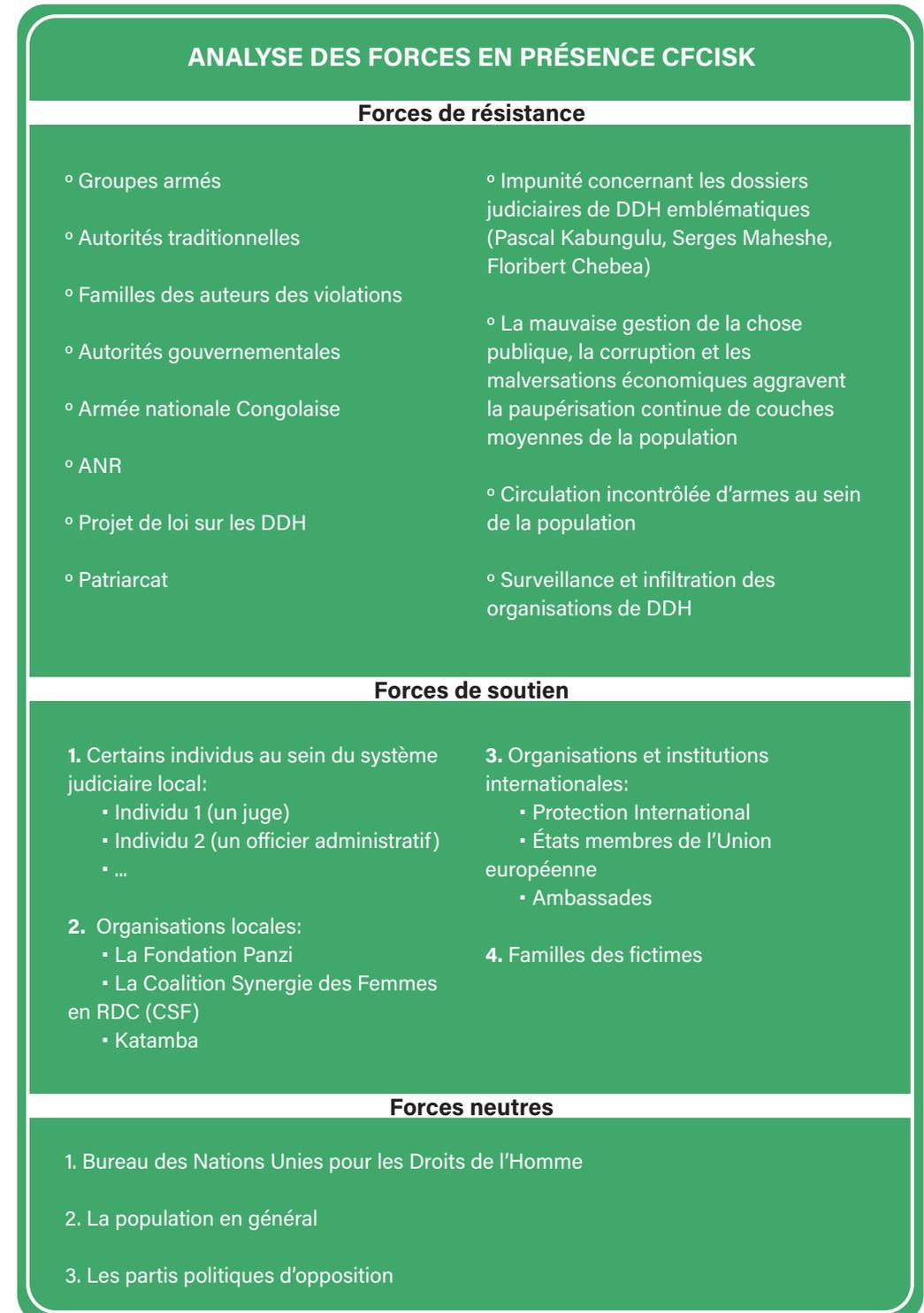
## 2.1.1. Analyse des forces en présence

L'analyse des forces en présence est une méthode qui vous permet d'identifier les forces qui composent votre environnement, qu'elles soient des forces d'opposition, de soutien, ou neutres. Reproduisez le schéma ci-dessous. Définissez votre objectif de travail, et faites ensuite la liste de toutes les forces qui s'opposent ou soutiennent cet objectif, et de celles qui sont neutres.

Il est très important de **donner autant de détails que possible**. Par exemple, plutôt que de citer « la police » (ou en plus de la citer comme une force générale si vous pensez que c'est une force de résistance dans son ensemble), spécifiez les unités ou les individus au sein de la police qui agissent contre vous ou contre les défenseur·e·s des droits humains. Certains individus au sein de la police pourraient même être considérés comme un soutien. De même, au lieu de citer « des entreprises multinationales », spécifiez de quelles entreprises multinationales vous parlez. Souvenez-vous également qu'une force n'est pas nécessairement une partie prenante. Ce peut être une loi, une tradition culturelle ou toute autre chose qui s'oppose ou qui soutient l'objectif de votre travail. Enfin, les forces neutres sont généralement plus compliquées à identifier, car il se peut que nous ne connaissions pas leurs intentions, ou qu'elles agissent parfois en opposition à votre objectif de travail, et d'autres fois en faveur de cet objectif. Concernant l'analyse des forces en présence pour les femmes défenseuses, prenez en compte le fait que les acteurs de la sphère privée (la famille, les amis, la communauté, etc.) peuvent être des forces de soutien comme d'opposition. Par exemple, un mari qui bat sa femme devra être considéré comme une force d'opposition. De même, les traditions culturelles liées à la sphère privée peuvent être soit des forces d'opposition soit des forces de soutien.

Cette analyse est une première étape pour mieux comprendre le contexte de travail duquel peuvent surgir les menaces. Elle vous donnera une idée du contexte plus vaste dans lequel vous travaillez : pas seulement les parties prenantes, mais aussi les facteurs qui poussent ces parties prenantes à agir à l'encontre de votre objectif de travail ou à vous soutenir. L'étape suivante de l'analyse porte sur ces parties prenantes.

**CFCISK** → Promouvoir les droits des femmes vulnérables et de celles ayant subi des violences sexuelles



## QUESTIONS DIRECTRICES<sup>8</sup>

Tendances politiques, économiques et sociales

Relations internationales entre la RDC et les autres pays

Conflit armé

Idéologies

Quels sont les défis ou menaces auxquels vous faites face en tant que DDH?

Quels sont les principaux défis ou menaces générales auxquelles vous, en tant qu'organisation ou individu, faites face? Notez que ces menaces peuvent ne pas être les mêmes pour tous les membres de l'organisation, suivant leurs responsabilités (directeurs ou directrices, employé·e·s, chargé·e·s de programme, etc.), rôles, genres, identités, ethnies, religions, situations sociales et économiques, etc.

Quels sont les défis ou menaces auxquels les femmes au sein de votre organisation font face de façon spécifique? Prenez en compte les menaces issues de la sphère publique, mais aussi celles issues de la sphère privée (la famille, les amis, la communauté). Par exemple :

- Traditions sociales et culturelles répressives
- Patriarcat
- Harcèlement sexuel et moral
- Idées reçues sur le travail des femmes et leurs responsabilités au sein du ménage
- Manque d'indépendance financière
- Manque de soutien familial
- Restrictions légales et administratives
- Violence physique
- Violence morale et idéologique
- Pression psychologique et stress

Quelles sont les parties prenantes, tout autant au sein de la sphère privée que publique, à l'origine de ces défis?

Quels sont les intérêts et pouvoirs que vous, en tant qu'organisation ou individu, essayez de défier?

Quelles sont les idées ou idéologies contre lesquelles vous vous battez?

Qui sont les acteurs qui définissent l'image et le rôle de la femme dans la société, et sont à l'origine des défis spécifiques auxquels les femmes font face?

Comment ces forces et dynamiques opèrent-elles pour opprimer la vie, l'activisme et la sécurité des femmes (p. ex. leur santé émotionnelle et physique, l'autonomie de leurs décisions concernant leurs propres corps, leur survie économique, leur participation et leur leadership politiques, leur estime de soi et leur sentiment personnel de sécurité)?

Comment ces forces et ces dynamiques contribuent-elles à soutenir leur bien-être, leur activisme et leur sécurité et à transformer l'oppression?

Quel est le rôle des systèmes de croyances dans la remise en question ou le soutien de la vie et de l'activisme des femmes?

Comment ces forces et ces dynamiques contribuent-elles à soutenir leur bien-être, leur activisme et leur sécurité et à transformer l'oppression?

Quel est le rôle des systèmes de croyances dans la remise en question ou le soutien de la vie et de l'activisme des femmes?

Y a-t-il des changements dans ce domaine dans la remise en question ou le soutien de la vie et de l'activisme des femmes?

Dans ce contexte, qui sont les principaux alliés et principales forces qui soutiennent les femmes, l'égalité des sexes et les différentes luttes pour les droits des femmes? Quels sont les groupes qui s'y opposent activement? En existe-t-il qui pourraient être des alliés, même si ce n'est pas le cas pour le moment?

Sur la base de votre analyse globale, quels sont les principaux défis et principales opportunités que ce contexte vous offre dans vos efforts pour construire des sociétés et des relations plus justes et équitables?

### 2.1.2. Analyse des parties prenantes

Sélectionnez maintenant les parties prenantes, tout autant celles qui appartiennent à votre sphère privée qu'à votre sphère publique, que vous avez identifiées comme des forces négatives (laissez les autres forces qui ne sont pas des acteurs de côté pour l'instant, vous y reviendrez plus tard). Sélectionnez ensuite les acteurs de soutien, ainsi que les acteurs neutres.

Utilisez ces acteurs comme la base de l'analyse des parties prenantes, et insérez-les dans la matrice (voir modèle ci-dessous). Analysez les caractéristiques et les attributs particuliers des parties prenantes : leurs intérêts par rapport au projet, leurs stratégies de résistance ou de soutien à la protection du défenseur ou de la défenseuse, leur légitimité dans le contexte politique, leur pouvoir (capacité d'agir (en opposition ou en soutien), leurs vulnérabilités, leur disposition à agir. Utilisez le tableau ci-dessous pour réaliser l'analyse.

<sup>8</sup> Certaines de ces questions sont inspirées de l'outil pédagogique [We Rise Toolkit](#) développé par JASS (Just Associates).

	<b>Groupes armés Mai-Mai</b>	<b>Familles des auteurs des violations</b>	<b>Les États membres de l'Union européenne</b>	<b>La Coalition Synergie des Femmes en RDC (CSF)</b>	<b>Bureau des Nations Unies pour les Droits de l'Homme</b>
<b>Leurs buts et leurs intérêts par rapport à votre objectif de travail</b>	Contrôler la population et obtenir sa collaboration.				
<b>Leurs stratégies d'opposition ou de soutien à votre travail</b>	Menaces; Agressions; Violences sexuelles; Raid sur des villages.				
<b>Le pouvoir qu'ils ont de s'opposer à vous ou de vous soutenir, c'est-à-dire leurs capacités et vulnérabilités</b>	<i>Capacités:</i> Ils disposent d'armes blanches et d'armes à feu Ils exercent un fort contrôle social.  <i>Vulnérabilités:</i> La population ne leur obéit que par peur.				
<b>Leur disposition à s'opposer à vous ou à vous soutenir (faible/moyenne/élevée)</b>	Élevée.				

Une fois que vous avez analysé en détail les buts et intérêts, les stratégies, la légitimité, le pouvoir (capacités) et les vulnérabilités de vos six acteurs, revenez à l'analyse des forces en présence. Cherchez les forces qui ne sont pas des acteurs. Certaines de ces forces peuvent-elles être considérées comme des stratégies (par exemple une loi utilisée contre les défenseur·e·s des droits humains, des arrestations arbitraires effectuées par la police) utilisées par un des acteurs que vous avez identifiés? Certaines de ces forces nous disent-elles quelque chose sur leur pouvoir, leurs capacités ou leur légitimité? Y a-t-il une force que vous n'avez reliée à aucune partie prenante? Si oui, essayez de relier ces forces aux parties prenantes qui en sont à l'origine. Complétez le tableau en fonction. Copiez et collez les informations du tableau ci-dessus dans la matrice ci-dessous, à l'intersection entre la colonne et la ligne correspondant à la même partie prenante (les cases grises).

Ensuite, examinez les relations entre les acteurs pour analyser les opportunités ou influencer la protection du ou de la défenseur·e. Notez qu'il y a deux cases correspondant à l'intersection entre deux mêmes acteurs. Suivez l'axe vertical pour analyser l'influence d'un acteur sur un autre, par exemple de l'acteur 1 sur l'acteur 2, et l'axe horizontal pour analyser l'influence de l'acteur 2 sur l'acteur 1. L'analyse de la relation entre les acteurs vous aidera à voir comment certains de vos partenaires pourraient avoir une influence sur les acteurs d'opposition.

	Groupes armés Mai-Mai	Familles des auteurs des violations	Les États membres de l'Union européenne	La Coalition Synergie des Femmes en RDC (CSF)	Bureau des Nations Unies pour les Droits de l'Homme
Groupes armés Mai-Mai		Certaines familles ont des membres qui font partie des groupes armés, dont certains haut placés, et peuvent donc avoir une influence sur leur décision.			
Familles des auteurs des violations	Les groupes armés contrôlent les familles par la peur.				
Les États membres de l'Union européenne					
La Coalition Synergie des Femmes en RDC (CSF)					
Bureau des Nations Unies pour les Droits de l'Homme					

### QUESTIONS DIRECTRICES

- Par quels moyens ces parties prenantes exercent-elles une influence sur les autres ?
- Les intérêts de ces parties prenantes convergent-ils ? S'opposent-ils ?
- Un de ces acteurs a-t-il la capacité d'exploiter les vulnérabilités d'un autre ?
- Un acteur donné est-il vulnérable aux actions d'un ou de plusieurs autres de ces acteurs ?
- Est-ce que les acteurs de soutien ont la capacité de contrer les stratégies que les acteurs d'opposition utilisent à votre encontre ?
- Est-ce que les acteurs de soutien ont la capacité d'exercer une pression sur les acteurs d'opposition ?
- Comment se positionnent les acteurs neutres en relation aux autres acteurs, tant de soutien que d'opposition ? Penchent-ils plus vers les uns que vers les autres ?
- Parmi les acteurs de soutien, est-ce que certains ont la capacité de contrer ou de réagir de façon concrète aux menaces spécifiques auxquelles les femmes font face et dont les acteurs d'opposition sont à l'origine ?
- Certains de ces acteurs travaillent-ils ensemble ou coopèrent-ils ?

## 2.2. Analyse des pratiques de l'organisation dans ce contexte

### OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- 1 Identifier les pratiques et activités institutionnelles qui nous exposent à des risques.

### MESSAGES CLÉS

- 1 L'amélioration de votre sécurité et protection doit partir de vos propres pratiques et viser à renforcer celles qui réduisent votre exposition aux risques, et changer celles qui augmentent votre exposition aux risques.
- 2 Réfléchir à votre sécurité et protection à partir de vos pratiques vous poussera à prendre en compte les obstacles et autres défis auxquels vous ferez face en tant qu'organisation ou individu afin de faire évoluer ces pratiques.

### 2.2.1. Activités institutionnelles et situations à risques

Il s'agit ici simplement d'identifier les activités que vous menez à bien et qui vous exposent à un ou plusieurs risques. Vous développerez par la suite des mesures de sécurité pour chacune de ces activités ou situations à risque. Vous disposerez donc de protocoles de sécurité adaptés à chacune de ces situations. Suivez l'exemple concret fourni ci-dessous.

#### ACTIVITÉS INSTITUTIONNELLES/SITUATIONS À RISQUE DE CFCISK

- Organisations de formations et d'ateliers sur les droits des femmes
- Activités de plaidoyer auprès des autorités locales et internationales
- Visites dans les maisons de femmes victimes de violences sexuelles
- Travail de documentation des violations des droits des femmes.
- Se rendre au bureau

#### QUESTIONS DIRECTRICES

Quelles sont les activités programmatiques ou institutionnelles qui vous exposent à un ou des risques? Quelles sont les activités qui exposent l'ensemble des membres de l'organisation? Quelles sont celles qui exposent certains membres seulement? Quelles sont celles qui exposent aussi les familles des membres de l'organisation? Pourquoi?

Qui s'oppose à ces activités?

Quels sont les risques auxquels vous, en tant qu'organisation ou individu, faites face durant ces activités?

### 2.2.2. Identification des pratiques qui nous exposent à des risques

Par pratique nous entendons toutes les actions que vous réalisez quotidiennement, non seulement dans le cadre de votre travail, mais aussi dans votre vie quotidienne. Nous insistons sur ces pratiques, car la gestion de la sécurité est aussi liée à la façon dont vous vous comportez par rapport aux risques auxquels vous faites face. Si par exemple vous avez pris l'habitude de partir tard du bureau le soir alors qu'il fait déjà nuit, cette pratique vous rend d'autant plus vulnérable aux éventuelles menaces auxquelles vous faites face. En effet, il est généralement plus facile de commettre une agression à votre encontre de nuit que de jour. L'amélioration de la gestion de votre sécurité impliquera donc également un changement de vos habitudes de travail. Il faut réfléchir sur les raisons qui vous poussent à vous comporter de telle façon ou à adopter telle pratique. Ces comportements ou ces pratiques sont-elles indispensables à la réalisation de votre mission de travail? Jouent-elles un rôle crucial pour votre bien-être? Ces raisons peuvent être valides en soi tout en rentrant en conflit avec une logique de gestion de la sécurité. Les mesures de sécurité que vous adopterez devront donc trouver un compromis afin de vous permettre de continuer à mener à bien votre travail de façon efficace tout en garantissant la meilleure protection possible.

ACTIVITÉS DE CFCISK	Pratiques qui vous exposent aux risques	Pratiques qui réduisent votre exposition aux risques
<b>Organisations de formations et d'ateliers sur les droits des femmes</b>	<p>Nous n'utilisons pas de mot de passe pour protéger nos ordinateurs.</p> <p>Nous ne contrôlons pas l'identité des participants (et donc éviter les personnes infiltrées).</p> <p>Nous communiquons des informations très sensibles par téléphone.</p> <p>Nous passons beaucoup de temps hors de chez nous loin de notre famille, et cela crée des tensions.</p>	Contact cordial avec les autorités locales dans la plupart des lieux de formation et des ateliers.
<b>Activités de plaidoyer auprès des autorités locales et internationales</b>	<p>Nous n'utilisons pas de mot de passe pour protéger nos ordinateurs.</p> <p>Nous communiquons des informations très sensibles par téléphone.</p>	<p>Manque d'accès à la communauté internationale.</p> <p>Lien avec les bailleurs de fonds.</p>
<b>Visites dans les maisons de femmes victimes de violence sexuelle.</b>	<p>Nous écrivons tous les témoignages de violations des DH que nous recueillons sur nos carnets, puis nous les ramenons avec nous jusqu'à Bukavu.</p> <p>Nous communiquons des informations très sensibles par téléphone.</p>	Nous nous déplaçons toujours à deux.
<b>Travail de documentation des violations des droits des femmes.</b>	<p>Nous écrivons tous les témoignages de violations des DH que nous recueillons sur nos carnets, puis nous les ramenons avec nous jusqu'à Bukavu.</p> <p>Nous communiquons des informations très sensibles par téléphone.</p>	Les témoignages sont sauvegardés sur trois supports différents : papier, ordinateur, et disque dur externe.
<b>Se rendre au bureau</b>	<p>Nous partons tard du travail, lorsqu'il fait déjà nuit.</p> <p>Certaines d'entre nous manquent de ressources pour payer les transports en commun et doivent marcher de nuit. Le bureau est très facile d'accès</p>	Nous avons mis en place un système d'accompagnement : chaque membre fait partie d'un groupe de 3 personnes qui s'assurent matin et soir que chacun de ses membres va bien.

### QUESTIONS DIRECTRICES

Est-ce que certaines de vos pratiques quotidiennes ou habituelles posent un problème pour votre sécurité ? Génèrent-elles des vulnérabilités ?

Si oui, pourquoi ? À quels défis feriez-vous face si vous deviez changer ou faire évoluer ces pratiques ?

Que faites-vous, en tant qu'organisation et individu, afin de vous protéger durant les activités identifiées ci-dessus ?

Que font vos familles en relation avec votre sécurité et votre protection ?

Que faites-vous, en tant qu'organisation et individu, pour vous protéger en général ?

Quelle est votre attitude et celle des autres membres de votre organisation (et celle des membres de votre famille) concernant les risques auxquels vous faites face et votre sécurité en général ? Comment ces attitudes se traduisent-elles en pratique ?

## 2.3. Analyse des incidents de sécurité et des menaces

### OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- 1 Identifier les menaces et les incidents de sécurité auxquelles vous êtes confronté·e·s.
- 2 Evaluer la probabilité de l'exécution des menaces.

### MESSAGES CLÉS

- 1 Il est important de distinguer les menaces directes et indirectes (inhérentes à votre travail en tant que DDH) des menaces contingentes (liées au contexte dans lequel vous travaillez, mais sans lien direct avec votre travail en tant que DDH).
- 2 Les DDH doivent être capables d'identifier les modèles, les sources et les objectifs des menaces.
- 3 Il est essentiel de comprendre le concept de "constituer" une menace.
- 4 Les menaces ont toujours un effet psychologique.
- 5 Toutes les menaces sont des incidents de sécurité, mais tous les incidents de sécurité ne sont pas des menaces.
- 5 Les incidents de sécurité représentent l'unité de base de mesure de la sécurité. Ils indiquent une résistance ou une pression à l'encontre du travail des DDH. On pourrait les considérer comme une sorte de « feed-back » pouvant aider à l'amélioration de la gestion de la sécurité des DDH.
- 6 Les incidents de sécurité doivent être consignés par écrit, signalés aux collègues, puis analysés. Si l'incident s'avère sérieux, il faut agir en conséquence. Notez que certains incidents sensibles, tels les cas de harcèlement sexuel, devront être traités dans la plus grande confidentialité et avec l'accord de la victime. Ils devront probablement faire l'objet d'un mécanisme distinct.

### 2.3.1. Identification et analyse des incidents de sécurité

Un incident de sécurité est tout acte ou événement dont vous pensez qu'il pourrait mettre en cause votre sécurité personnelle (dont celle de votre famille) ou la sécurité de votre organisation et de vos collègues. Les incidents de sécurité sont cruciaux pour la gestion de la sécurité, car ils fournissent des informations vitales sur l'impact de votre travail, et sur des actions éventuelles qui peuvent se préparer ou avoir lieu à votre rencontre. De même, ces incidents vous permettent de modifier votre comportement ou vos activités, ainsi que celles de vos collègues et membres de vos familles, et d'éviter des endroits qui pourraient s'avérer dangereux, ou plus dangereux que d'habitude. Les incidents de sécurité peuvent donc être vus comme des indicateurs du niveau de sécurité local. Si vous étiez privés de la possibilité de détecter de tels changements, il serait difficile de prendre les mesures nécessaires et opportunes pour améliorer votre sécurité.

Il est utile de réaliser une ligne du temps des incidents de sécurité, suivant le modèle ci-dessous. Vous pourrez alors identifier les tendances dans le temps, par exemple si certains incidents se répètent à intervalles réguliers, et relier ces incidents avec certaines de vos activités.

#### Identification des incidents de sécurité et des menaces : ligne du temps

**Janvier** – Un volontaire perd les clés du bureau ;

**Février** – La directrice reçoit un appel anonyme lui intimant de cesser son travail ; le trésorier de l'organisation remarque que quelqu'un la suit depuis le bureau jusqu'à son domicile.

**Mars** – Une des membres de l'organisation observe une voiture avec des vitres teintées stationnée pendant plusieurs heures juste en face du bureau. La même semaine, un homme vient poser des questions sur l'organisation et les cas qu'elle accompagne à la réception du bureau.

**Avril** – Un des membres de l'organisation fait un malaise sur le lieu de travail.

**Mai** – Des membres des groupes Mai-Mai ont interrompu un atelier de formation.

**Juin** – Un groupe de femmes, proches du bourreau d'une des femmes soutenues par CFCISK, entre dans les bureaux et demande à parler avec la directrice. Les femmes menacent de tuer la directrice si leur père est condamné à la suite du travail de CFCISK ; Une vidéo est publiée sur Facebook qui diffame le travail de l'organisation.

**Septembre** – Des personnes sont observées, en train de surveiller le bureau de l'organisation.

**Novembre** – Deux membres de l'organisation en mission sur le terrain sont harcelées par la police alors qu'elles sortaient de la maison d'une victime. Elles sont emmenées au poste du village puis interrogées. Après une heure de questions, elles sont libérées.

## QUESTIONS DIRECTRICES

Partagez-vous et analysez-vous les incidents de sécurité de façon collective et régulière ?

Rassemblement des informations liées à chaque incident de sécurité :

Que s'est-il passé ? Quand ? Où ? Qui fut impliqué ?

Analyser chaque incident :

A quels aspects de votre travail le ou les incidents sont-ils reliés ?

Quel était l'objectif de la personne à l'origine de l'incident ?

Quelles vulnérabilités ou faiblesses cet incident met-il en évidence ?

Qu'auriez-vous pu faire pour éviter cet incident ?

Quel impact émotionnel cet incident a-t-il eu sur l'organisation et la personne impliquée ?

Quel impact émotionnel cet incident a-t-il eu sur l'organisation et la personne impliquée ?

Cet incident visait-il la personne impliquée spécifiquement en raison de son genre ?

Réagir à chaque incident :

Quelles mesures pourrions-nous prendre afin d'éviter ce genre d'incident dans le futur ?

### Exemples d'incidents de sécurité fondés sur la discrimination sexuelle

Menaces de la part de parents ou de conjoints de ne plus les soutenir ou de limiter l'accès aux enfants si les femmes continuent leur travail en faveur des droits humains et de la justice.

Harcèlement sexuel par la police et les forces de sécurité - toucher et frapper des parties intimes du corps de femmes pendant et après les marches de protestation; cas de viol pendant la garde à vue.

Les commérages et les rumeurs accusant les femmes d'avoir des comportements sexuels " inappropriés " - lesbiennes, prostituées, promiscuité - peuvent survenir dans une communauté, dans les médias ou sur Internet.

Campagnes de diffamation à l'encontre des activistes qui traitent de mauvaises mères, de tueurs d'enfants, de terroristes, etc.

### 2.3.2. Identification et analyse des menaces

Dans cette section, nous allons nous intéresser à l'analyse d'une menace. Les défenseurs reçoivent fréquemment des menaces du fait de leur travail en faveur des droits humains. Il s'agit donc de voir comment l'analyser afin de pouvoir prendre des mesures adéquates pour y faire face. Tout d'abord, définissons ce qu'est une menace. Il y a beaucoup de définitions possibles, mais en général, une menace est la possibilité que quelqu'un ait l'intention de, ou puisse (nous verrons plus loin la distinction entre vouloir et pouvoir, menaces réelles et menaces), porter atteinte à l'intégrité physique, morale ou aux biens d'une autre personne par un acte délibéré et souvent violent. Une menace déclarée est le signe que quelqu'un souhaite nous faire du mal ou nous sanctionner, toujours dans un but précis. Ceci est très important. Admettons qu'un défenseur réalise un travail freine ou représente un obstacle pour les intérêts de quelqu'un de puissant. Ce dernier va donc menacer le défenseur afin de remplir un objectif. L'objectif consiste toujours en ce que le défenseur arrête son travail, change de thématique, ou fasse quelque chose de différent. De ce fait, une menace a toujours une source. Rappelez-vous de cela. Quelqu'un profère des menaces. Nous verrons plus loin pourquoi cela est important.

De plus, une menace a toujours un objectif, et cet objectif est lié à l'impact et la nature du travail du défenseur. En fonction de l'impact et la nature de ce travail, il est possible de déterminer l'objectif et la source de la menace.

Une menace a aussi un moyen d'expression, c'est-à-dire une façon d'émettre la menace, que cela soit par téléphone, email, en personne, par écrit, avec des symboles, etc... D'une certaine manière, il est possible d'affirmer que la menace constitue un acte écologique. Ceci du fait que quelqu'un essaie de remplir un objectif en faisant le moins d'effort possible. Quiconque menace essaie de faire en sorte que le défenseur lui obéisse, arrête son travail, ou bien change sa manière d'agir.

Cependant, nous pouvons nous demander pourquoi préférer des menaces au lieu d'agresser directement. Cela serait plus rapide et prendrait moins de temps. Cela est généralement dû à deux raisons précises. Il se peut que quelqu'un ait la capacité d'agir, mais soit préoccupé par le coût politique que peut représenter une agression. Il préfère ainsi ne pas agresser bien qu'il en ait la capacité. Il émet au lieu de cela des menaces afin de voir s'il atteint son objectif de cette manière. La seconde raison est la suivante. Il se peut également que celui qui menace n'ait qu'une capacité limitée pour agir et souhaite atteindre son objectif tout en dissimulant son manque de capacité en proférant des menaces. C'est un moyen crédible, lorsque l'on ne dispose pas des moyens afin de commettre une agression, d'atteindre un objectif sans trop d'effort. Il faut prendre en compte ici quelque chose d'important. Le manque de capacité pour agir peut en effet être temporaire. La situation peut changer et une agression peut se produire si je ne prends pas au sérieux la menace. Un défenseur avait pour habitude de dire que les menaces servent toujours à quelque chose, seulement du fait que l'on soit ici même en train d'en parler. Pour cela, nous pouvons affirmer qu'une menace est une expérience personnelle possédant un double impact : sur le plan émotionnel et concernant la sécurité. Il est impossible de mettre de côté l'aspect émotionnel dans la mesure où il génère des effets négatifs qui ne sont pas toujours visibles mais affectent le travail des DDH sur le long terme.

Lorsque l'on analyse une menace, il faut par ailleurs prendre en compte un élément important. Il existe une différence en proférant des menaces – l'acte de menacer – et constituer une réelle menace. Cela n'est pas la même chose d'émettre une menace que de constituer une menace crédible. En d'autres

termes, de nombreuses personnes peuvent émettre une menace sans pour autant constituer une menace réelle. C'est la majorité des cas. Toutefois, et cela constitue un troisième cas de figure, certaines personnes n'émettant pas de menaces peuvent bien représenter une menace réelle. Bien qu'elles ne menacent pas, elles sont bien des menaces.

En quoi cette distinction est-elle utile ? Dans la mesure où le but de l'analyse d'une menace est de savoir si elle va être mise à exécution, il faut tenir compte de tous les cas de figure possibles. Il faut aussi prendre en compte que ceux qui menacent peuvent avoir démontré leur capacité à passer à l'acte. En fait, il faut même qu'ils l'aient prouvée afin que la menace soit crédible. Une menace par email est très facile à réaliser. Une menace par téléphone aussi. De ce fait, les menaces ajoutent parfois des éléments symboliques afin de créer un sentiment de peur. Par exemple, lorsqu'un DDH reçoit une invitation à son propre enterrement, afin de symboliser la mort. Afin de prouver leur capacité, des agresseurs à moto ont aussi parfois suivi le DDH se déplaçant en voiture et introduit un papier avec une menace écrite dessus, une fleur ou quelque chose de similaire dans sa voiture. De nombreuses menaces combinent les éléments symboliques avec ceux démontrant une certaine capacité d'action. Il est important de faire la distinction entre toutes ces menaces car parfois elles ne contiennent que des éléments symboliques afin de semer la peur et faire croire que les agresseurs vont passer à l'acte sans que cela soit vrai. Pour résumer, n'importe qui peut émettre une menace, mais n'importe qui ne constitue pas une menace.

Les objectifs de l'analyse d'une menace sont au nombre de trois. Tout d'abord, il est important de rassembler toute l'information possible sur l'objectif et la source de la menace, tout en nous rappelant que les deux sont liés à l'impact de notre travail. En analysant l'impact de notre travail, il nous sera possible de déterminer la source de la menace et définir les objectifs de cette dernière. Une fois cela fait, il nous faut arriver à une conclusion raisonnée et raisonnable sur la probabilité que la menace soit mise à exécution ou non, afin de pouvoir décider des mesures à prendre.

Il y a **5 étapes** pour évaluer une menace et d'arriver à une conclusion raisonnée et raisonnable sur la probabilité que la menace soit mise à exécution ou non :

- Tout d'abord, il faut déterminer les faits liés à la menace. C'est

facile à dire mais plus dur à faire. Il s'agit de savoir exactement ce qui s'est passé en excluant toute information superflue ou les faits symboliques qui peuvent prêter à confusion. Il faut en quelque sorte déterminer les faits 'bruts.'

- Une fois que vous avez les faits bruts, il faut identifier s'il y a eu plusieurs menaces et s'il y a eu un modèle de menaces au fil du temps. Par exemple, si à chaque fois les menaces se font plus graves, si elles ont lieu au même endroit ou à des endroits différents à chaque fois, si les moyens utilisés sont similaires ou non, etc... Il faut déterminer s'il existe un modèle ou non après avoir identifié les faits bruts.
- La troisième étape consiste à identifier les objectifs de la menace. Parfois, un défenseur reçoit une menace mais ne prend pas le temps d'analyser les objectifs de la menace. Parfois, l'objectif est contenu de façon implicite dans la menace. Parfois il l'est de façon explicite : « abandonne ton travail ou on te tue ». Il est implicite quand un défenseur se trouve menacé mais cette menace n'est pas concrète. Il s'agira alors d'analyser quel peut en être l'objectif.
- La quatrième étape consiste à identifier la source de la menace. A procéder ainsi, il s'agit d'essayer de déterminer qui profère la menace. Rappelez-vous que cela a toujours à voir avec l'impact de votre travail.
- Enfin, il s'agit lors de la cinquième étape d'arriver à une conclusion raisonnée et raisonnable sur la possibilité que la menace soit mise à exécution.

Évidemment, il ne s'agit pas de prédire le futur, mais de réfléchir de façon rationnelle. Nous attirons votre attention sur le fait que, suivant la logique de ces étapes, la première est très concrète, la plus concrète en fait. Les faits peuvent être identifiés. Quant aux deuxième et troisième étapes, elles sont seulement en partie concrètes. Au fur et à mesure que l'on passe de la troisième à la quatrième étape, nous rentrons dans le domaine de la spéculation. Nous imaginons des scénarios en fonction de faits et de modèles concrets. Il est possible de supposer l'objectif, tout comme la source. Mais la conclusion fait partie du domaine des hypothèses. Il faut imaginer ce qu'il va ou peut se produire. C'est pour cela qu'il

faut toujours essayer de partir des faits concrets passés, et ne pas spéculer dès le début. Il faut s'appuyer sur les éléments les plus concrets possible.

Il est donc clair, comme nous y faisons référence plus tôt, que nous ne pourrons jamais prédire ce qui va arriver dans le futur. Toutefois, il est possible d'arriver à une conclusion concernant la probabilité qu'une menace soit mise à exécution. De toute façon, si vous avez des doutes concernant votre analyse, si nous ne sommes pas sûrs de ce qui va se passer, ou si une menace peut être mise à exécution ou non, il faut toujours prendre des mesures sur la base du pire scénario possible. Il ne faut surtout pas affirmer que rien ne va arriver. En cas d'opinions différentes et opposées concernant la conclusion de l'analyse de la menace, il faut toujours se baser sur le pire scénario possible.

Exemple de la menace proférée par les proches du bourreau d'une des femmes soutenues par CFCISK.	
<b>Faits</b>	CFCISK a accompagné la victime pour déposer plainte auprès de la justice à Bukavu l'année précédente. La date du procès a été fixée la veille de la menace pour le mois de septembre. Un groupe de femmes menace la directrice. Une vidéo est publiée sur Facebook qui diffame le travail de l'organisation.
<b>Tendances observées</b>	Menace non dissimulée; Usage des réseaux sociaux.
<b>Source de la menace</b>	Filles du bourreau – le bourreau lui-même est un ex-combattant revenu à la vie civile à Bukavu. Sa famille est isolée et n'a pas beaucoup de soutien dans son quartier, étant récemment arrivée à Bukavu.
<b>Objectifs de la menace</b>	Dissuader l'organisation de fournir un soutien à la victime dans le cadre du procès de leur père, afin que la plainte soit abandonnée.
<b>Conclusion</b>	La façon dont les menaces sont proférées démontre un degré d'improvisation élevé, sans utilisation de moyens requérant beaucoup de capacités. Ce sont des personnes qui n'ont pas commis de meurtres auparavant et sont isolées socialement. La vidéo sur Facebook n'a reçu qu'une audience limitée, et les semaines qui suivirent furent tranquilles. La possibilité que la menace soit mise à exécution est donc jugée comme faible, même s'il ne faut pas exclure d'autres incidents d'ici au procès. Il faut donc prendre des mesures de vigilances, notamment dans les semaines qui précéderont le procès. Il faudra aussi renforcer les mesures d'accès au bureau, afin d'empêcher qu'un tel incident se reproduise.

## QUESTIONS DIRECTRICES

Qui est à l'origine de la menace ?

Qui est à l'objectif de la menace ?

Quel impact émotionnel cette menace a-t-elle eu sur l'organisation et la personne impliquée ?

Quel impact cette menace a-t-elle sur la vie personnelle de la personne impliquée ?

Cette menace visait-elle la personne impliquée spécifiquement en raison de son genre ?

Les auteurs de la menace ont-ils ou elles démontré leur capacité de la mettre à exécution ?

Cette menace a-t-elle un lien avec certains incidents de sécurité ?

## 2.4. Analyse des vulnérabilités et capacités qui découlent de nos pratiques et évaluation des risques

### OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- 1 Identifier les vulnérabilités et capacités liées à nos activités et à nos pratiques

### MESSAGES CLÉS

- 1 Les vulnérabilités et les capacités sont des variables internes.
- 2 Un plan de sécurité aide à réduire les vulnérabilités et à augmenter les capacités de manière à pouvoir faire face aux menaces ou à en diminuer la probabilité, réduisant ainsi les risques. L'identification des vulnérabilités et capacités qui découlent de nos pratiques est donc cruciale pour l'élaboration de mesures de sécurité.
- 3 Tous les DDH peuvent être confrontés à des risques, mais tous les DDH ne sont pas confrontés aux mêmes risques. Cela est dû au fait que ces risques dépendent non seulement du contexte politique (menaces), mais aussi des vulnérabilités et capacités propres aux DDH. Les vulnérabilités et les capacités sont des facteurs dynamiques. Le risque est donc lui aussi un facteur dynamique, il peut changer à tout moment.

Les vulnérabilités et les capacités sont des caractéristiques internes ou propres à l'organisation ou à ses membres. Ce sont les faiblesses et les forces dont vous disposez afin de faire face aux menaces et aux risques. Ce sont les caractéristiques relatives à la sécurité d'une organisation qui font que, dans le cas où les menaces sont menées à bien, l'impact de ces dernières sera différent pour chacune des organisations visées. Par exemple, si une organisation ne dispose pas de plan de sécurité, elle est vulnérable. Si une organisation ne délivre pas de formation à ses membres, elle est vulnérable. Si au sein d'une organisation les membres ont peur ou sont très inquiets, cette organisation est vulnérable. En d'autres termes, le risque est proportionnel aux menaces mais aussi aux vulnérabilités.

Toutefois, le risque est aussi inversement proportionnel à ce que l'on appelle les capacités. Voici quelques exemples, pratiquement les mêmes vous allez voir. Si une organisation dispose d'un plan de sécurité, elle a une capacité relative à sa sécurité. Si une organisation arrive à gérer la peur de ses membres, si peur il y a, c'est une capacité. Si une organisation est capable de mettre en place un protocole de sécurité en cas d'urgence ou évalue la sécurité de ses bureaux, c'est

une capacité. Si l'on regarde bien, les vulnérabilités et capacités sont les deux faces d'une même pièce de monnaie. Avoir un plan de sécurité est une capacité et ne pas en avoir une vulnérabilité. Avoir un moyen de communication en cas d'urgence est une capacité et ne pas en avoir une vulnérabilité.

Associez les menaces auxquelles vous faites face à chaque situation à risque ou activité que vous avez identifiées plus haut. Ensuite, identifiez les vulnérabilités et capacités associées à chaque menace. Souvenez-vous qu'une même vulnérabilité ou capacité peut être reliée à plusieurs menaces, et vice versa. Enfin, nommez les risques associés à ces menaces, c'est à dire les conséquences qui pourraient se produire si les menaces étaient mises à exécution. Répétez ces étapes pour chaque situation à risque ou activité.

Situation/Activité 1 de CFCISK Organisations de formations et d'ateliers sur les droits des femmes			
Menaces	Vulnérabilités	Capacités	Risques
<b>Menace 1 : Infiltration</b>  Sources : SNR; groupes armés	Nous n'utilisons pas de mot de passe pour protéger nos ordinateurs. Nous ne pouvons pas contrôler l'identité de tous les participants (et donc éviter les personnes infiltrées).  Nous communiquons des informations très sensibles par téléphone. Tensions familiales en raison du temps passé hors du foyer.	Contact cordial avec les autorités locales dans la plupart des lieux de formation et des ateliers. Nous convoquons les participants aux ateliers de façon privée, par message téléphonique.	Fuite d'information pendant les ateliers sur le contenu des formations, l'identité des participants, et les actions de l'organisation.  Évaluation du risque : Moyen, car même si nous n'avons pas les moyens de contrôler l'identité de tous les participants, les convocations ne sont pas publiques.
<b>Menace 2 : Agressions</b>  Sources : Groupes armés, délinquance commune.	Nous nous rendons dans des endroits très reculés pour organiser les ateliers.  Absence de signal de téléphonie mobile dans certains endroits.		Blessures, viols, décès.  Évaluation du risque : Moyen, car nous n'avons jamais fait face à des agressions et les incidents de sécurité sont rares avant et après les ateliers lors de nos déplacements; élevé pour la directrice de l'organisation, du fait de la menace reçue en juin et de sa visibilité médiatique.

Enfin, évaluez le niveau des risques. Il n'y a pas de formule magique pour limiter la subjectivité ou les désaccords durant le processus d'évaluation des risques. De manière générale, la qualité d'une évaluation des risques dépendra de la qualité des informations sur lesquelles elle se base.

Vous pouvez classer les menaces selon deux critères. D'abord, en évaluant la probabilité de concrétisation des risques. Vous pouvez également le faire sur la base de l'analyse de la menace (dans quelle mesure une menace est-elle susceptible de se concrétiser? Voir unité 3) et en examinant les vulnérabilités et les capacités que vous avez par rapport à ces menaces (l'étape précédente de cette unité). Ensuite, il faut s'accorder sur le préjudice que la menace porterait à l'organisation si elle se concrétisait. La première évaluation portait sur la probabilité de concrétisation de la menace, tandis que cette partie porte sur la gravité de l'impact de la menace si elle se concrétisait.

Ce tableau aide à visualiser le classement :

Niveau des risques Très élevé (TE), Élevé (E), Moyen (M), Bas (B), o Très bas (TB)					
Impact Probabilité	Négligeable	Mineur	Modéré	Sévère	Critique
	<b>Très probable</b>	B	M	E	TE
<b>Probable</b>	B	B	Infiltrations M	E	TE
<b>Modérément probable</b>	TB	B	M	E	EM
<b>Peu probable</b>	TB	B	B	Agressions M	M
<b>Très peu probable</b>	M	M	TB	B	B

## QUESTIONS DIRECTRICES

Quelles sont vos vulnérabilités et capacités, tant organisationnelles qu'institutionnelles, les plus importantes en relation à chaque menace? Quelles sont les vulnérabilités et capacités les plus importantes de vos collègues (femmes et homme séparément en cas de différences) et des membres de votre famille?

Avez-vous pris en compte les dimensions physique, émotionnelle, et numérique de votre sécurité, ainsi que celle de vos collègues femmes et hommes, et des membres de votre famille, afin d'identifier toutes les vulnérabilités et capacités?

Quel serait l'impact physique et émotionnel des risques? Cet impact serait-il différent pour les femmes et les hommes membres de l'organisation? Serait-il différent suivant l'identité, l'ethnie, la religion, ou la situation économique et sociale des membres de l'organisation?

Consultez le Nouveau Manuel de Protection pp. 34-37 pour plus de détails<sup>10</sup>.

## 3. Développer des protocoles de sécurité/planifier votre sécurité et développer des stratégies de protection

### OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- 1 Élaborer vos propres mesures de sécurité et stratégies de protection.
- 2 Élaborer vos plans d'urgence et de contingence.

### MESSAGES CLÉS

- 1 Influencer sur les vulnérabilités et les capacités rendra la mise à exécution des menaces plus difficiles.
- 2 Une menace est d'origine externe (elle émerge du contexte), et quoi que l'on fasse, la personne à l'origine des menaces peut continuer à menacer, car son pouvoir est beaucoup plus grand que notre capacité à la contrer. Le ou la DDH peut seulement travailler à réduire la probabilité de l'exécution de la menace sans pouvoir l'éliminer, à moins que le contexte politique ne change.
- 3 Les stratégies de protection visent à avoir un impact direct sur la menace. Le développement de telles stratégies se base sur l'analyse du contexte et a pour objectif d'influencer les acteurs qui sont à l'origine des menaces auxquelles vous faites face.
- 4 Les plans de contingence vous serviront à guider la réaction de votre organisation en cas d'urgence.

<sup>10</sup> Nouveau Manuel de Protection pour les défenseurs des droits humains, Protection International, 2008.

### 3.1. Protocoles de sécurité liés à vos activités

Le développement de protocoles de sécurité liés à vos activités se base sur l'analyse de risque réalisée pour chacune de vos activités et situations à risque. Reprenez les tableaux que vous avez développés pour chacune des situations au cours de l'analyse de risque. Pour chaque situation, développer des mesures de sécurité pour chaque menace liée à cette situation, en suivant le tableau ci-dessous. Prenez bien en compte les aspects liés à la prévention de la menace, et ceux liés à la réaction si la menace est mise à exécution.

Situation/Activité 1 CFCISK Organisation de formations et d'ateliers sur les droits des femmes		
Menaces	Prévention	Réaction
<p><b>Menace 1 : Infiltration</b></p> <p>Risques associés à la menace : Fuite d'information pendant les ateliers sur le contenu des formations, l'identité des participants, et les actions de l'organisation.</p>	<p>Créer des mots de passe sûrs pour nos ordinateurs (utiliser Keepass pour créer et gérer les mots de passe).</p> <p>Déterminer quelles informations nous ne pouvons absolument pas communiquer par téléphone.</p> <p>Utiliser Whatsapp pour communiquer des informations sensibles.</p> <p>Utiliser nos contacts cordiaux avec les autorités afin de faciliter l'organisation des ateliers.</p> <p>S'assurer au début des ateliers que chaque participante connaît au moins deux autres participantes (à travers un jeu ou bien de façon explicite).</p> <p>Entamer un dialogue avec notre famille pour expliquer notre travail et notre engagement pour la cause des droits des femmes.</p>	<p>Si nous soupçonnons qu'il y a une personne infiltrée parmi les participantes, arrêter la formation.</p> <p>Évaluer les dommages potentiels causés par la fuite d'information. Dans les jours qui suivent, discuter avec les participantes de confiance afin de déterminer l'identité de la personne soupçonnée.</p>
<p><b>Menace 2 : Agressions</b></p> <p>Risques associés à la menace : Blessures, viol, décès.</p>	<p>Effectuer tous nos déplacements de jour uniquement, et par groupes de deux formatrices.</p> <p>Mettre en place un système de suivi des déplacements des formatrices.</p> <p>Dormir dans un hôtel de confiance.</p>	<p>Avoir à disposition les numéros et adresses des centres de santé ou hôpitaux les plus proches.</p> <p>Alerter nos partenaires.</p> <p>Fournir un soutien moral et psychologique à la victime, soit au sein de l'organisation même, soit en recourant à un psychologue suivant les ressources disponibles.</p>

### 3.2. Mesures de sécurité quotidiennes

Les mesures de sécurité quotidiennes doivent couvrir les mesures qui seront suivies tous les jours par l'ensemble des membres de l'organisation et par les membres de leurs familles. Elles doivent au moins couvrir les aspects suivants :

- La sécurité au bureau et au domicile.
- La sécurité de l'information.
- La sécurité des communications.
- La sécurité des déplacements quotidiens.

Certains de ces aspects sont peut-être déjà couverts par les situations à risque que vous avez identifiées au cours de l'analyse. Reprenez-les donc et intégrez-les à vos mesures quotidiennes. Pour les aspects non couverts, reprenez et appliquez les étapes de l'analyse de risque à ces aspects.

Servez-vous des questions directrices et des documents « 10 bonnes pratiques pour la sécurité des défenseurs des droits humains » (sections 1 à 4)<sup>11</sup> et la « Liste de contrôle : révision de la sécurité au bureau », en page 97 du Nouveau Manuel de Protection<sup>12</sup> afin de développer ces mesures.

<sup>11</sup> [10 bonnes pratiques de sécurité pour les défenseurs des droits humains](#), Protection International, 2016.

<sup>12</sup> [Nouveau Manuel de Protection pour les défenseurs des droits humains](#), Protection International, 2008.

	Mesures de prévention	Mesures de réaction
<b>La sécurité au bureau et au domicile</b>	<p>Ne pas laisser d'information sensible sur les bureaux lorsque personne n'est présent.e.</p> <p>Répertorier et numéroter les clés dans un registre.</p> <p>Enregistrer tous les visiteurs dans le registre dédié (nom, prénom et numéro de carte d'identité).</p> <p>Faire attendre les visiteurs dans la salle de réception.</p>	<p>Si un membre de l'équipe perd ses clés, changer immédiatement la serrure du bureau.</p>
<b>La sécurité de l'information</b>	<p>Ne pas laisser d'information sensible sur les bureaux lorsque personne n'est présent.</p> <p>Communiquer par voie orale les informations très sensibles, et seulement aux personnes qui ont besoin d'avoir ces informations.</p>	<p>Prévenir toutes les personnes pouvant être affectées par la perte des informations et concerter des mesures à prendre.</p>
<b>La sécurité des communications</b>	<p>Utiliser Whatsapp pour les messages de texte.</p> <p>Créer des mots de passe surs pour nos ordinateurs et emails (utiliser Keepass si possible).</p>	<p>Changer de téléphone si nous avons la suspicion qu'il est compromis.</p> <p>Changer de mot de passe si nous nous rendons compte que nos mails sont interceptés. Dans le pire des cas, changer d'adresse email.</p>
<b>La sécurité des déplacements quotidiens</b>	<p>Se déplacer en groupe d'au moins 3 personnes une fois la nuit tombée.</p> <p>Utiliser un chauffeur de confiance si l'on doit prendre un taxi.</p> <p>Former des groupes de 2 ou 3 personnes et mettre en place un système de check-in quotidien entre ces personnes, par exemple matin et soir (créer un groupe Whatsapp pour cela).</p>	<p>Mettre en place un groupe de soutien pour la personne agressée ou accidentée.</p>

### 3.3. Plans d'urgence et de contingence

Vous trouverez ici une méthode afin de développer vos propres plans d'urgence et de contingence. Tout d'abord, commencez par définir le cadre général des réactions d'urgence.

Cadre général des réactions d'urgence	
<b>Réaction initiale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui devrait être avisé en premier au sein de l'organisation ?</li> <li>• Y a-t-il toujours quelqu'un sous astreinte téléphonique ?</li> <li>• Qui devrait être contacté si cette personne n'est pas disponible ?</li> <li>• Quelles autres personnes ou organisations doivent être alertées au cours de la première phase ?</li> </ul>
<b>Coordination, prise de décision et suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui doit être impliqué dans une réaction d'urgence ?</li> <li>• Existe-t-il un comité d'urgence ?</li> <li>• Qui prend la décision, c.-à-d. un comité ou une seule personne ?</li> <li>• Qui fournit un soutien affectif à la personne touchée ?</li> <li>• Qui pourrait fournir un soutien psychologique lorsque cela est nécessaire ?</li> <li>• Qui pourrait le faire pour les cas de violence faite aux femmes ?</li> <li>• Qui communiquera avec les proches parents et assurera la liaison avec eux ?</li> <li>• Dans le cas où le bourreau est un membre de la famille ou un proche parent, avec qui communiquer ?</li> <li>• Qui coordonnera l'évacuation ?</li> <li>• Qui gèrera les relations avec les médias et les autorités si nécessaire ?</li> </ul>
<b>Analyse et documentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui est responsable de documenter et d'analyser la réaction ?</li> <li>• À qui et comment ces informations seront-elles communiquées ?</li> <li>• Existe-t-il un formulaire ou au moins des questions directrices pour l'analyse et la documentation de la réaction ?</li> </ul>
<b>Évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui sera responsable de l'évaluation (c.-à-d. une personne ou un comité) ?</li> <li>• Quelles devraient être les questions directrices ?</li> <li>• Comment l'évaluation contribuera-t-elle à la révision des plans et protocoles de sécurité actuels ?</li> </ul>

Ensuite, identifiez les situations d'urgence auxquelles vous êtes susceptibles de faire face. Servez-vous de ces questions directrices et du document « 10 bonnes pratiques pour la sécurité des défenseurs des droits humains » (sections 5 à 8)<sup>13</sup> afin de réfléchir à ces situations.

### QUESTIONS DIRECTRICES

#### URGENCE MÉDICALE

- Quel est l'hôpital le plus proche ?
- Qui coordonnera l'évacuation sanitaire ?
- Quelles sont les coordonnées de la compagnie d'assurance ?

#### DÉTENTION

- Qui la personne détenue appelle-t-elle en premier ? Son point focal de sécurité ou un avocat ? Les deux si possible ?
- Quelles sont les coordonnées d'un avocat de confiance ?
- Où la personne détenue a-t-elle été emmenée ?
- Qui a détenu le membre de votre organisation ?
- Quelles sont les charges ?
- Quels sont les acteurs qui pourraient contribuer à sa libération ?

#### ÉVACUATION

- Qui coordonne l'évacuation ?
- Toutes les voies d'évacuation possibles ont-elles été identifiées ? Quelles sont-elles ?
- Quels moyens de transport seront utilisés pour l'évacuation ?
- Avez-vous identifié un abri ou un endroit sûr où vous loger ? Dans le cas où il serait nécessaire que d'autres membres de famille quittent leur maison, où peut-on les loger ?
- S'il n'est pas possible d'évacuer, ou si vous ne voulez pas évacuer, quel est l'endroit le plus sûr où se réfugier ?

### 3.4. Développer des stratégies de protection

Revenez à l'analyse du contexte et sélectionnez deux ou trois acteurs que vous souhaitez influencer parce qu'ils sont la source des menaces les plus sérieuses. Revenez à l'évaluation des risques et sélectionnez les capacités qui sont liées à ces menaces les plus sérieuses, et par conséquent également aux acteurs que vous avez choisis.

Formulez un ou deux objectifs concrets que vous souhaitez atteindre par rapport à chacun des acteurs que vous avez choisis. Demandez-vous comment vous pourriez atteindre ces objectifs en utilisant vos propres capacités pour exploiter les vulnérabilités de ces acteurs (que vous avez identifiées lors de l'analyse des parties prenantes) en vue d'accroître leur tolérance ou leur acceptation de votre travail, ou d'accroître votre capacité à les dissuader de commettre des actes préjudiciables ou à les persuader de respecter votre travail. L'axe tolérance/acceptation est lié à l'impact que votre travail a sur les acteurs qui s'opposent à vous. Toute action cherchant à accroître la tolérance et l'acceptation visera donc soit à adapter votre objectif de travail à ce que votre espace de travail politique vous permet de faire, soit à limiter la confrontation en donnant des informations sur votre travail, en clarifiant vos objectifs et en améliorant votre image/légitimité/transparence. L'axe dissuasion/persuasion est lié à votre capacité à convaincre les acteurs d'opposition qu'ils ne doivent pas s'attaquer à vous. Toute action visant à dissuader un acteur de commettre une agression ou à le persuader de ne pas vous attaquer cherchera donc à accroître le coût politique d'une agression ou à persuader les acteurs d'opposition qu'il est dans leur intérêt de ne pas vous attaquer.

Écrivez les actions qui vous viennent à l'esprit dans les cases correspondantes de la matrice ci-dessous. Vous n'êtes pas obligé·e·s de penser à l'ensemble des quatre éléments (tolérance, acceptation, dissuasion et persuasion) pour chaque acteur : certains acteurs sont plus réceptifs à une stratégie qu'à une autre. Par exemple, il peut s'avérer impossible ou irréaliste de dissuader un acteur de commettre des actions, mais vous pourrez peut-être obtenir la tolérance. À l'inverse, il peut s'avérer impossible de persuader un acteur de respecter votre travail, mais vous pourrez peut-être le dissuader de vous nuire.

<sup>13</sup> [10 bonnes pratiques de sécurité pour les défenseurs des droits humains](#), Protection International, 2016.

MATRICE DES STRATÉGIES DE SÉCURITÉ CFCISK	Groupes armés Mai-Mai	Famille des auteurs des violations
<b>Objectif</b>	Empêcher les groupes Mai-Mai d'interrompre nos ateliers de formation	Neutraliser les menaces posées par les familles des auteurs des violations
<b>Tolérance/acceptation</b>	Actions : • Engager un dialogue avec des membres civils de famille de soldats Mai-Mai, afin que leurs proches les convainquent de ne pas entraver le travail de notre organisation.	Actions : • Avec l'aide de la médiation d'un ami de la famille des auteurs des violations que nous connaissons bien, engager un dialogue avec la famille.
<b>Dissuasion/persuasion</b>	Actions : • Pas possible à obtenir dans le contexte actuel.	Actions : • Déposer plainte auprès des autorités locales

### 3.5. Les mécanismes régionaux de protection

Au niveau international, depuis l'adoption de la **Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'Homme** en 1998, plusieurs mécanismes de protection ont été créés au sein des différentes organisations intergouvernementales : **Rapporteur spécial des Nations unies sur la situation des défenseurs** ([www.protecting-defenders.org](http://www.protecting-defenders.org)), **Rapporteur spécial de la Commission africaine sur la situation des défenseurs des droits de l'Homme en Afrique**, Unité fonctionnelle sur les défenseurs des droits de l'Homme de la Commission inter-américaine des droits de l'Homme, bureau du Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'Homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, Union européenne<sup>14</sup>. Au niveau de l'Union européenne, les **orientations de l'Union européenne pour la protection des défenseurs** (2004) est le document de référence pour garantir la protection des DDH<sup>15</sup> et est aussi un outil efficace pour guider les délégations de l'UE, les ambassades et missions diplomatiques dans leur travail de protection des DDH<sup>16</sup>. Il est aussi important de mentionner les **lignes directrices relatives à la protection des droits de l'homme de l'OSCE/ODIR**, qui s'inscrivent dans la continuité du mandat de

<sup>14</sup> [Mécanismes de protection des défenseurs des droits de l'homme](#), FIDH, 5 mars 2010.

<sup>15</sup> Garantir la protection – [Orientations de l'Union européenne concernant les défenseurs des droits de l'homme](#), Service européen d'action extérieure (SEAE).

<sup>16</sup> [Lignes directrices relatives à la protection des défenseurs des droits de l'homme](#), OSCE/ODIHR, 2016.

l'OSCE et visent à appuyer les États participants dans la mise en œuvre de leurs engagements au titre de la dimension humaine liée à la protection des défenseur·e·s des droits humains.

#### 3.5.1. Les mécanismes interétatiques africains

Le système africain de protection des droits de l'Homme a subi, au même titre que tous les autres, l'influence de la dynamique impulsée par la Déclaration de 1998. Cette dernière a motivé l'essor en son sein, de normes revendiquant spécifiquement la protection par les différents acteurs internationaux, des défenseur·e·s des droits humains, que vous pourriez intégrer dans vos stratégies de protection. L'on peut relever à ce titre :

- La **Déclaration et le plan d'action de Grande Baie**, adoptée en 1999, comprennent des instruments non contraignants, adoptés le 16 avril 1999, par la première Conférence ministérielle de l'Organisation de l'Unité africaine (OUA) réunie à Grande Baie aux îles Maurice du 12 au 16 avril 1999. Ils constituent les premiers instruments régionaux, faisant mention de la protection spécifique des défenseur·e·s. Ils appellent alors les États membres de l'OUA « à prendre les mesures appropriées pour mettre en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs ».

- La **Déclaration de Kigali**, adoptée en 2003, est un autre instrument non contraignant, adoptée le 8 mai 2003, par La première Conférence ministérielle de l'Union africaine sur les Droits de l'Homme en Afrique réunie à Kigali au Rwanda. Cette norme en son article 28, « reconnaît le rôle important joué par les organisations de la société civile et les défenseurs des droits de l'homme en particulier dans la promotion et la protection des droits de l'homme en Afrique et lance un appel aux États membres et aux institutions régionales afin qu'ils protègent et encouragent » leur participation dans les processus de décisions.

- La **Commission africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (CADHP)**, est l'organe chargé de promouvoir les droits de l'Homme et des peuples et, d'assurer leur protection en Afrique. Elle a adopté, lors des dernières décennies, un ensemble de résolutions spécifiques sur la protection des défenseur·e·s en Afrique, faisant directement référence aux droits de ces derniers. C'est le cas de :

- La résolution no 69 : résolution sur la protection des défenseurs des droits de l'homme en Afrique, 2004 ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=74](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=74)).

- La résolution no 119 : résolution sur la situation des droits des défenseurs des droits de l'homme en Afrique, 2007 ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=171](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=171)).

- La résolution no 196 : résolution sur la situation des droits de l'homme en Afrique, 2011 ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=192](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=192))

- La résolution no 273 : résolution sur l'extension du mandat du Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme en Afrique ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=320](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=320)), 2014.
- La résolution no 275 : résolution sur la protection contre la violence et d'autres violations des droits humains de personnes sur la base de leur identité ou orientation sexuelle réelle ou supposée, 2014 ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=322](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=322)).
- La résolution no 336 : résolution sur les mesures de protection et de promotion du travail des femmes défenseuses des droits de l'homme, 2016 ([http://www.achpr.org/fr\\_sessions/19th-ao/resolutions/336/](http://www.achpr.org/fr_sessions/19th-ao/resolutions/336/)).
- La résolution no 345 : résolution sur la situation des défenseurs des droits de l'homme en Afrique, 2016 ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=384](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=384)).
- La résolution no 376 : résolution sur la situation des défenseurs des droits de l'homme en Afrique, 2016 ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=419](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=419)).
- La résolution no 381 : résolution sur la nomination d'un Rapporteur spécial sur les défenseurs des droits de l'homme et Point focal sur les représailles en Afrique, 2017 ([https://www.achpr.org/fr\\_sessions/resolutions?id=392](https://www.achpr.org/fr_sessions/resolutions?id=392)).
- Les lignes directrices sur la liberté d'association et de réunion, adoptées en 2017 (<https://www.ishr.ch/news/achpr61-lignes-directrices-sur-la-liberte-dassociation-et-de-reunion-presentees-dans-le-cadre>).

Ces divers instruments visent principalement à interpeller les États membres, au sujet de la nécessité vitale de protéger les activités des défenseur·e·s, du fait de leur importance pour l'effectivité des droits fondamentaux. D'une part, ils appellent les États à reconnaître le rôle des défenseurs des droits humains dans la promotion et la protection des droits et libertés garantis par la Charte africaine et les autres instruments tant régionaux qu'internationaux. Et d'autre part, ils encouragent ces derniers à, entre autres mesures, adopter des lois spécifiques sur la protection des droits des défenseurs des droits de l'homme. Le cadre juridique de la protection internationale des défenseur·e·s des droits humains fait certes intervenir, comme l'illustrent les précédents développements, des normes. Cependant, il englobe également en plus de celles-ci, divers mécanismes destinés à assurer la mise en œuvre et l'effectivité de ces textes.

En 2004, le mandat de rapporteur spécial sur la protection des défenseur·e·s a été mis en place auprès de la CADHP<sup>17</sup>. Dans le cadre de son mandat, la Commission examine, produit des rapports et agit sur la base d'informations relatives à la situation des défenseur·e·s sur le continent. M. Mohamed Bechir Khalfallah est le

Rapporteur spécial actuel : **Contact** [au-banjul@africa-union.org](mailto:au-banjul@africa-union.org)

### Le Rapporteur a pour mandat de :

- Chercher, recevoir, examiner et agir sur l'information relative à la situation des défenseur·e·s des droits humains en Afrique;
- Présenter à chaque session ordinaire de la Commission africaine un rapport sur la situation des défenseur·e·s des droits humains en Afrique;
- Collaborer et établir le dialogue avec les États membres, les institutions nationales des droits humains, les organismes intergouvernementaux, les mécanismes internationaux et régionaux de protection des défenseur·e·s des droits humains, les défenseur·e·s des droits humains et les autres partenaires;
- Élaborer et recommander des stratégies visant à mieux protéger les défenseur·e·s des droits humains et assurer le suivi de ses recommandations;
- Susciter la prise de conscience et promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration de l'ONU sur les défenseur·e·s des droits humains en Afrique;

### 3.5.2. Structures et institutions responsables pour la promotion et protection des DDH au niveau national

▪ Dans les textes, l'**État congolais** détient la responsabilité de la promotion et protection des DDH. Cependant, il n'existe pas encore de loi en RDC qui garantit la protection des droits des DDH en RDC. Un projet de législation nationale pour la protection des DDH a été introduit à l'Assemblée nationale en 2011. Un comité de suivi composé d'organisations de la société civile avait été créé pour suivre ce processus et faire du plaidoyer pour l'adoption de la loi au cours de l'année 2016. Cependant, ce projet de loi avait été rejeté, car jugé inconstitutionnel. Le comité de suivi a demandé l'opinion de contre-expertise en constitutionnalité et a cherché à réviser le projet de loi pour pouvoir le soumettre à nouveau. Après l'implication active des acteurs de la société civile et du CNDH, la proposition avait été jugée recevable devant le sénat. Cependant, son contenu avait été totalement dénaturé lors de la deuxième lecture à l'Assemblée nationale. Plusieurs dispositions de cette loi sont contraires aux normes internationales de protection et de promotion des droits humains, notamment à la Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme et à la fiche d'information No29 publiée par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme.

▪ Le **ministère des Droits Humains** a été créé après l'accord global et inclusif de Sun city de décembre 2002 pour lutter contre les violations des droits humains après les guerres successives de 1996 et de 1998. Le ministère a pour mission de sensibiliser la population

<sup>17</sup> Son mandat est défini par la Résolution 69(XXXV) 04 de la CADHP adoptée en 2004 à Banjul, Gambie.

sur le respect de droits humains en RDC, lutter contre des violations des droits humains, mener les enquêtes de manière professionnelle, objective et indépendante pour les cas de violations rapportés, exploiter les rapports et les documents fournis par les ONG, les victimes, les témoins, les divisions provinciales sur le respect ou les violations des droits humains; ainsi que de veiller sur l'application des engagements et recommandations prises sur le plan régional et international (EPU, Conseil des Droits de l'Homme) pour le respect des droits humains.

▪ La **Commission nationale des Droits de l'Homme (CNDH)** (<http://www.cndhrdc.cd/>) : La CNDH est une institution nationale d'appui à la démocratie chargée de la promotion et de la protection des droits humains. C'est un organe technique et consultatif de droit public congolais, indépendant, pluraliste, apolitique, doté de la personnalité juridique, émergeant au budget de l'État et jouissant de l'autonomie administrative, financière et technique. La CNDH a pour attributions principales d'enquêter sur les cas de violations des droits humains; de procéder à des visites périodiques des centres pénitentiaires et de détention, de renforcer les capacités d'intervention des associations de défense des droits humains, de veiller à l'application des normes juridiques nationales et des instruments juridiques régionaux et internationaux relatifs aux droits humains ratifiés par la RDC. La CNDH a aussi pour rôle d'établir des rapports sur l'état d'application des normes nationales et des instruments juridiques internationaux en matière de droits humains; de contribuer à la préparation des rapports que la RDC présente devant les organisations internationales, d'examiner la législation interne relative aux droits humains et faire des recommandations pour son ordonnancement législatif et d'émettre des avis et faire des propositions au Parlement, au Gouvernement et aux autres institutions concernant les questions relatives à la promotion et à la protection des droits humains. **Contact** : communication.cndhrdc@gmail.com; no Tél. : + 243 84 092 77 51

De nombreux défenseur.e-s des droits humains s'efforcent de défendre le principe de responsabilité en matière d'application des normes juridiques relatives aux droits humains. De manière générale, il peut s'agir d'exercer une pression sur les autorités et d'exhorter l'État à intensifier ses efforts en vue de s'acquitter des obligations internationales en matière de droits humains qu'il a contractées en ratifiant des instruments internationaux. La RDC a ratifié un certain nombre de traités onusiens et participe à ce titre aux mécanismes de suivi des traités suivants :

▪ Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (ratifiée en 1996).

- Protocole facultatif à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (ratifiée en 2010).
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ratifiée en 1976).
- Deuxième Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques visant à abolir la peine de mort.
- Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ratifiée en 1986).
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ratifiée en 1976).
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ratifiée en 1976).
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- Convention relative aux droits de l'enfant (ratifiée en 1990).
- Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés (ratifiée en 2001).
- Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (ratifiée en 2001).
- Convention relative aux droits des personnes handicapées (ratifiée en 2015).

### **3.5.3 Les mécanismes et les fonds internationaux, régionaux et issus de la société civile**

▪ Le **Bureau Conjoint des Nations Unies aux Droits de l'Homme (BCNUDH/MONUSCO)** (<http://cd.one.un.org/content/unct/rdc/fr/home/a-propos/bcnuhd.html>). Le BCNUDH a été créé en février 2008. Il comprend la Division des Droits de l'Homme de la MONUSCO et l'ancien bureau du Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme (HCDH) en RDC qui ont tous deux été entièrement intégrés. Le BCNUDH travaille en concordance avec les deux mandats et a pour mission d'analyser la situation des droits humains dans le pays, de rapporter les violations des droits humains qui demandent une intervention urgente, notamment par le biais des procédures spéciales, et de renforcer les institutions nationales (étatiques et non étatiques) œuvrant pour les droits humains afin de s'assurer du respect des traités internationaux et régionaux ratifiés par la RDC. Le BCNUDH couvre l'ensemble du territoire de la RDC et est représenté au

niveau du quartier général de la MONUSCO à Kinshasa ainsi que sur le terrain à travers six antennes à l'ouest et dix bureaux de terrain à l'est. Il dispose d'un fond d'urgence pour les DDH en danger. **Contact** : monusco-jhro-drc@un.org.

• **L'Instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme** (IEDDH/EIDHR) ([https://ec.europa.eu/europeaid/how/finance/eidhr\\_en.htm\\_en](https://ec.europa.eu/europeaid/how/finance/eidhr_en.htm_en)) est un instrument de financement thématique de l'action extérieure de l'UE visant à soutenir des projets dans le domaine des droits humains, des libertés fondamentales et de la démocratie dans les pays non membres. Cet instrument est conçu pour aider la société civile à devenir une force efficace pour la réforme politique et la défense des droits humains. L'un des objectifs et priorités spécifiques de l'IEDDH est de soutenir les défenseur·e·s des droits humains dans les situations où ils sont le plus exposés. L'IEDDH peut accorder de petites subventions jusqu'à 10 000 euros par subvention sur une base ad hoc aux défenseur·e·s des droits humains (DDH) qui ont besoin d'un soutien urgent. **Contact** : EuropeAid-HRD-SmallGrants@ec.europa.eu

• **ProtectDefenders.eu** ([www.protectdefenders.eu](http://www.protectdefenders.eu)) : L'Union européenne a mis en place un mécanisme visant à protéger les défenseur·e·s des droits humains faisant face à des situations extrêmement difficiles. Ce mécanisme est organisé et mis en œuvre par un consortium de 12 organisations non gouvernementales. Il offre une assistance multiforme aux défenseur·e·s des droits humains en danger, notamment :

(i) soutien urgent, y compris protection physique/numérique, soutien juridique, soutien médical, suivi des procès et des prisons, plaidoyer urgent, réinstallation urgente, soutien aux familles, suivi et rapports urgents, assistance téléphonique permanente aux défenseur·e·s des droits humains (24 h/24 et 7 j/7);

(ii) soutien à moyen terme, y compris le suivi de la situation des défenseur·e·s des droits humains, l'alerte précoce, le renforcement des capacités, les formations sur la prévention des risques et la sécurité (y compris la sécurité numérique), le plaidoyer international, régional et national sur les cas individuels et le cadre législatif, la relocalisation temporaire et le soutien juridique aux procédures judiciaires longues;

(iii) soutien à long terme, y compris le soutien aux réseaux nationaux, le plaidoyer, le lobbying et le développement de stratégies pour contrer les restrictions et les sanctions imposées aux défenseur·e·s des droits humains par les États, y compris la diffamation, les lois sur le financement étranger et la criminalisation des défenseur·e·s des droits humains.

**Contact** : contact@protectdefenders.eu

• **Lifeline Embattled CSO Assistance Fund** (<https://www.csolifeline.org/>) : Le Fonds d'aide aux OSC de Lifeline Embattled fournit une aide financière d'urgence aux organisations de la société civile (OSC) menacées ou attaquées, ainsi que des subventions

de plaidoyer à réponse rapide ciblant des menaces plus larges pour la société civile et la liberté d'association et de réunion. Ce fonds est géré par un consortium de 7 organisations non gouvernementales. **Contact** : info@csolifeline.org

• **L'Observatoire pour la protection des défenseurs des droits de l'homme** (<http://www.omct.org/fr/human-rights-defenders/observatory/>) : L'Observatoire est un mécanisme d'alerte et de soutien d'urgence pour les DDH. Ce programme est géré conjointement entre la Fédération Internationale des Droits de l'Homme (FIDH) et l'Organisation Mondiale Contre la Torture (OMCT). Les principaux objectifs sont d'interpeller la communauté internationale sur les cas de harcèlement et de répression des défenseur·e·s des droits humains, d'offrir une aide concrète et personnalisée par le biais de missions internationales d'enquêtes, de missions d'observation et d'appui judiciaire, de missions de solidarité et de l'octroi d'une assistance matérielle aux défenseur·e·s et aux organisations de défense des droits humains. **Contact** : Appeals@fidh-omct.org

• **Fonds d'urgence Front Line Defenders** (<https://www.frontlinedefenders.org/en/programme/protection-grants>) : Le programme de subventions de protection Front Line Defenders fournit un soutien financier rapide et pratique aux défenseur·e·s des droits humains en danger. Les subventions de protection peuvent financer des dispositions visant à améliorer la sécurité et la protection des défenseur·e·s des droits humains et de leurs organisations. Les subventions s'élèvent à un montant maximum de 7 500 euros.

**Contact** : grants@frontlinedefenders.org

• **Justice et Paix - Programme Shelter City Initiative** (<http://en.justiceandpeace.nl/human-rights-defenders-and-security/shelter-city-initiative> ; <https://sheltercity.nl/en/>) :

Le programme Shelter City de Justice et Paix apporte soutien et protection aux défenseur·e·s des droits humains agissant au niveau local. À travers l'initiative Shelter City, et en coopération avec 14 Shelter Cities (« villes refuge ») internationales et néerlandaises, le programme offre l'opportunité aux défenseur·e·s des droits humains d'un séjour de trois mois dans l'une des Shelter Cities néerlandaises, afin qu'ils puissent continuer leur travail en sécurité et de façon efficace sur le long terme. **Contact** : info@sheltercity.org

• **Urgent Action Fund Africa for Women's Human Rights** (<http://www.uaf-africa.org/>) : Urgent Action Fund for Women's Human Rights est un fonds féministe qui protège, renforce et soutient les femmes et les défenseur·e·s des droits humains transgenres aux moments critiques. Urgent Action Fund-Africa fournit des subventions de réponse rapide et un soutien technique aux organisations militantes pour la défense des droits des femmes qui identifient les questions stratégiques et urgentes les possibilités de

faire progresser les droits des femmes en Afrique. **Contact** : info@uaf-africa.org

• **Dignity For All** (<http://www.dignitylgbti.org/>) : Le Programme d'aide aux LGBTI « Dignity For All » est un consortium de huit grandes organisations de défense des droits humains et des LGBTI qui fournit une aide d'urgence, des fonds de plaidoyer et un soutien en matière de sécurité aux défenseurs des droits humains et aux organisations de la société civile menacées ou attaquées en raison de leur travail pour les droits LGBTI. **Contact** : info@dignitylgbti.org

• **McCain Institute** (<https://www.mccaininstitute.org/human-rights-defenders-program/>) : L'Institut McCain possède un programme d'aide transitoire pour les défenseur·e·s des droits humains qui ont été contraints de fuir leur foyer ou de travailler sous terre en raison de harcèlement, d'intimidation ou de menaces violentes. Le programme fournit un soutien temporaire et transitoire aux militants qui sont contraints de travailler dans la clandestinité ou de fuir leur pays pour pouvoir continuer à lutter dans le domaine des droits humains. **Contact** : info@mccaininstitute.org

Autres initiatives et projets en faveur des DDH en RDC (liste non exhaustive) :

• Agir ensemble pour les Droits de l'Homme ([www.aedh.org](http://www.aedh.org)) : La priorité d'AEDH est de soutenir des actions concrètes de défense et de promotion des droits humains. AEDH appuie des projets qui sont élaborés et menés sur le terrain par des associations ou des groupes locaux. En RDC, AEDH met en œuvre le **projet RISK** avec trois partenaires locaux : la Synergie Ukingo Wetu (SUWE), l'association SOS Information Juridique Multisectorielle (SOS IJM) et l'association Arche d'Alliance (ARAL). **Contact** : agir-ensemble@aedh.org

• **Protection International RDC** (<https://protectioninternational.org/>) : PI est une organisation internationale à but non lucratif qui intervient auprès des défenseur·e·s des droits humains pour développer des stratégies de gestion de la sécurité et de la protection. Protection International travaille depuis 2009 en RDC. PI accorde une attention particulière à prendre en considération la voix et les préoccupations des femmes DDH et des groupes marginalisés. PI développe des programmes de renforcement des capacités qui visent à doter les structures accompagnées de stratégies pérennes en formant et suivant des points focaux de sécurité. L'approche méthodologie de l'intervention encourage la mobilisation de toutes les parties prenantes afin de garantir une forte participation et une appropriation sur le long terme. PI travaille aussi avec les détenteur·e·s d'obligations afin qu'ils ou elles respectent leurs obligations de protéger les DDH à travers notamment le développement de politiques publiques pour la protection des DDH. PI conduit des

projets de recherches-actions afin d'appuyer ses actions de plaidoyer visant à promouvoir le droit des défendre les droits humains. **Contact** : pd-drc@protectioninternational.org

• **Carter Center** (<https://www.cartercenter.org/>) : Le Centre Carter est guidé par un engagement fondamental envers les droits de la personne et l'allègement de la souffrance humaine. Elle vise à prévenir et à résoudre les conflits, à renforcer la liberté et la démocratie et à améliorer la santé. Le Centre Carter est resté en RDC à la suite de sa mission d'observation électorale de novembre 2006, pour se joindre à la société civile congolaise dans la protection des droits humains. **Contact** : info@cartercenter.org

• **Avocats sans frontières** (<https://www.asf.be/blog/category/country/dr-congo/>) : ASF réalise actuellement plusieurs projets autour de trois thèmes en RDC : contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable en renforçant l'accès à la justice, protéger les droits humains et les libertés démocratiques pendant la période électorale, placer les intérêts des populations locales au centre de la gestion des ressources naturelles : transparence, responsabilité et protection des droits. **Contact** : gdurdu@asf.be

• **Amnesty International** ([www.amnesty.org](http://www.amnesty.org)) : Par le biais de son « Programme de Campagnes/Programme de Secours » et du « Programme pour les défenseurs des droits humains en Afrique » au Secrétariat International d'Amnesty International, AI fournit un abri et une assistance financière à un nombre limité de défenseur·e·s des droits humains en Espagne (programme principal), aux Pays-Bas et au Bénin (pour les défenseur·e·s des droits humains en Afrique francophone). Amnesty International cherche avant tout à trouver des solutions pour les défenseur·e·s des droits humains dans leur pays d'origine ou dans la région. **Contact** : amnestyis@amnesty.org

• **Freedom House** (<https://freedomhouse.org/>) : Freedom House s'emploie à défendre les droits humains et à promouvoir le changement démocratique, en mettant l'accent sur les droits politiques et les libertés civiles. Freedom House agit en tant que catalyseur pour la liberté par une combinaison d'analyse, de plaidoyer et d'action. **Contact** : info@freedomhouse.org

### 3.5.4 Mécanismes locaux de protection

Édits provinciaux

Le 10 février 2016, le Gouverneur de la province du Sud-Kivu en RDC a promulgué un **édit portant protection des défenseurs des droits de l'homme et des**

**journalistes en province du Sud-Kivu.** Le vote et l'adoption de l'édit par l'assemblée provinciale du Sud-Kivu, ainsi que sa promulgation par le Gouverneur du Sud-Kivu, constituent une avancée importante dans la mise en place des mécanismes visant à la protection des défenseur·e·s des droits humains. Cette initiative des autorités provinciales transmet un message fort à un moment où les défenseur·e·s des droits humains et les journalistes subissent des menaces, des violences et des arrestations arbitraires, et où l'espace pour effectuer leur travail a tendance à devenir de plus en plus restreint.

Le nouveau texte rappelle également le contexte précaire dans lequel les défenseur·e·s des droits humains opèrent : « [...] les journalistes et les défenseurs des droits de l'homme sont souvent la cible de nombreuses violations et restrictions à leurs droits dans l'exercice de leur activité : arrestations et détention arbitraires, enlèvements ou disparitions, placement sous surveillance, tortures ou agressions physiques, harcèlements judiciaires, menaces de mort, meurtres, intimidations, interdictions illégales, exil forcé et autres formes d'entraves et de frustrations. D'autres ont péri par assassinat dans des conditions non encore élucidées ». Le texte souligne aussi le rôle des défenseur·e·s des droits humains et des journalistes, et leur droit à la liberté de réunion et d'expression, qui comprend le droit d'organiser et tenir des réunions, de communiquer librement des informations sur les droits humains, et de dénoncer la politique et l'action du pouvoir public lorsqu'il commet des violations des droits humains. Le texte précise également qu'un·e défenseur·e peut saisir les instances judiciaires compétentes en cas de violation de ses droits.

Les organisations de la société civile du Sud Kivu, Protection International et le Bureau Conjoint des Nations Unies aux Droits de l'Homme qualifient la promulgation de l'édit comme une victoire obtenue grâce aux efforts communs, suite à un travail long et difficile étendu sur 8 ans. Au Nord-Kivu, le processus a commencé avec les membres de la société civile, dont la SUWE accompagnée par les médias, la proposition d'édit a été jugée recevable par l'Assemblée Provinciale et le texte a connu un toilettage au niveau de la commission PAJ qui l'a adopté après l'étude.

Au-delà des initiatives législatives provinciales, il existe au Nord Kivu et Sud Kivu, 3 réseaux performants de protection et sécurisation des DDH et activistes prodémocratie. Ils sont tous appuyés par la section des droits de l'homme de la Monusco et certaines ONGI de DH œuvrant dans ces provinces :

• **Synergie Ukingo Wetu (SUWE)** : Ce mécanisme de protection local est une coalition de huit organisations de défense des droits humains au Nord-Kivu : Centre de Recherche sur l'Environnement, la Démocratie et les Droits de l'Homme (CREDDHO); Coalition des Volontaires pour la Paix et le Développement (CVPD); Synergie des Femmes pour les Victimes des Violences Sexuelles (SFVS); Forum des Organisations Nationales de Droits Humains (FONADH); Centre d'Appui pour le Développement Rural et Communautaire (CADERCO); Association africaine de Défense des Droits de l'Homme (ASADHO); Solidarité Féminine pour la Paix et le Développement Intégral (SOFEPADI) et Groupe d'Associations de Défense des Droits Humains et de la Paix (GADHOP). Ce réseau vise à promouvoir la protection des défenseur·e·s des droits humains : en cas d'urgence, il peut compter sur des Coalitions locales de Protection (CLP) présentes dans sur les 28 axes de la province qui lui permettent d'enquêter et de mettre en œuvre des stratégies de protection, notamment à travers différents projets. SUWE travaille également avec des organisations locales spécialisées dans la défense des droits humains afin d'améliorer leurs méthodes de travail et de faire de leur sécurité un élément central de leurs interventions.

**Contact** : « Synergie Ukingo Wetu Protection DDH » suwe.protection2014@gmail.com; Tél. : +243998401598, +243998146620

• **VIWINE** : Il s'agit du Réseau de Protection et Sécurité des Défenseurs des Droits Humains, Victime et Témoins. Il est aussi l'un de 10 groupes thématiques constituant la Synergie des Organisations des Droits de l'Homme (SODH) au Sud Kivu. Le Réseau est constitué de 17 organisations de la société civile des droits humains œuvrant sur les questions spécifiques de protection des défenseur·e·s des droits humains, des journalistes, victimes et témoins menacé·e·s au regard de leur activité de promotion, défense et protection des droits humains. Les activités principales du réseau sont la prévention des risques contre les DDH à travers des sessions de renforcement des capacités des DDH et d'OSC sur la prévention et la gestion des risques et la sécurité numérique. Le réseau effectue un suivi des violations des droits humains, un accompagnement, une délocalisation, un suivi et un appui en faveur des DDH menacé·e·s. Par ailleurs, le réseau mène des actions de plaidoyer en faveur des DDH menacé·e·s auprès des autorités civiles ou militaires qui seraient, de près ou de loin impliquées dans les menaces dont sont victimes les DDH. VIWINE milite également pour l'amélioration et le renforcement des politiques publiques sur la protection des DDH à travers des activités de plaidoyer.

**Contact** : reseauviwine@gmail.com ; Tél. : +243 975037727, +243824118178

• **REPRoDOVIT** : Le réseau de protection des victimes, témoins et des défenseur·e·s des

droits humains en territoires d'Uvira et de Fizi (Sud Kivu) est une plateforme d'organisations qui interviennent dans les cas de protection des défenseur·e·s des droits humains en danger. Le réseau est composé de 25 organisations : Arche d'Alliance (ARAL), Solidarité des femmes de Fizi pour le bien-être familial (SOFIBEF), REFEADES, Programme de Développement social (PRODES), Association des volontaires aux personnes vulnérables et aux enfants orphelins (AVPVEO), Fondation Monseigneur Emmanuel KATALIKO Conférence d'Uvira (FOMEKA), Appui aux initiatives de développement (AID), Centre International de formation en droits de l'homme (C.I.F.D.H/D-Sange), Femmes en action pour le développement au Congo (FADC asbl), Mutuelle des Femmes Paysannes pour le Développement et la Santé en Afrique (MFPDSA), Association de promotion et de défense des droits de l'enfant et de la femme (A.P.D.E.F), ADEP, Haki Amani na Mahendeleo Yaki na Mama (HAM) (Justice et Paix pour le développement de la femme), Solidarité avec les victimes et pour la paix (SOVIP), Association des jeunes pour la paix et la démocratie (ASJPD asbl), Centre Indépendant de Recherches et d'Études Stratégiques au Kivu (CIRESKI), Espoir d'Horizon, ASCOODAPROS, Aide Rapide pour les Victimes de Catastrophe (ARVC), EPEFMR, APADEC, Association des Jeunes pour le Développement du Congo/Hauts Plateaux (AJDC), SOVIP, Association des Jeunes pour le Développement du Congo AJDC Lubarika, Association Elimu (ELIMU). L'organisation ARAL joue le rôle de point focal du réseau. **Contact** : [archedalliance.uvira@gmail.com](mailto:archedalliance.uvira@gmail.com).

## 4. Aspects organisationnels et institutionnels de la sécurité

### OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- Pouvoir mettre en œuvre et évaluer la gestion globale de la sécurité d'une organisation.

### MESSAGES CLÉS

- Pour évaluer votre sécurité (et celle des membres de votre équipe et de votre famille), il vous faut adopter une double approche : d'une part l'auto-évaluation, et d'autre part l'évaluation de la manière dont les autres vous perçoivent.
- Une bonne gestion de la sécurité demande du temps et des ressources.

### 4.1. Comment mettre en place votre plan et vos stratégies et surmonter les défis y étant liés ?

Sous la forme d'un plan, faites la liste de toutes les actions à entreprendre afin de mettre en œuvre les mesures de sécurité que vous avez développées, cela pour chaque activité ou situation, pour les mesures quotidiennes, et pour le plan d'urgence et de contingence. En vous basant sur votre connaissance de l'organisation, déterminez qui devra assumer la **responsabilité** des différentes actions en fonction du rôle de chacun dans l'organisation. Définissez une **échéance** pour chaque tâche afin que ces responsabilités soient intégrées dans les programmes de travail existants. Au besoin, estimez un **coût** financier pour permettre l'allocation de ressources ou la collecte de fonds active en vue d'obtenir les financements nécessaires. Vous pouvez vous servir des tableaux et exemples ci-dessous afin d'élaborer votre plan d'action.

Situation 1	Actions	Responsabilités	Coûts	Échéance
	Créer des mots de passe sûrs pour nos ordinateurs (utiliser Keeypass pour créer et gérer les mots de passe).	Tous les membres de l'organisation. La directrice supervise et s'assure que cela est mis en place	Aucun	3 mois
	Déterminer quelles informations nous ne pouvons absolument pas communiquer par téléphone.	La directrice organise une réunion afin de réaliser cette action.	Aucun	3 mois
	Utiliser Whatsapp pour communiquer des informations sensibles.	Tous les membres de l'organisation	Aucun	Après la réunion déterminant les informations sensibles
Situation 2	Actions	Responsabilités	Coûts	Échéance
	...			
	...			

Mesures quotidiennes	Actions	Responsabilités	Coûts	Échéance
	Quitter le bureau avant la tombée de la nuit ; Si l'on est obligé de partir une fois la nuit tombée, quitter le bureau en groupe de 2 ou 3.	Tous les membres de l'organisation	Aucun	Aussi tôt que possible
	Mettre en place un système de veille entre chacun d'entre nous, tel que le 'couple de sécurité' : rassembler chacun des membres de l'organisation en paires de 2, qui sont mutuellement chargées de veiller l'un sur l'autre.	Le directeur organise la mise en place de ce système. Tous les membres de l'organisation sont responsables de sa mise en pratique.	Aucun	Aussi tôt que possible
Plans d'urgence et de contingence	Actions	Responsabilités	Coûts	Échéance
	En cas d'arrestation d'un des membres de l'organisation :  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prévenir le directeur de l'organisation et l'avocat de l'organisation.</li> <li>▪ S'assurer que nous savons ou il/elle a été conduit.e.</li> </ul>	Le directeur de l'organisation est le premier point focal et est chargé de coordonner la réaction.	Aucun	En cas d'arrestation.
	...			

La logique est la même concernant les stratégies de protection. Pour chaque acteur et actrice que vous souhaitez influencer, élaborer la liste des actions nécessaires à la mise en œuvre de vos stratégies, puis définissez responsabilités, coûts et échéances.

Acteur 1 Groupes armés	Actions	Responsabilités	Coûts	Échéance
	Engager un dialogue avec des membres civils de famille de soldats Maï-Maï, afin que leurs proches les convainquent de ne pas entraver le travail de notre organisation.	Chargé-e de programmes et de formation	Transport – 50 000 francs	6 mois
	...			
	...			
Acteur 2 Familles des auteurs des violations	Actions	Responsabilités	Coûts	Échéance
	Déposer plainte auprès des autorités locales	Avocat-e de l'organisation	Aucun	1 mois
	...			
	...			

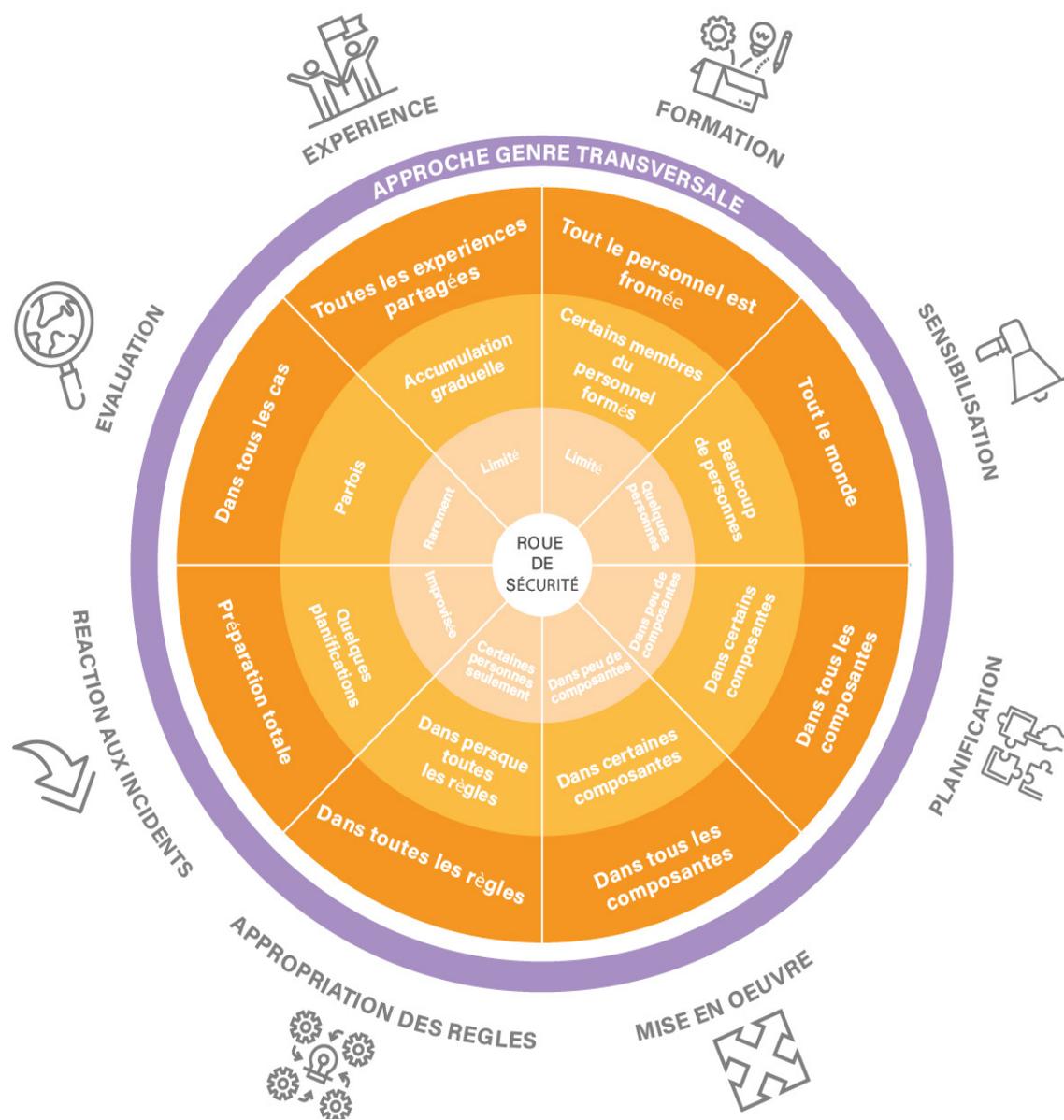
Nous savons par expérience que les plans de sécurité réalistes sont plus efficaces que les listes de souhaits : un plan de sécurité efficace doit tenir compte des capacités de l'organisation. Il est parfois préférable d'être moins ambitieux, mais de s'assurer que tout est mis en œuvre. C'est pourquoi nous vous encourageons à mettre au point des mesures réalistes et réalisables.

Enfin, il pourrait vous être utile de mettre en place un comité de sécurité qui superviserait la mise en œuvre des mesures.

## 4.2. Comment évaluer votre sécurité ?

L'auto-évaluation de la sécurité d'une organisation peut être réalisée objectivement à l'aide de la roue de la sécurité et de ses huit rayons. La roue est composée de huit rayons, ou composants :

- **L'expérience sur le terrain et la cohésion** : les connaissances pratiques acquises sur le terrain et partagées concernant la sécurité et la protection. Votre point de départ et d'arrivée de l'évaluation.
- **La formation** : vous pouvez, de votre côté (ainsi que d'autres membres de l'équipe et des membres de la famille si cela est pertinent) former à la sécurité lors d'un cours ou suite à votre propre initiative pendant votre travail.
- **La conscience de la sécurité et l'attitude à son égard** : chaque individu et l'organisation dans son ensemble voient-ils réellement la protection et la sécurité contre les individus comme des besoins et sont-ils décidés à les mettre en œuvre ?
- **La planification et la mise en œuvre** : la capacité de planifier la sécurité dans votre travail ; l'attribution des responsabilités : qui est responsable de quels aspects de la sécurité et de la protection ? Que se passe-t-il en cas d'urgence ?
- **Le degré d'appropriation des règles de sécurité et adhésion** : dans quelle mesure les personnes respectent-elles les règles et les 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 ?
- **Le genre** : prenez-vous en compte les aspects liés à la protection des femmes défenseuses, de vos collègues femmes, ou des familles des membres de l'organisation ?
- **Évaluer 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 ?



## QUESTIONS DIRECTRICES

### EXPÉRIENCE

- Réfléchissez sur l'expérience acquise en tant que DDH faisant face à des menaces et des risques. Qu'en reprenez-vous? Qu'avez-vous appris?
- Partagez-vous cette expérience au sein de votre organisation, entre tous ses membres (femmes et hommes)?
- L'expérience des femmes concernant la sécurité et la protection est-elle mise en avant au sein de l'organisation?

### FORMATION

- Les membres de l'organisation (femmes et hommes) ont-ils reçu une formation en gestion de la sécurité? Les formations prennent-elles en compte les besoins spécifiques des femmes en matière de sécurité et protection?
- Existe-t-il une formation des nouveaux membres de l'organisation concernant les mesures et procédures de sécurité à respecter?
- Comment former les familles des membres de notre organisation?
- Est-ce que des procédures de formation de sécurité sont accessibles à tous et à toutes? Est-ce qu'elles sont perfectionnées?
- Quelles difficultés se présenteraient si nous devions former l'ensemble du personnel? Quelles seraient les solutions potentielles?

### CONSCIENCE ET ATTITUDES

- Est-ce que tous les membres de l'organisation sont réellement conscient·e·s de la sécurité et de la protection? Tous les membres sont-ils ou sont-elle conscient·e·s des besoins spécifiques des femmes en matière de sécurité et protection?
- Comment pourrait-on atteindre ce résultat?
- Quels facteurs déclenchent la révision de la sécurité?
- Quelles sont les histoires relatées et quelle est la connaissance informelle de la sécurité dans l'organisation?
- Quels problèmes pourraient survenir en augmentant la conscience de la sécurité? Quelles seraient les solutions potentielles?

## PLANIFICATION

- Est-ce que nous planifions et intégrons la sécurité et notre travail ? Est-ce que nous intégrons la dimension du genre dans la planification de notre travail et de notre sécurité ?
- La question de la sécurité est-elle intégrée dans l'approche institutionnelle et globale ? (Missions, plans stratégiques, domaines de travail, thèmes transversaux ?)
- La sécurité est-elle à l'ordre du jour lors des réunions les plus importantes (et pas à la fin de celui-ci) ? La dimension du genre est-elle spécifiquement abordée lors de ces réunions ?
- Quelle en est la stratégie budgétaire (est-elle ad hoc pour la sécurité, ou est-elle incluse dans d'autres stratégies ?) ? Et la gestion financière ?
- Procédons-nous à une analyse de l'environnement de travail - dans des groupes de travail - à un niveau local, régional, national ?
- Analysons-nous l'impact du travail accompli par l'organisation et comment celle-ci est-elle perçue par des acteurs et actrices pouvant constituer une menace pour les hommes et pour les femmes ?
- Réalisons-nous une analyse d'ensemble de tous les risques : menaces, vulnérabilités et capacités ?
- Réunissons-nous tous les documents relatifs à la sécurité, en révisant leur contenu et en examinant leur utilisation ?
- Élaborons-nous et mettons-nous à jour les documents relatifs à la sécurité ? Vérifions-nous s'ils sont à jour et comment atteindre ce résultat ? Vérifions-nous si l'impact du travail et des facteurs de risque ont été pris en compte ? Vérifions-nous s'il y a des processus en place pour des consultations quotidiennes relatives à la sécurité ?
- Avons-nous des plans de sécurité qui sont simples et clairs ? Contiennent-ils l'information nécessaire dans un langage clair ? Sont-ils élaborés en collaboration avec les personnes concernées ? Sont-ils appropriés à tous les contextes de travail et aux besoins tant des hommes que des femmes ? Sont-ils améliorés, développés et mis à jour grâce à l'initiative de différentes personnes du groupe de travail prévu à cette fin ? Sont-ils authentiques et adaptés au « monde réel » ?

## LA MISE EN ŒUVRE ET L'ATTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS

- Savons-nous clairement qui est responsable de quel aspect de sécurité et de protection ? Et en cas d'urgence ?
- Existe-t-il des responsabilités et des devoirs d'organisation concernant le personnel et les collaborateurs et collaboratrices (y compris leur comportement en dehors du travail et de leurs familles) ?
- Est-ce que l'ensemble du personnel prend ses responsabilités en matière de sécurité et y a-t-il des responsabilités spécifiques pour différents aspects de sécurité (y compris la violence faite aux femmes) ? Quelles difficultés rencontrons-nous ?
- Quels problèmes pourrions-nous rencontrer si nous voulions attribuer et partager des responsabilités concernant la sécurité ?
- Quelles pourraient être les solutions ?
- L'attribution des responsabilités contribue-t-elle au partage de la sécurité ?

Le degré d'appropriation des règles de sécurité et adhésion aux normes :

- Dans quelle mesure les personnes (hommes et femmes) respectent-elles les procédures et règles de sécurité ?
- Dans quelle mesure les individus (hommes et femmes) et l'ensemble du groupe contribuent-ils à l'élaboration du plan de sécurité et se conforment-ils aux règles de protection et de sécurité ?
- Pouvons-nous savoir si les règles de sécurité ne sont pas appliquées et si oui, pourquoi ?
- Les collaborateurs et collaboratrices se conforment-ils aux règles de sécurité par peur d'un reproche ou parce qu'ils ou elles sont convaincu-e-s que l'application des règles de sécurité diminuera les conséquences des risques ? (par exemple un conducteur peut mettre sa ceinture de sécurité par crainte d'une amende ou parce qu'il est convaincu que le port de celle-ci diminuera les effets d'un accident).
- Quels problèmes pourrions-nous rencontrer en améliorant le niveau de respect des règles ?
- Quelles sont les solutions possibles ?

## ANALYSE DES INCIDENTS DE SÉCURITÉ

- Dans quelle mesure les incidents de sécurité sont-ils analysés et engendrent-ils un retour adéquat par l'organisation ? Quels incidents de sécurité ont eu lieu ? Comment ont-ils été gérés et quels dommages furent occasionnés ?
- Prenons-nous en compte les éléments liés au genre lors de l'analyse des incidents ?
- Faisons-nous des rapports et comment ?
- Faisons-nous des analyses (comment et à quel niveau ? Y compris les menaces liées à la discrimination des femmes ?)
- Quels sont les retours (dates butoirs, procédure de retour, responsabilités) ?
- Comment évaluons-nous les retours ?
- La formation au sein de l'organisation est-elle basée sur les incidents (existe-t-il une formation ? existe-t-il des canaux institutionnels pour cela ?)
- En résumé, comment les incidents de sécurité sont-ils gérés ?
- Existe-t-il une procédure pour la collecte, l'enquête sur et l'analyse des incidents de sécurité servant à générer un retour et une base pour nos stratégies et plans ?
- Les conclusions sont-elles intégrées dans notre travail et nos évaluations (là où cela est nécessaire) ?
- En cas d'urgence, existe-t-il des plans clairs et des attributions de responsabilités couvrant les réactions ?
- À quel type d'urgences sont-ils applicables ?

## ÉVALUATION

- Dans quelle mesure l'organisation évalue-t-elle sa gestion de la sécurité et de la protection et dans quelle mesure cette dernière est-elle mise à jour ?
- L'évaluation est-elle une activité institutionnalisée ?
- Sommes-nous conscients que le travail quotidien et les réactions face aux incidents de sécurité nécessitent une évaluation du point de vue de la sécurité pour que celles-ci contribuent à la connaissance ?

# 5. Conclusion

Protection International espère que ce manuel répondra aux attentes des défenseur·e·s en République Démocratique du Congo. Adapté du Nouveau Manuel de Protection publié par Protection International en 2009, il se veut pratique et concret afin de guider et soutenir les défenseur·e·s dans le développement de mesures de sécurité et de protection. Nous encourageons tous ceux et toutes celles qui utiliseront ce manuel à nous faire part de leur expérience d'utilisateur et d'utilisatrice. Nous espérons pouvoir contribuer à l'amélioration de la sécurité des défenseur·e·s à travers cette publication, tout au moins à l'amélioration de leurs capacités afin de gérer leur propre sécurité. Nous sommes toutefois conscients qu'une réelle amélioration de leurs conditions de travail dépend en grande partie de changements structurels au sein du contexte dans lequel ils évoluent. Dans ce sens, un travail et un effort sur la gestion de la sécurité et la protection permettront probablement d'augmenter leur espace de travail et de travailler de façon plus sûre, mais n'auront que très peu d'impact sur les causes structurelles des violations des droits humains. Pour cela, il faut l'effort conjoint des membres et organisations de la société civile afin de mener des actions qui vont au-delà de la sécurité et la protection.



### Clause de non-responsabilité

Le contenu de ce travail ne représente pas nécessairement la position de Protection International ou de ses bailleurs de fonds.

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

**Dessin :**

---

Magdalena Horanin

