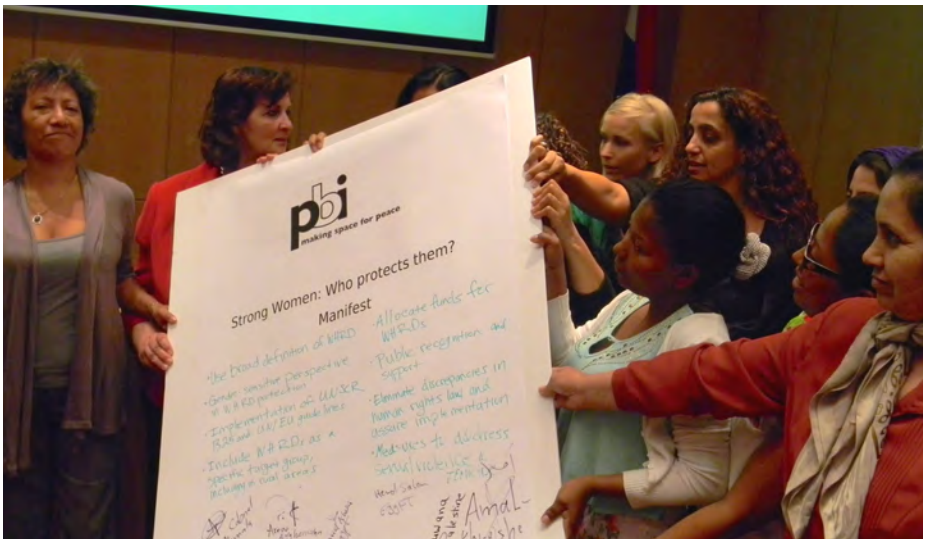
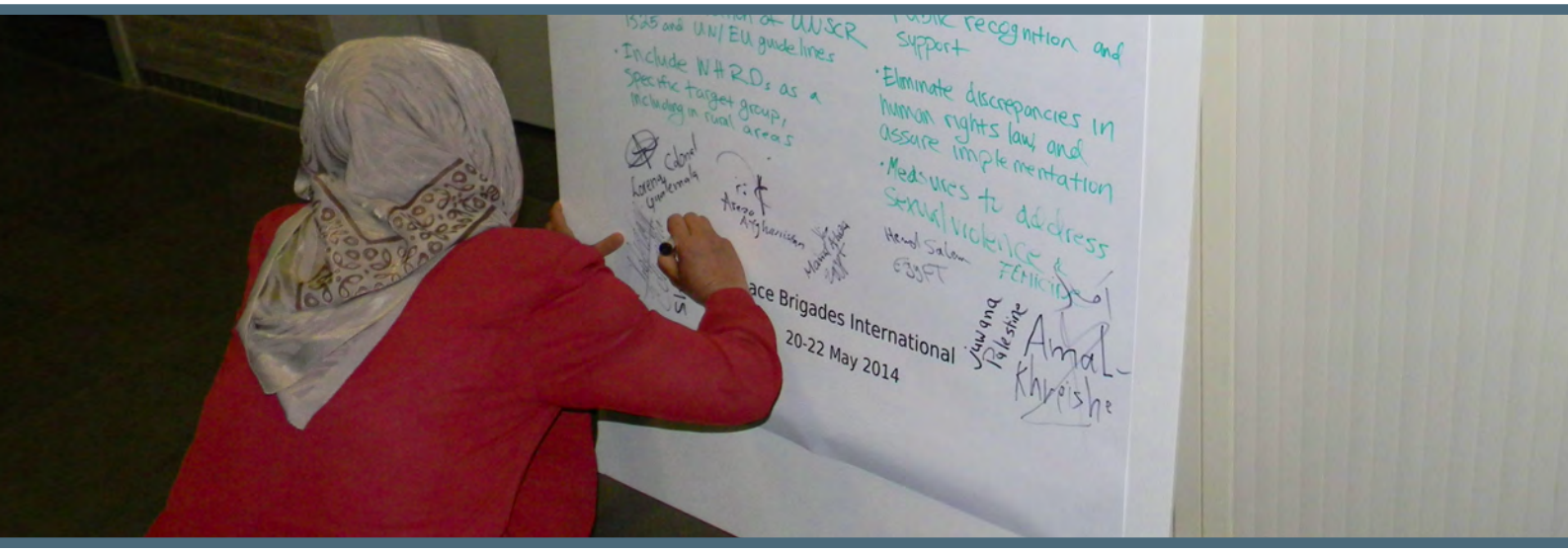


# Femmes fortes

## La sécurité comme préalable à l'action

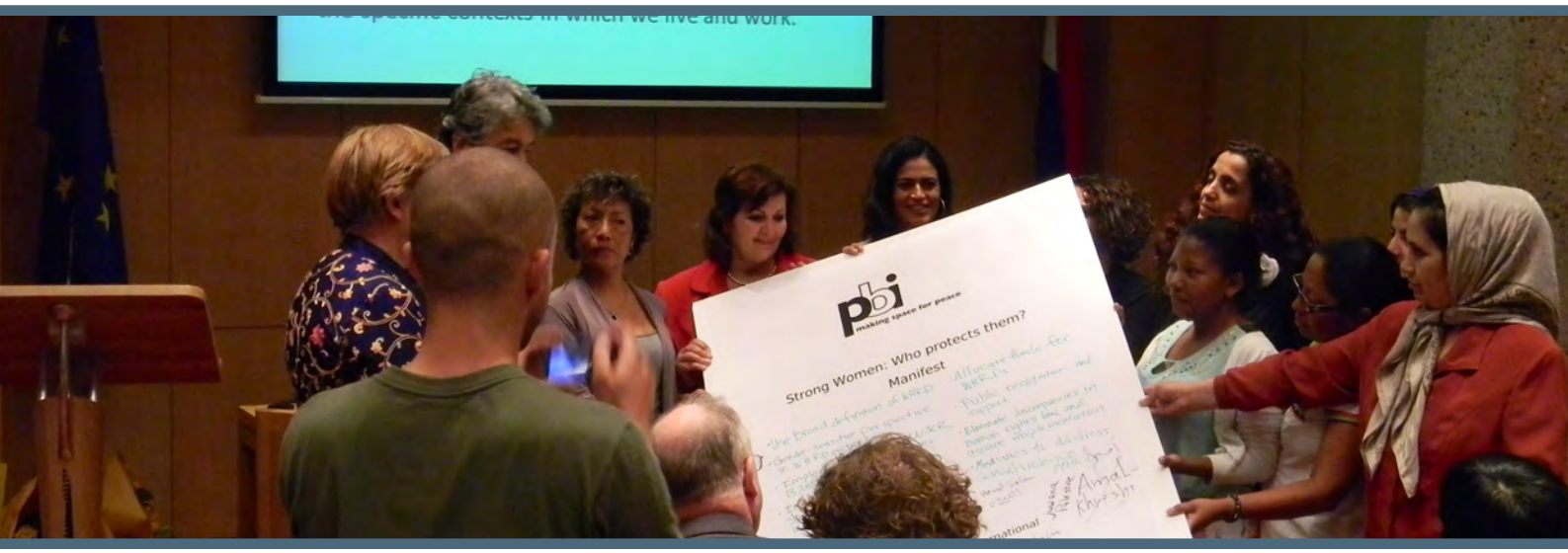
Guide exhaustif sur la protection des femmes défenseurs des droits humains

pbi
making space for peace




# Table des matières

Introduction 3
Le droit à la protection des femmes activistes 7
Différences de genre : la perspective masculine mérite aussi attention 13
Violences sexistes (VS) 20
Planification de la sécurité 26
Amélioration de la visibilité 38
Résilience personnelle 41
Manifeste PBI 2014 sur la protection des FDDH 44
Annexe 1. Institutions, lois et conventions internationales 47
Annexe 2. Lectures supplémentaires (en anglais) 49




# Introduction

Lorena Cabnal est une femme défenseur des droits humains (FDDH) de Jalapa, au Guatemala. Cabnal a assisté à des mariages forcés de jeunes filles qui se retrouvent totalement à la merci de leur mari. Ces filles ne savent même pas que les enfants de leur âge vont normalement à l'école. Au lieu de ça, elles doivent souvent s'occuper de quatre ou cinq enfants et d'un mari dès l'âge de dix-huit ans. En 2004, Cabnal a créé *l'Asociación de Mujeres Indígenas de Santa María Xalapán* (association des femmes indigènes de Santa María Xalapán ou AMISMAXAJ), une organisation qui lutte contre l'oppression patriarcale, néolibérale, raciale et homophobe sous toutes ses formes. Le travail effectué par Cabnal n'est pas sans risques. C'est pourquoi elle est accompagnée par les Brigades de Paix Internationales (PBI) depuis 2009.

Selon Cabnal, il est essentiel que le gouvernement xinca comprenne les objectifs d'AMISMAXAJ. Les nombreuses réalisations de l'organisation ont notamment permis que le gouvernement indigène xinca considère désormais les femmes comme les détentrices d'un rôle légitime en politique ; la population guatémaltèque ouvre davantage les yeux sur la situation désespérée de certains groupes indigènes; les femmes xincas ont gagné en assurance grâce à une formation politique; et de nombreuses femmes xincas ont appris à lire et à écrire. C'est également une grande réussite pour les femmes xincas elles-mêmes. Lorsqu'elles

> *Comme l'explique Lorena Cabnal : «Les femmes xincas ont fait d'énormes progrès. La bataille a été rude, mais je pense que nous y sommes arrivées grâce à notre ténacité et à notre force collective. Nous n'avons jamais baissé les bras.»*

Lorena Cabnal est un des meilleurs exemples illustrant la nécessité de ce guide concis. Il fournit aux femmes courageuses comme elle de précieuses références. Les connaissances supplémentaires que les femmes et les organisations peuvent tirer de ce guide les orienteront dans la bonne direction, par exemple en leur montrant comment gérer les situations d'agressivité (sexuelle) dans le cadre de leur travail en tant que FDDH.

La lutte des femmes pour la liberté et l'égalité marque l'histoire de son empreinte. Les mouvements sociaux en faveur de la justice sociale sont plus que jamais d'actualité. Dans son livre *Défense des droits de la femme* (1792), Mary Wollstonecraft décrit le combat des femmes au sein de l'espace personnel et public.[1] L'expérience démontre en effet que la protection des FDDH gagne en efficacité si elle englobe l'espace à la fois personnel et public.

Ce guide a pour but d'offrir aux organisations internationales de développement de la coopération et de la paix des connaissances pratiques utiles – des informations précieuses susceptibles de contribuer à une meilleure compréhension des besoins des (femmes) bénéficiaires en termes de sécurité et de protection. En outre, le guide peut servir à accompagner des formations portant sur des questions de sécurité et de protection, à aider les organisations à procéder à leurs propres analyses de risques et à établir des directives de sécurité et de protection qui soient adaptées aux situations spécifiques de leurs bénéficiaires (féminins).

[1] Forum Asie-Pacifique sur les femmes, le droit et le développement (APWLD), *Exiger nos droits, exiger la justice : Guide sur les femmes défenseurs des droits humains (*2007).

[2] Protection International, *Nouveau Manuel de Protection pour les Défenseurs des Droits Humains* (2009). http://protectioninternational.org/fr/publication/nouveau-manuel-de-protection-pour-les-defenseurs-des-droits-humains/

12 FDDH provenant de 7 pays en conflit.[3] **Le sentiment qui régnait était qu'un guide exhaustif basé sur des informations existantes aiderait les organisations à mieux intégrer des mesures de protection et de sécurité dans la conception et la mise en œuvre de programmes et projets destinés aux femmes et aux filles vivant dans des zones de (post-)conflit.**

Les principaux besoins identifiés pour les agents féminins du changement comprennent les aspects suivants :

- La *reconnaissance* positive du rôle des femmes en tant qu'activistes. Une des principales faiblesses dans la protection des femmes actives est leur environnement. Les femmes sont considérées comme devant rester à la maison, à s'occuper des enfants. Elles ne peuvent pas entrer dans l'espace public et encore moins remettre en question les règles sociales et les traditions. Des campagnes médiatiques sont nécessaires pour valoriser publiquement l'engagement des femmes en faveur du changement.

- *L'autoprotection*, basée sur la conscience des risques de sécurité qu'elles courent, elles, leur famille et leur organisation, et la planification qui en découle sur le plan de la sécurité afin d'atténuer ces risques.

- La *visibilité* aux niveaux décisionnels, tels que la police locale, la justice, le gouvernement national, la communauté internationale des ONG défendant les droits humains et les institutions de l'Union européenne, des Nations Unies et d'autres organisations multilatérales. Cet aspect exige de nombreux déplacements et l'organisation de rencontres officielles avec des intervenants pertinents.

- La *prise de conscience* et la *connaissance* des lois et conventions internationales, ainsi que des instruments permettant d'organiser, de défendre et de plaider pour leur cause dans des cas concrets.

[3] La conférence internationale «Strong Women: Who protects them? » (Femmes fortes: qui les protège?) était une conférence éducative sur la protection des défenseurs des droits humains, considérée sous l'angle du genre, organisée du 20 au 22 mai 2014 par les Brigades de Paix Internationales (Pays-Bas) et à laquelle ont assisté des femmes provenant d'Afghanistan, de Colombie, d'Égypte, du Guatemala, du Mexique, de Palestine et du Soudan .

pour une cause spécifique. Elles ont besoin de temps et de possibilités de récupération, ainsi que d'un soutien psychologique et spirituel, pour être capables de poursuivre leur travail d'agents du changement de façon efficace.

# Le droit à la protection des femmes activistes[4]

Depuis toujours, les femmes sont des acteurs importants de la défense et de la protection des droits humains. Leur rôle n'a pourtant pas toujours été reconnu à sa juste valeur. Ces femmes militantes répondent à des profils très variés – du membre local d'une association d'agriculteurs à l'avocate des droits humains de haut vol. Les dossiers sur lesquels elles travaillent sont également très divers. Tandis que certaines femmes travaillent au nom de personnes disparues, de prisonniers ou de leurs proches, d'autres s'élèvent pour défendre les droits de minorités ou de victimes de violences sexuelles. Certaines sont syndicalistes, juristes ou militantes pour les droits du sol, alors que d'autres se concentrent sur des questions spécifiquement liées aux droits des femmes. Il importe de se rendre compte que la plupart des femmes qui participent à différents programmes et projets de coopération et de développement aux niveaux local et international deviennent *de facto* des femmes défenseurs des droits humains (FDDH).

Le terme «défenseur des droits humains» (DDH) désigne une personne qui, individuellement ou avec d'autres, agit dans le but de promouvoir ou de protéger les droits humains. Les DDH se reconnaissant avant tout pour ce qu'ils font, la meilleure façon de les définir passe par une description de leurs actions et de certains des contextes dans lesquels ils opèrent. Beaucoup de gens agissent en tant de DDH en

[4] Voir le chapitre 1.9 du Nouveau Manuel de Protection pour les Défenseurs des Droits Humains (2009).

conduit une manifestation contre la dégradation des terres cultivables provoquée par des déchets industriels peut également être appelé un DDH. Les individus qui souhaitent témoigner lors de procès d'auteurs d'abus des droits humains, ou qui veulent fournir des informations à des cours et tribunaux nationaux, ou à des organes internationaux défendant les droits humains pour les aider à lutter contre des violations, sont eux aussi à considérer comme des DDH. Il est impossible de dresser une liste complète des contextes dans lesquels les DDH sont actifs. Toutefois, la plupart d'entre eux ont à cœur d'aider les autres, sont foncièrement attachés aux principes internationaux relatifs aux droits humains, croient en l'égalité et à la non-discrimination et font preuve de détermination, voire, dans certains cas, d'un énorme courage.[5]

Dans son Rapport annuel à la Commission des droits de l'homme 2002, Hina Jilani, ex-Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies pour les défenseurs des droits de l'Homme, déclarait :

> *«Les femmes défenseurs des droits humains sont sur un pied d'égalité avec leurs collègues hommes lorsqu'elles se mettent en première ligne pour la défense et la protection des droits humains. Mais en tant que femmes cela les expose à un risque propre à leur genre qui vient s'ajouter au risque vécu par les hommes.*
>
> *En premier lieu, en tant que femmes, elles sont plus repérées. En effet, les femmes défenseurs peuvent provoquer plus d'hostilité que leurs collègues masculins car en tant que femmes défenseurs des droits humains elles bravent parfois certaines valeurs culturelles, religieuses et sociales de la féminité et du rôle de la femme dans un pays ou une société donnés. Dans ce contexte, elles peuvent subir des violations des droits humains en raison de leur activité de défense des droits humains, et ceci d'autant plus qu'elles appartiennent au genre féminin et que leur travail peut aller à l'encontre de stéréotypes de la société comme celui de la nature soumise*

5 Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme, Qui peut être un défenseur des droits de l'homme (http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet29fr.pdf).

*répression subis par les défenseurs femmes ciblent précisément des femmes, depuis la violence verbale explicitement liée au genre jusqu'au harcèlement sexuel et au viol. À cet égard, l'intégrité professionnelle des femmes et leur position dans la société peuvent être menacées et discréditées de façon spécifique, comme lorsque leur probité est rituellement mise en doute quand elles revendiquent leur droit à la santé sexuelle et à la procréation, ou à l'égalité face aux hommes, y compris leur droit à une vie sans discrimination et violence. Ainsi, des femmes défenseurs des droits humains ont été jugées au nom de lois condamnant la jouissance et l'exercice de droits garantis par le droit international, inculpées sans fondement à cause de leurs convictions et de leur défense des droits des femmes.*

*En troisième lieu, les violations des droits humains perpétrées à l'encontre des femmes défenseurs des droits humains peuvent, à leur tour, avoir des répercussions spécifiques au genre. Par exemple, les violences sexuelles et le viol d'une femme défenseur des droits humains en détention provisoire peut entraîner une grossesse et la contagion par des maladies sexuellement transmissibles (les MST), notamment le VIH. Certains droits spécifiques aux femmes sont presque exclusivement défendus et protégés par des femmes défenseurs des droits humains. La défense et la protection des droits des femmes peuvent être un facteur de risque supplémentaire, puisque la revendication de certains de ces droits est perçue comme un défi au patriarcat et un facteur de perturbation des mœurs culturelles, religieuses et sociales. Défendre le droit des femmes à la vie et à la liberté a valu aux défenseurs femmes une atteinte à leur propre vie et liberté dans certains pays. De même, une personnalité connue pour la défense des droits des femmes a été poursuivie pour apostasie pour avoir dénoncé des pratiques de discrimination. Les facteurs comme l'âge, l'origine ethnique, l'éducation, l'orientation sexuelle et l'état civil doivent également être pris en compte puisque chaque groupe de défenseurs femmes connaît des défis différents avec des*

- Les DDH peuvent susciter l'hostilité du simple fait d'être une femme et un défenseur des droits humains.
- Les femmes défenseurs doivent parfois briser des lois patriarcales et des tabous sociaux.
- L'hostilité, le harcèlement et la répression subis par les défenseurs femmes ciblent précisément des femmes, depuis la violence verbale exclusivement à leur encontre jusqu'au harcèlement sexuel et au viol. Les conséquences de telles agressions concernent parfois aussi spécifiquement les femmes, comme dans les cas de grossesse et de rejet social.
- Les femmes défenseurs peuvent subir des pressions afin de «prouver» leur intégrité.
- Les collègues masculins ne comprennent pas toujours, voire rejettent ouvertement, le travail des femmes défenseurs.
- Les femmes défenseurs peuvent faire l'objet de violences domestiques.

## Rationalisation de la participation des femmes

En bref, rationaliser la participation des femmes signifie assurer leur pleine participation, aux côtés des hommes, au processus décisionnel, mettre les questions de sécurité des femmes à l'ordre du jour des préoccupations et donner aux femmes et aux hommes un poids équivalent dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures de sécurité. Il importe surtout de tenir compte des expériences et perceptions propres des femmes, tout en garantissant non seulement que les femmes définissent les règles et procédures de sécurité, mais qu'elles en assument aussi la surveillance et l'évaluation ultérieures.

## Prise en charge garantie des besoins de sécurité et de protection spécifiques au genre

À l'instar d'autres besoins de sécurité, la définition des responsabilités dans la lutte contre les violences sexistes et la gestion des risques de sécurité des femmes

responsable de la sécurité, l'organisation peut parvenir à la conclusion qu'une personne supplémentaire – dûment formée et apte afin d'agir comme point de référence pour les questions de violences sexistes – devrait être nommée. En pareil cas, ces deux personnes doivent collaborer étroitement pour s'assurer que les procédures de sécurité appliquées sont efficaces et répondent correctement aux différents besoins visés. Les violences sexistes (telles que la violence domestique ou les agressions sexuelles) à l'égard d'une FDDH sont souvent directement liées à son travail en faveur des droits humains. Elles ne sont dès lors pas à traiter comme un *incident* isolé mais plutôt comme l'expression possible d'un *modèle*, qui recouvre de multiples agressions et une pression continue à l'encontre d'une FDDH.

## Mise en œuvre de programmes de formation

L'offre de formations pour l'ensemble du personnel d'une organisation défendant les droits humains est capitale pour améliorer la sécurité et la protection. Elle permet en outre de favoriser la sensibilisation aux besoins spécifiques des FDDH. Les hommes comme les femmes gagnent à acquérir des informations précises sur ces besoins, qui doivent être discutés par les femmes mais également faire l'objet d'une réflexion au sein de groupes mixtes.

Les violences sexistes (VS) sont toujours sous-évaluées. Une vigilance globale vis-à-vis des VS, à l'intérieur et autour de l'organisation ou du groupe, peut faciliter le débat à propos des menaces ou incidents propres au genre. Les collaborateurs qui le souhaitent serviront aussi de «points d'entrée» pour les femmes et hommes défenseurs désireux de savoir comment réagir de la meilleure façon aux menaces ou violences sexistes dont ils sont, eux ou d'autres au sein de l'organisation ou de la communauté, les victimes.

## Prévention des agressions sexuelles

La prévention des agressions sexuelles peut s'apparenter à celle d'autres types d'agressions, surtout les actes associés à la délinquance commune. Les agressions sexuelles peuvent prendre la forme d'une répression des activités du défenseur et cibler des victimes spécifiques ou aléatoires. Bien que les hommes comme les

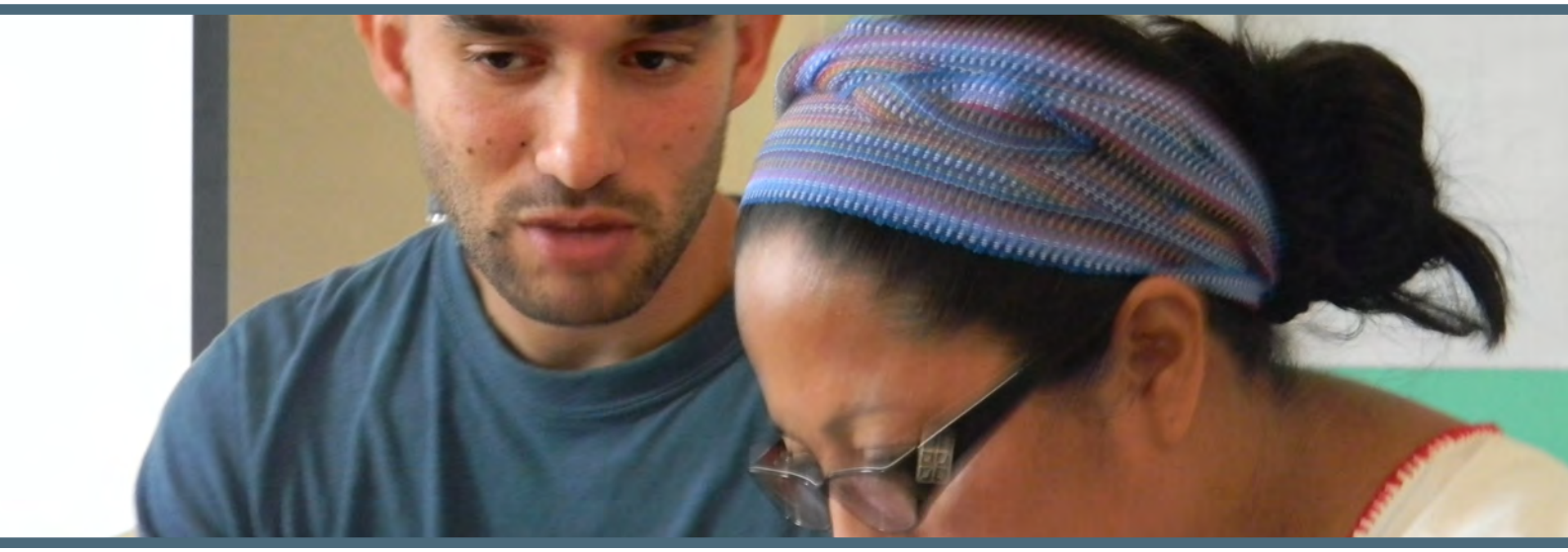
puissance emmènent leur victime dans un lieu différent avant de la violer (et de la battre voire de la tuer). Dès lors, les femmes devraient en principe veiller à ne pas accompagner un agresseur potentiel dans un endroit différent (sauf si elles sentent qu'un tel refus pourrait mettre en danger leur propre vie ou celle des autres).

Tous les groupes et organisations défenseurs des droits humains doivent se doter de plans préventifs et réactifs permettant de gérer les agressions sexuelles. Les possibilités de réaction face à une agression sexuelle sont limitées et entièrement à la discrétion de la victime; il n'y a pas de bonne ni de mauvaise façon de réagir. Le principal objectif reste la survie à l'agression.

Le plan préventif passe par la formation. Il importe de réduire les risques d'agressions sexuelles en choisissant soigneusement les personnes avec lesquelles on voyage, en ne buvant jamais excessivement, en veillant à son comportement en public, etc. En général, il est essentiel de rester calme et de garder son sang-froid; ça peut sauver votre vie.

Le plan réactif doit comprendre, à tout le moins, des soins de santé efficaces à destination de la victime (dépistage des maladies sexuellement transmissibles immédiatement après l'agression et à intervalles réguliers ensuite, mise à disposition de la pilule du lendemain, etc.) ainsi qu'un soutien psychologique et une assistance juridique. Il faut atteindre un équilibre délicat entre la garantie pour la victime d'accéder à l'aide spécialisée appropriée et celle pour l'organisation de réagir avec adéquation et empathie.

**Les femmes qui participent à différents programmes et projets de coopération et de développement (au niveau international) sont souvent des FDDH et nécessitent à ce titre des mécanismes de protection spécifiquement conçus pour elles.**



# Différences de genre : la perspective masculine mérite aussi attention

Ces réflexions ne s'appliquent pas toutes exclusivement aux femmes. Si ce guide se concentre effectivement en premier lieu sur les femmes, les filles et leurs risques et besoins de protection (supplémentaires), bon nombre de ses consignes sont également transposables aux hommes.

L'insertion dans ce guide d'une perspective hommes-femmes[6] requiert le développement d'alternatives pour le traitement des conflits et des injustices. Outre l'attention à accorder aux risques et besoins de protection spécifiques aux femmes, il exige aussi l'implication des hommes. L'ajout de la perspective masculine dans cette démarche demande d'investir dans des approches alternatives pour régler les

[6] Même si les termes «sexe» et «genre» sont souvent utilisés indistinctement, ils ne sont pas de vrais synonymes. Le sexe renvoie aux caractéristiques biologiques et physiologiques d'une personne, tandis que le genre renvoie aux comportements, rôles, responsabilités et activités que la société considère comme appropriés pour (et attend de la part de) les hommes et les femmes. Certains comportements sont considérés comme typiquement «féminins», d'autres comme typiquement «masculins», en fonction des normes et valeurs spécifiques d'une société. La liste des comportements considérés comme appropriés pour les hommes et les femmes varie au fil du temps et d'un endroit à l'autre, même au sein d'une même communauté. Le genre est aussi influencé par des facteurs tels que l'âge, la classe, la caste et l'ethnie, ce qui explique pourquoi hommes et femmes ne s'accordent pas toujours sur la définition du genre. En principe, le genre est un concept analytique neutre. Il se rapporte aux différences sociales existant entre hommes et femmes, loin de tout jugement de valeur. Dans la pratique pourtant, ces différences ne sont pas entièrement neutres : des jugements de valeur sont posés et génèrent des inégalités. C'est ce qu'on appelle l'inégalité de genre. Un exemple courant de ce phénomène est la discrimination ou marginalisation des femmes, bien que les hommes puissent aussi en être les victimes. Heureusement, comme les différences de genre sont déterminées socialement – c'est-à-dire définies par la population –, elles peuvent être infléchies et modifiées.

outils à disposition pour les gérer. Néanmoins, la société construit, favorise et parfois même utilise des images et rôles spécifiques pour les hommes et les femmes, ce qui engendre des différences en termes de risques et besoins de protection. Ce guide aborde brièvement les différences qui existent entre les besoins de protection des femmes et ceux des hommes, mais analyse aussi les situations dans lesquelles le genre est une source de conflit ainsi qu'un élément de la lutte pour les droits humains.

Ce que l'on appelle l'activisme *Gender-Sensitive Active Non violence* (non-violence active sensible au genre), ou GSANV, peut représenter une alternative forte. Il fournit un cadre exhaustif d'analyse et des outils permettant de s'attaquer à l'injustice sociale et aux conflits (violents). Il importe de reconnaître que le conflit en tant que tel fait naturellement partie de la vie, et peut même offrir une belle opportunité de changement. Le défi réside dans la manière avec laquelle la société choisit de traiter ce conflit.

La plupart des efforts visant à améliorer l'égalité de genre se concentrent sur l'autonomisation des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes, tout en n'accordant que peu ou pas d'attention au rôle des hommes dans l'équation. L'engagement des hommes est toutefois vital pour de multiples raisons, de même que le travail sur les normes de masculinité par rapport à la violence et aux conflits:

- Sans la sensibilisation des hommes et leur soutien, il est beaucoup plus difficile pour les femmes d'accéder à des positions de leadership au sein de la société.
- Le fait que la grande majorité des auteurs d'actes de violence de toute nature sont des hommes, indépendamment de tout contexte de conflit armé ou non, accroît l'importance de l'implication des hommes et remet en cause les normes qui leur permettent de commettre de tels actes.
- L'armée et le militarisme s'inspirent tous deux d'une certaine idée de la masculinité attachée aux hommes.
- Les hommes peuvent eux aussi devenir les victimes des normes de genre, d'une conception destructrice de la masculinité, par exemple en étant contraints de se

- De plus en plus, des recherches tendent à démontrer qu'il existe des facteurs sexués de conflit et que les normes patriarcales sur la féminité et la masculinité jouent un rôle dans la dynamique des conflits, ce qui implique que les efforts visant à changer la masculinité sont à considérer comme un investissement dans la prévention.[7]

Une analyse statistique révèle qu'il existe une corrélation entre l'apparition de conflits violents et le niveau d'égalité de genre au sein d'une société.[8] Plus une société est patriarcale, plus les hommes grandissent dans l'idée que leur masculinité est liée à un sentiment normal de puissance ; dans ce contexte, le recours à la domination, au contrôle et à la violence (structurelle, physique, sexuelle, domestique, etc.) est perçu comme un moyen légitime d'obtenir ou de maintenir le pouvoir. Le militarisme a besoin autant de cette idéologie du genre que des armes, et il exploite la normalisation de la violence et de la domination afin d'étendre son emprise sur, de combattre et de détruire l'ennemi. Dans de telles circonstances, les femmes apparaissent surtout comme des victimes dont la vulnérabilité exige d'être protégée – ou exploitée, selon le point de vue.

Des notions d'hyper-masculinité opèrent à l'autre bout de ce système, poussant des cohortes d'hommes à faire preuve de violence envers autrui pour protéger leur famille, leur communauté et, en fin de compte, la nation. Dès lors, la capacité d'exercer le pouvoir sur, de dominer et de contrôler les autres devient un élément intrinsèque des normes, pratiques sociales et rituels qui déterminent la «virilité» d'un individu – et au final d'une nation.[9]

La redéfinition, sous un angle holistique en termes de genre, de ce paradigme de la paix et de la sécurité non seulement ouvre des perspectives féministes sur ce qui constitue la véritable sécurité (humaine) mais aborde également la normalisation de la violence et de la guerre dans une société patriarcale. Elle souligne en outre la

[7] Ekvall, Åsa (2015), *Men, Masculinities and 1325 in Implementing the Women, Peace and Security* dans *Women, Peace and Security*, page 2

[8] Ekvall, Åsa (2013), *Norms on Gender Equality and Violent Conflict* (http://www.e-ir.info/2013/06/10/norms-ongender-equality-and-violent-conflict/).

[9] *Incorporating a Masculinities Perspective in UNSCR 1325 Implementation* dans Women Peacemakers Program, page 2.

Une telle approche holistique s'appuie sur le fait que les hommes ont beaucoup à gagner d'un changement d'une culture de la violence. Au-delà de leurs privilèges éventuels, il est capital de montrer tout ce que les hommes perdent en réalité au sein d'une société patriarcale. Les hommes sont directement touchés par la violence et les conflits armés – à la fois en tant qu'auteurs et en tant que victimes de violences (débouchant sur des traumatismes psychologiques, des expériences d'abus, y compris sexuels, des blessures, des intoxications, de la pauvreté, de l'exclusion sociale et de la stigmatisation, le suicide, la mort, etc.). Expliquer la question du genre en l'associant aux expériences personnelles des hommes leur permettra de comprendre plus facilement les revendications des femmes ainsi que leur intérêt propre dans cette démarche, puisqu'ils découvriront l'influence négative, tant pour les femmes que pour les hommes, de la militarisation et des notions patriarcales du pouvoir.[10]

Le travail sur la masculinité va au-delà du «travail avec les hommes» – il s'agit de changer les mentalités patriarcales et de concrétiser le besoin de changement structurel et institutionnel. L'intégration dans ce guide des points de vue et attitudes des hommes offre un énorme potentiel pour la création de sociétés plus pacifiques et égalitaires hommes-femmes, mais elle peut aussi facilement être instrumentalisée pour générer des approches de programme se limitant simplement au traitement des symptômes (traitement des traumatismes de guerre des hommes, renforcement de la discipline parmi les soldats pour réduire les actes de violence et d'exploitation sexuelle, etc.), en omettant de s'attaquer à la racine du mal (le pouvoir et les privilèges patriarcaux). Il y a un risque réel que les activités entreprises ne deviennent complètement déconnectées du mouvement des femmes et de l'analyse féministe, et n'aboutissent qu'à une forme «édulcorée» de patriarcat, dans laquelle les hommes ne cèdent rien en matière d'espace, de pouvoir ou de privilèges. À cet égard, le concept de «femmes et hommes en tant que partenaires» est particulièrement important durant le processus de mise en œuvre – aussi bien pour la modélisation des rôles que pour la préservation de la légitimité du mouvement des femmes. **L'approche sous forme de partenariat doit par conséquent s'intégrer à tous les niveaux – de l'analyse initiale à l'évaluation (des impacts)**

[10] *Ibid*., pages 2–3.

Certains principes fondamentaux doivent être respectés au moment d'impliquer les hommes dans le combat pour l'égalité de genre. Ces principes font partie intégrante de ce guide:

- Le genre doit être traité comme un concept relationnel : il faut être convaincu que les hommes, aux côtés des femmes, doivent s'engager en faveur de l'égalité de genre et du progrès concernant les droits, la santé et le bien-être des femmes et des filles.
- Les activités doivent être menées en association avec les organisations pour les droits des femmes existantes: poursuivre une collaboration sincère avec les femmes et les organisations qui militent pour leurs droits afin d'obtenir l'égalité.
- Ne pas ignorer les vulnérabilités des hommes : leurs besoins spécifiques et leurs expériences n'ont bien souvent pas été entièrement compris ni correctement pris en considération lors de l'élaboration des politiques publiques ou des pratiques professionnelles dans une multitude de domaines. Les hommes et les garçons sont fragilisés par des conceptions inéquitables et violentes de la virilité.
- Impliquer les hommes sous un angle positif: tout le monde peut profiter de la reconnaissance de ces questions et d'une action appropriée afin de transformer les conceptions violentes et inéquitables de la virilité et d'aplanir les inégalités liées au genre. Il convient de recueillir des exemples d'hommes qui se comportent déjà de façon plus égalitaire et pacifique.
- La violence des hommes à l'encontre des femmes doit être remise en question: il est nécessaire d'impliquer les hommes et les garçons pour mettre un terme aux violences faites aux femmes et contester les conceptions violentes de la virilité.
- La diversité sexuelle et les droits sexuels doivent être respectés: les cultures de la masculinité qui respectent la diversité sexuelle, les droits sexuels et les droits reproductifs de tous doivent être défendues, et les hommes doivent être impliqués pour répartir plus uniformément entre hommes et femmes les préoccupations liées à la santé reproductive et à la contraception.

l'individu ainsi que les contextes social et structurel plus larges engendrant des inégalités de genre.

- La participation de tous est incontournable: il faut tâcher de tenir compte de la perspective des hommes et des femmes, ainsi que des garçons et des filles, et surtout de celles et ceux qui travaillent avec des ONG au niveau de la communauté.

- S'ouvrir à la non-discrimination : plaider activement contre la discrimination et chercher à surmonter le sexisme, l'exclusion sociale, l'homophobie, le racisme et toute autre forme de comportement discriminatoire à l'égard des femmes ou d'hommes et de femmes homosexuels/bisexuels/transgenres, sur quelque base que ce soit.

- Baser son approche sur des faits scientifiques : il est important de s'appuyer sur des approches éprouvées lorsqu'il s'agit d'essayer d'impliquer les hommes et les garçons (étant donné qu'ils sont plus facilement influencés par des faits «scientifiques» plutôt que par des arguments «rationnels»).

- La transparence est essentielle : il faut s'efforcer d'être transparent, honnête, juste et éthique dans toutes ses actions.

- Conclure des alliances : travailler étroitement avec d'autres organisations, viser à atteindre un consensus dès que possible et maintenir un dialogue ouvert sur toutes les différences qui peuvent exister quant aux approches, points de vue, etc.

Les principes fondamentaux énumérés ci-dessus s'inspirent de la brochure MenEngage [11], destinée aux hommes et garçons désireux de défendre l'égalité de genre.

**Une approche sensible au genre de la protection des FDDH exige l'implication des hommes ainsi qu'une prise en compte adéquate de la masculinité.**

[11] MenEngage est une alliance d'ONG qui collabore avec des hommes et des garçons afin de promouvoir l'égalité de genre. Les principes fondamentaux présentés ici sont consultables sur http://menengage.org/about-us/our-core-principles/

# Violences sexistes (VS)

Depuis toujours, les femmes sont des parties prenantes importantes de la défense et de la protection des droits humains. Leur rôle n'a pourtant pas toujours été reconnu à sa juste valeur. Les femmes travaillent seules ou collaborent avec des hommes pour défendre les droits humains. Malheureusement, trop souvent:

Les femmes sont confrontées à de la violence liée à leur condition de femmes en dehors de leur organisation mais aussi à des préjugés et à de la discrimination au sein des organisations de DDH elles-mêmes.

- Une excuse est formulée pour « reporter » l'inscription des droits des femmes à l'ordre du jour ou les qualifier de point de discussion «extraordinaire», comme s'il était question de priorités alors qu'il s'agit d'interdépendance avec les droits humains. Cette situation se présente dans des organisations de DDH mixtes.
- Les FDDH restent considérées comme des auxiliaires par leurs collègues masculins. Ces derniers refusent souvent d'effectuer des tâches considérées comme non essentielles, comme si leur masculinité en dépendait.[12]
- Le sexisme, les préjugés de classe, le racisme, l'«esprit de caste», la xénophobie et l'homophobie sont plus ou moins les facettes d'une même logique sous-jacente

12 *Nouveau Manuel de Protection pour les Défenseurs des Droits Humains* (2009), pages 99-100.

d'une orientation sexuelle différente, les enfants, les personnes âgées, les groupes ethniques, les personnes pauvres, etc. Elles ont toutes un impact sur la sécurité: par exemple, dans certains endroits, les parias ne sont pas du tout pris en compte pour l'élaboration d'un plan de sécurité: ni positivement (par exemple en tant que personnes éventuellement conscientes de leur environnement) ni négativement (en tant qu'informateurs possibles de l'agresseur potentiel).

- Le concept de la violence est biaisé: on lutte contre la violence «envers les femmes» plutôt que de lutter contre la violence «masculine» (en évitant de préciser l'origine); et l'euphémisme «violence conjugale» se substitue à la «violence masculine».[13]

Or, en œuvrant pour mettre fin à la violence masculine, la cessation de la violence conjugale devrait être l'un des résultats. Ce ne sont pas des sujets distincts. Les femmes sont souvent considérées comme des êtres humains de moindre valeur, bien que la science moderne ait établi que les différences de genre n'entraînent aucune hiérarchie de capacités. Cela paraît évident, mais l'expérience du terrain dans ce domaine et les ateliers de travail avec les défenseurs montrent que cette idée n'a pas été nécessairement intégrée, ce qui explique notre insistance. Depuis que les femmes ont accès à l'école et à l'éducation, elles ont démontré qu'elles étaient aussi intelligentes que les hommes. [Il existe souvent une confusion entre l'intelligence et l'accès aux informations.] La même chose est valable pour des minorités ethniques et tout autre groupe subissant des discriminations : ce n'est pas une question anthropologique, mais bien plutôt une question sociale. Une personne ou un groupe éduqué(e) peut argumenter d'égal à égal et remettre en question l'ordre établi. Cela peut expliquer d'une certaine manière pourquoi trop de filles et de femmes n'ont toujours pas accès à l'éducation.[14]

Les femmes remarquent particulièrement la contradiction entre la défense des droits humains et la discrimination qu'elles subissent. Inévitablement, quelques fois, les femmes aimeraient dire à leurs collègues masculins de «retourner à la case départ»

[13] *Ibid*., page 100.

[14] *Ibid*., page 100.

violence, même quand il s'agit d'une seule femme (ou tout autre groupe ou individu), ce n'est normalement pas une question de culture ou de religion mais de pouvoir.

Tant que des DDH masculins ne comprendront pas que la discrimination basée sur le genre puise son origine dans la même logique perverse légitimant tous les autres types de discrimination, les mouvements de DDH n'auront que la moitié de la force qu'ils pourraient potentiellement avoir. Et cela continuera à servir les fins des violateurs des droits humains: diviser pour régner.

## Définition

La violence envers les femmes revêt de nombreuses formes, fait qu'il ne faut pas sous-estimer. Selon la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993), ces différentes formes de violence peuvent se définir et se classer comme suit:

> *«Tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.» (Article 1er) «La violence à l'égard des femmes s'entend comme englobant, sans y être limitée, les formes de violence énumérées ci-après:*
>
> *a) La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants de sexe féminin au foyer, les violences liées à la dot, le viol conjugal, les mutilations génitales et autres pratiques traditionnelles préjudiciables à la femme, la violence non conjugale, et la violence liée à l'exploitation;*
>
> *b) La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail, dans les établissements d'enseignement et*

## Formation

L'offre de formation pour les hommes et les femmes qui collaborent au sein d'une organisation défendant les droits humains est capitale pour améliorer leur sécurité et leur protection. Elle doit en outre inclure la sensibilisation aux besoins spécifiques des femmes défenseurs. Après ces séances de formation, hommes et femmes doivent avoir des idées concrètes sur ce qu'ils peuvent changer dans leurs activités au quotidien et sur leurs moyens d'entraide. De plus, les points suivants sont à souligner:

- Toutes les confusions entre valeurs sociales, culturelles et religieuses, d'une part, et les droits des femmes et droits humains, d'autre part, doivent être dissipées.
- Le fait que les mêmes mesures doivent être prises pour réagir à la violence commise à la fois au sein des familles des FDDH et à l'extérieur de la sphère privée. Les organisations doivent traiter sérieusement toute contradiction apparente entre leurs objectifs et les faits de violence domestique dont ses membres pourraient se rendre coupables. D'un point de vue de la sécurité, cela implique un possible discrédit de l'organisation entière avec une possible diminution du soutien par des parties prenantes clés.
- Le fait que de nombreuses femmes sont influencées, en ce qui concerne la sécurité, parce qu'elles s'occupent d'enfants et d'autres membres de la famille en plus de leur travail habituel. La prise de conscience de modes de participation plus active des hommes aux tâches domestiques sans nuire à leur masculinité doit également être favorisée.
- Combattre les agressions sexuelles: des stratégies doivent être développées pour en réduire l'impact et les risques.
- Le fait que l'on reproche souvent aux hommes et femmes DDH de s'occuper d'autres personnes plutôt que de leurs propres familles.[15]

[15] *Ibid*., page 105.

- D'adopter une approche standardisée et plus complète de la part des donateurs et des partenaires exécutants afin d'utiliser des marqueurs de genre 16 dans la conception, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des projets.

CARE International demande à *tous les acteurs*:

- De renforcer la responsabilité en matière d'égalité de genre et de VS via une approche alignée et exhaustive des marqueurs de genre[16] (engagement n° 4 de l'initiative).
- De définir clairement les rôles et la coordination entre les donateurs, les agences des Nations Unies et les ONG en ce qui concerne l'application du mécanisme de responsabilité figurant dans les directives du Comité permanent interorganisations (CPI) portant sur la gestion des VS dans des contextes humanitaires.
- De veiller à répondre, dans toutes les interventions d'urgence, aux besoins relatifs à la santé sexuelle et reproductive des femmes et des filles, et plus particulièrement de remédier aux lacunes identifiées par l'évaluation mondiale de l'IAWG (engagement n° 8 de l'initiative).

CARE International demande aux *États, organisations multilatérales et ONG*:

- De remédier aux défauts de financement et de mise en œuvre dans le déploiement du Dispositif minimum d'urgence (DMU) pour la santé reproductive en situations de crise, en s'inspirant des recommandations formulées dans la prochaine évaluation mondiale de l'IAWG. Une attention particulière doit être accordée à l'élément du DMU relatif à la prise en charge clinique des victimes de viol.
- De promouvoir la voix et la capacité de groupes de femmes du Sud issus de la société civile dans l'assistance et la protection humanitaires (engagement n° 11 de l'initiative).

[16] Un *marqueur de genre* est un instrument de mesure mais aussi un instrument de renforcement des capacités. Il aide les organisations à utiliser couramment l'analyse de genre comme une base pour l'élaboration de projets qui garantissent un accès égal à la protection et à l'assistance pour tous les segments de la population concernée.

- De garantir la participation de réseaux de femmes du Sud issus de la société civile aux délibérations de la Conférence mondiale sur la prévention des catastrophes et la résilience (2015) et du Sommet humanitaire mondial (2016), et d'intégrer le genre dans leurs résultats en matière d'autonomisation des acteurs nationaux et locaux lors d'interventions humanitaires.

- D'impliquer des groupes de femmes du Sud dans des processus visant à promouvoir l'engagement d'ONG locales dans la gestion, la coordination et le financement commun humanitaires.

- De financer des groupes de femmes du Sud afin qu'ils s'impliquent dans l'assistance et la protection humanitaires, s'inscrivant dans des stratégies plus larges d'ONG en matière de renforcement des capacités, en vue de la construction d'un cadre, dans le Sud, de spécialistes de la question du genre prêt à être déployé en cas de crise. Un programme d'innovation pourrait être financé afin de soutenir des partenariats entre des groupes de femmes du Sud et des ONG internationales, pour permettre une exploitation optimale de leurs forces respectives et favoriser l'apprentissage des deux côtés.

# Planification de la sécurité

Ce chapitre est basé sur le *Nouveau Manuel de Protection pour les Défenseurs des Droits Humains* (voir les chapitres 1.2, 1.7 et 1.9 pour de plus amples informations sur la planification de la sécurité) et sur les expériences propres de PBI en termes de planification de la sécurité.

Les groupes et individus en situation de danger recourent à différentes stratégies ad hoc pour gérer les risques perçus. Ces stratégies sont très variées et dépendent de l'environnement (rural ou urbain), du type de menace, des ressources (sociales, financières et juridiques) disponibles, etc. La plupart des stratégies ad hoc peuvent être mises en place immédiatement en vue d'objectifs à court terme. C'est pourquoi elles peuvent être considérées comme des tactiques plutôt que comme des stratégies globales. La plupart des stratégies sont aussi liées à la perception individuelle et subjective du risque et peuvent occasionnellement causer des dommages au groupe, surtout si les stratégies utilisées ne peuvent pas être évaluées et revues. Dans des situations de risque élevé, une planification de la sécurité davantage axée sur la stratégie plutôt que sur la tactique a déjà fait ses preuves.

Une situation à haut risque peut par exemple résulter de l'usage sans discernement d'armes dans un environnement spécifique. Elle peut également dépendre de la position du groupe par rapport à un certain type d'action. Si ce groupe est une

sécurité stratégique peut contrer la tentation de se retirer d'une zone à haut risque et de clôturer les projets dont la population pourrait bénéficier, ou conduire à la décision d'augmenter les capacités de l'organisation de manière à réduire son exposition aux menaces et à en dissuader les auteurs. Naturellement, dans de nombreux cas, l'unique stratégie disponible sera d'éviter le risque en modifiant les activités ou en déplaçant l'organisation. Néanmoins, une stratégie de sécurité saine sur le long terme ne limitera pas la marge de manœuvre d'un DDH mais lui permettra à l'inverse de poursuivre ses activités, voire d'en ajouter de nouvelles, dans de meilleures conditions de sécurité.

Une véritable coopération sur le plan de la sécurité entre les ONG et autres institutions fait souvent défaut en raison d'un manque d'informations, d'une méfiance réciproque, d'intérêts divergents, de différences dans les mandats et missions, etc. Les espaces de coopération qui peuvent être aménagés pour les ONG et les organisations rendent possibles au moins deux niveaux d'intégration des actions dans le domaine de la sécurité:

- Échange d'informations sur les changements majeurs intervenus dans l'environnement de travail et sur les incidents de sécurité;
- Développement de stratégies communes pour traiter les problèmes de sécurité définis comme prioritaires.

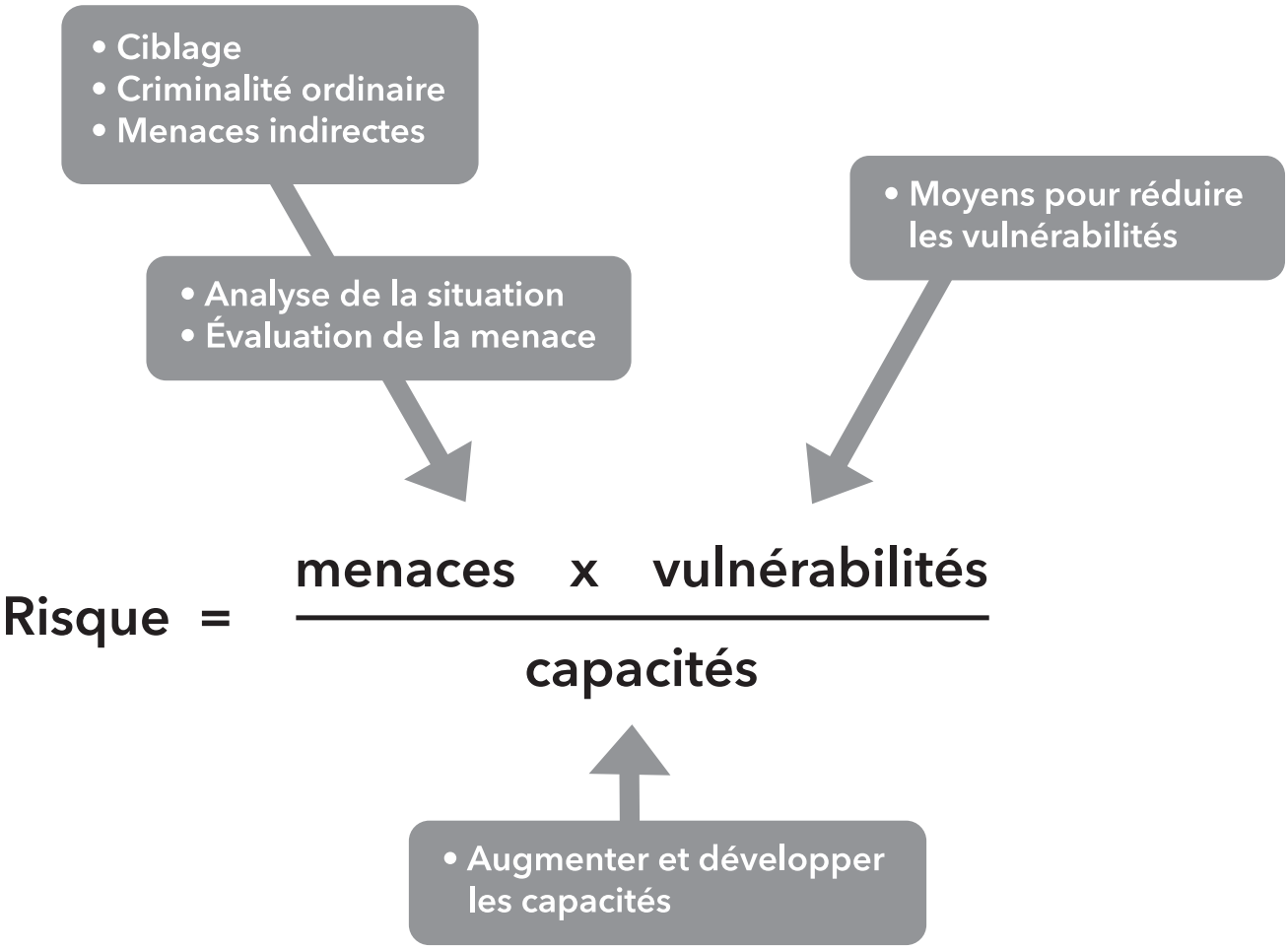
La planification de la sécurité poursuit un objectif double: (i) réduire au maximum les risques; (ii) élargir et maintenir ouvert autant que possible le cadre de travail des DDH.

La planification de la sécurité *stratégique* doit tenir compte du genre et inclure idéalement les éléments suivants:

- Une analyse systématique du contexte dans lequel l'organisation opère;
- Une évaluation systématique de la menace;
- Une évaluation honnête des vulnérabilités (internes) de l'organisation;

- L'intégration des perspectives à la fois masculine et féminine dans tous les éléments ci-dessus.

La figure[17] suivante illustre les différents aspects d'un plan de sécurité stratégique.




Un *plan de sécurité* est destiné à réduire les risques. Il comporte ainsi au moins trois objectifs, ou plus, en fonction de votre évaluation des risques:

- Réduire le degré de risque auquel votre groupe cible est exposé;
- Réduire ses vulnérabilités;
- Renforcer ses capacités;

[17] Tirée du *Nouveau Manuel de Protection pour les Défenseurs des Droits Humains,* page 32.

- (Coopérer avec d'autres ONG pour la sécurité).

Pour considérer qu'un plan de sécurité tient compte du genre, celui-ci doit préciser les éléments suivants:

- Les différentes menaces auxquelles les membres hommes et femmes du groupe cible sont exposés;
- Les moyens permettant de réduire les vulnérabilités (différentes) des hommes et des femmes et les possibilités d'entraide à cet égard;
- Les capacités qui doivent être renforcées *spécifiquement* chez les membres hommes et femmes du groupe cible, respectivement, et celles devant être davantage développées à la fois chez les hommes et chez les femmes.

## Analyse du contexte

### Analyse de l'environnement de travail via des questions directes

Étant donné que la situation locale change d'un endroit à un autre et au fil du temps, toute nouvelle intervention exige une mise à jour préalable des connaissances sur les menaces potentielles, par le biais de questions telles que:

- Quelles sont les problématiques centrales dans la sphère sociopolitique et économique?
- Quelles sont les principales parties prenantes hommes et femmes en relation avec ces problématiques?
- Quels sont les intérêts de ces parties prenantes et comment tentent-elles de les protéger?
- Comment ces parties prenantes considèrent-elles les militantes et leur travail au nom du groupe cible?
- Comment votre programme ou projet pourrait-il affecter la perception, négative et positive, qu'ont les parties prenantes clés de votre groupe cible?

- Comment les autorités locales, régionales et nationales tendent-elles à réagir aux problématiques de sécurité qui concernent le groupe cible? Par exemple, donnent-elles une suite aux plaintes de violences sexistes?
- Comment la communauté locale tend-elle à réagir aux problématiques de sécurité qui concernent le groupe cible?

### *Analyse des parties prenantes*

Est considérée comme partie prenante à la protection[18] *toute personne, groupe ou institution qui a un intérêt ou qui est impliqué(e) dans le résultat d'une politique de protection. Une analyse des parties prenantes est essentielle pour comprendre*:

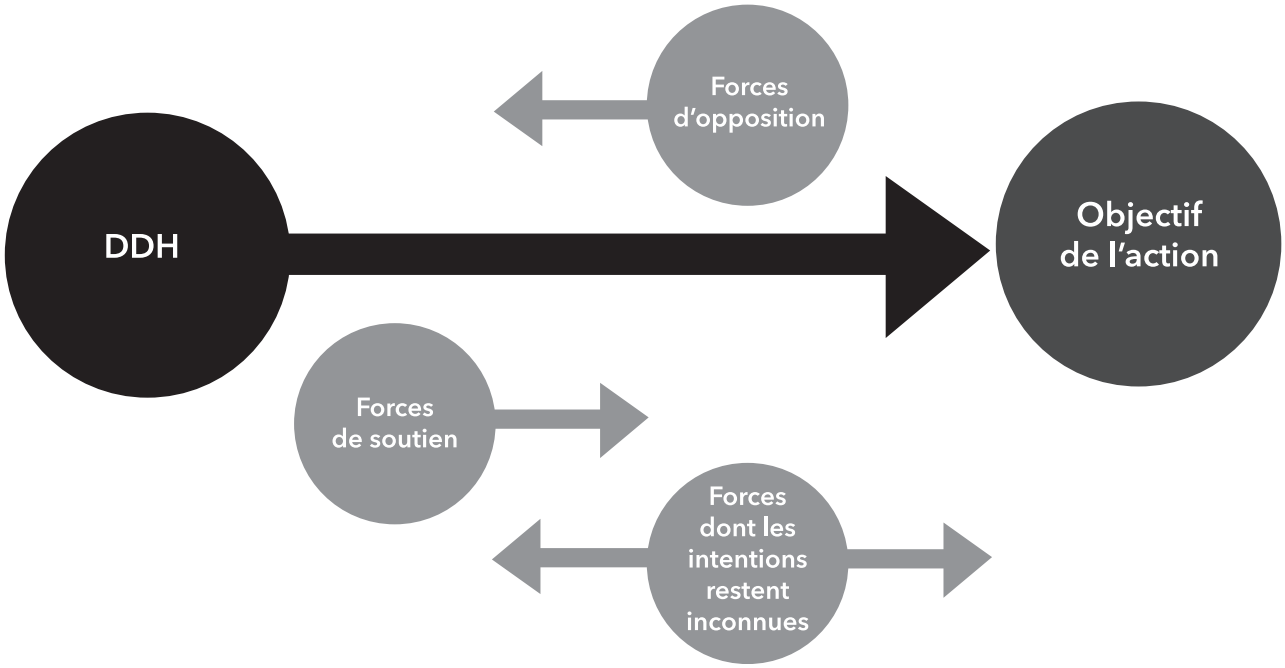
- Qui peut être considéré comme partie prenante et dans quelles circonstances sa participation intervient;
- Les liens entre les parties prenantes et la protection, leurs caractéristiques et leurs intérêts;
- Comment les facteurs ci-dessus seront affectés par les activités de protection;
- La volonté de chaque partie prenante de prendre part à ces activités de protection.

Le véritable groupe cible d'un programme ou d'un projet inclut les parties prenantes principales. Les parties prenantes non principales incluent les détenteurs des obligations – responsables de la protection du groupe cible – tels que le gouvernement et les institutions de l'État, les organisations de la société civile, les organes internationaux dotés d'un mandat de protection et certains organes de l'ONU, les ONG régionales, les forces de maintien de la paix, etc. Même si elles partagent les préoccupations relatives à la protection, certaines de ces parties prenantes (autres gouvernements, organes de l'ONU, ONG, etc.) ont aussi des intérêts rivaux. Ces facteurs, encore exacerbés par ceux inhérents aux scénarios de conflit, produisent une représentation complexe de l'environnement de travail global.

[18] Le terme «partie prenante à la protection» est peu courant; il a été introduit par Enrique Eguren et Marie Caraj dans le *Nouveau Manuel de Protection pour les Défenseurs des Droits Humains (2009).*

L'analyse des forces en présence est une technique qui permet de visualiser plus facilement comment les différentes forces favorisent ou empêchent la réussite des actions. Elle identifie les forces de soutien et d'opposition. Elle suppose que des problèmes de sécurité sont induits par les forces d'opposition et que vous pouvez tirer profit de certaines forces de soutien.

**Schéma: Analyse des forces en présence pour faire le point sur le contexte de travail**




Commencez par tracer une flèche horizontale pointant vers une case. Dans cette case, résumez l'objectif de l'action. Vous obtenez ainsi un point de référence permettant l'identification des forces de soutien et d'opposition. Dessinez ensuite une autre case au-dessus de la flèche centrale. Faites dans cette case la liste de toutes les forces éventuelles qui pourraient vous empêcher d'atteindre votre objectif. Dessinez une case identique pour les forces éventuelles de soutien au-dessous de la flèche. Pour finir, tracez une case contenant les forces dont les intentions restent incertaines ou méconnues. **Comme la préoccupation majeure dans ce contexte est la sécurité des femmes et des filles avec lesquelles vous travaillez, assurez-vous d'identifier les forces qui influencent positivement et**

## Analyse des risques : évaluation et atténuation des vulnérabilités

Après avoir analysé l'environnement de travail et les forces en présence, vous pouvez procéder à l'analyse du niveau de risque auquel s'exposent votre groupe cible et/ou les femmes et/ou les filles individuelles avec lesquelles vous travaillez. Le niveau de risque auquel votre groupe cible s'expose peut être évalué en fonction de

$$\text{Risque} = \frac{\text{Menaces} \times \text{Vulnérabilités}}{\text{Capacités}}$$

l'équation suivante:

*Menaces*

Les *menaces* sont la possibilité que quelqu'un porte atteinte à l'intégrité physique, morale ou aux biens d'une autre personne par un acte délibéré et souvent violent. L'évaluation d'une menace est l'analyse de la probabilité de l'exécution d'une menace. Les femmes et les filles avec lesquelles vous travaillez sont très probablement confrontées à des menaces très variées dans un scénario de conflit, dont des agressions ciblées, des actes de délinquance commune et d'autres menaces indirectes.

Le *ciblage* est une menace courante visant à nuire au travail d'un groupe ou à influencer le comportement des personnes impliquées. Les femmes et les filles peuvent subir des menaces directes ou indirectes. Une menace directe consiste par exemple à recevoir une menace de mort ; une menace indirecte serait d'apprendre qu'une personne proche de vous a été menacée. La plupart des cas de ciblage passent pour des incidents «ordinaires». Pourtant, les menaces formulées à l'encontre de FDDH diffèrent souvent de celles adressées à leurs collègues masculins.

Certaines menaces sont purement contextuelles, comme celles découlant de la présence dans une région en proie à un conflit armé, du statut de victime d'une

La *vulnérabilité* est le degré d'exposition à une perte, un dommage, une souffrance ou une mort en cas d'agression. Cette caractéristique peut varier d'un défenseur à un autre et changer avec le temps. Elle est toujours relative, parce que toutes les personnes et les groupes sont vulnérables dans une certaine mesure. Cependant, chacun a son propre degré et son propre type de vulnérabilité, selon les circonstances.

La vulnérabilité est pour partie liée à la situation géographique : une femme est généralement plus vulnérable lorsqu'elle est en mission sur le terrain que lorsqu'elle se trouve dans un bureau bien connu où il est fort probable que des témoins assistent à l'agression. La vulnérabilité peut comprendre l'absence d'accès à un téléphone, à un transport sûr ou à de bons verrous sur les portes d'une maison. Mais la vulnérabilité est aussi liée à l'absence de contacts et de solutions partagées.

La vulnérabilité peut avoir un lien avec le travail en équipe et la peur: une personne qui reçoit une menace peut avoir peur et son travail ainsi que sa situation personnelle peuvent en être affectés. Si cette personne n'a pas les moyens de faire face à cette peur (quelqu'un à qui parler, une équipe de bons collègues, etc.), alors elle prendra peut-être des décisions ou commettra des erreurs qui l'exposeront à des problèmes de sécurité encore plus importants.

### *Capacités*

Les capacités désignent le niveau d'aptitude à gérer les menaces, ou encore « l'autre face de la médaille», à l'opposé des vulnérabilités. Les capacités sont les forces et les ressources auxquelles un groupe ou un individu peut avoir accès pour mettre en place un niveau raisonnable de sécurité – de solides verrous sur les portes d'entrée, la formation à des questions de sécurité ou des sujets juridiques, un groupe travaillant en équipe, l'accès à un téléphone et à des moyens de transport sûrs, de bons réseaux de contacts, une bonne stratégie pour faire face à la peur, une assistance psychologique ou l'autogestion, etc.

*Menace = zone à forte criminalité (risque d'intrusion élevé).*

*Vulnérabilité = sa porte n'est pas équipée d'un verrou, ce qui peut faciliter l'entrée de personnes malveillantes dans sa maison.*

*Capacité = elle bénéficie de la protection de son frère, le chef, qui habite à côté. Un cambrioleur pourrait ne pas prendre de risques dans de telles circonstances ou, s'il décide quand même de tenter sa chance, s'exposer à la probable réaction immédiate du frère en cas de tentative d'intrusion dans la maison de sa sœur.*

## Le plan de sécurité idéal

Un plan de sécurité est destiné à réduire les risques. Comme observé précédemment, il s'appuie sur le contexte, l'analyse de la situation et l'évaluation des risques, et se concentre sur des parties prenantes, vulnérabilités et capacités spécifiques. Le plan de sécurité doit être déployé aux niveaux individuel, organisationnel et inter-organisationnel.

*Pour commencer*

Le processus d'évaluation des risques débouche parfois sur une longue liste de vulnérabilités, différents types de menaces et plusieurs capacités. Il est impossible en pratique de couvrir en même temps la totalité de ces aspects. Dès lors, par quoi commencer ? Déterminez la priorité des menaces énumérées, qu'elles soient réelles ou potentielles, à l'aide d'un des critères suivants: la menace la plus grave – par exemple le viol ; ou la menace la plus probable et grave ; ou le type de menace le plus susceptible d'exploiter vos vulnérabilités (augmentant votre profil de risque du fait de cette menace spécifique). Énumérez ensuite les vulnérabilités pertinentes. Il faut aborder ces vulnérabilités en premier lieu, mais souvenez-vous que toutes les vulnérabilités ne correspondent pas à toutes les menaces. Enfin, énumérez les capacités pertinentes, en veillant à inclure celles que vous voulez améliorer. Ce « menu » détaille des suggestions de facteurs à reprendre dans votre plan de

Un plan de sécurité doit comprendre: (i) des politiques de routine; (ii) des mesures de protection disponibles; (iii) des protocoles pour gérer des situations déterminées; et (iv) une approche sensible au genre.

*Politique quotidienne et mesures pour le travail de routine*

Afin de garantir que le plan de sécurité ne soit pas qu'un plan sur papier, des routines de sécurité doivent être intégrées dans les activités de travail quotidiennes. Il s'agit du volet opérationnel du plan :• Rédigez une déclaration organisationnelle sur la politique de sécurité.

- Veillez à ce que vos efforts de sécurité embrassent tous les aspects du travail quotidien : évaluation du contexte, évaluation des risques et analyse des incidents, ainsi qu'une évaluation de la sécurité.
- Expliquez clairement comment il sera garanti que tous les membres de l'organisation sont dûment formés à la sécurité au niveau requis et que les responsabilités des personnes en matière de sécurité sont transférées à quelqu'un d'autre lorsqu'elles quittent l'organisation.
- Attribuez des responsabilités: qui fait quoi dans quelle situation?
- Créez un groupe de travail sur la sécurité chargé de tenir à jour toutes les politiques et mesures y relatives.
- Intégrez dans votre agenda une évaluation du contexte et une réévaluation des facteurs de sécurité, à intervalles réguliers.
- Enregistrez et analysez les incidents de sécurité (voir ci-dessous).
- Formulez une politique sur le traitement à réserver aux informations sensibles et désignez un(e) confident(e).
- Allouez des ressources – du temps et des moyens – à la sécurité.

Un plan de sécurité comprend des éléments qui deviennent des procédures «politiques» devant être respectueuses du genre et spécifiques au genre; le respect

signifie que les hommes et les femmes peuvent avoir besoin de mesures de protection spécifiques et jouer des rôles distincts dans la gestion des mesures de protection:

- Communication permanente, «réseautage», code éthique, culture de la sécurité, gestion de la sécurité, etc.;
- Relations avec les autorités, les forces de sécurité et les groupes armés;
- Gestion et conservation des informations, traitement des documents et informations confidentiels;
- Image de votre travail par rapport aux valeurs religieuses, sociales et culturelles;
- Moyens et protocoles de communication.

*Traitement des incidents de sécurité*
Il y a différentes manières de réagir face à un incident de sécurité. Les points suivants donnent quelques pistes à privilégier à la suite d'un incident de sécurité – certaines immédiatement après l'incident, d'autres à un stade ultérieur.

1. Enregistrement des incidents de sécurité: tous les incidents de sécurité relevés doivent être dûment enregistrés (et documentés) soit dans un simple ordinateur personnel soit dans un système accessible à tout le groupe. Si possible, enregistrez les incidents de sécurité sous forme numérique, car cela permet une analyse approfondie et par conséquent une réaction adéquate. En outre, si vous n'êtes pas absolument certain(e) d'avoir affaire à un incident de sécurité, enregistrez-le quand même. Si un commentaire provocateur adressé à une femme de votre programme n'est peut-être pas une menace immédiate, il pourrait le devenir si des commentaires similaires sont formulés pendant plusieurs jours. Dans ce cas, il est important de disposer d'un maximum d'informations à compter du moment du premier commentaire provocateur.

2. Analyse des incidents de sécurité: tous les incidents de sécurité enregistrés doivent être correctement classés et analysés, dès leur observation et à intervalles réguliers. La classification et l'analyse immédiates se concentrent sur

Enfin, quelqu'un doit être responsable de l'exécution de ces analyses. Il faut aussi décider si certains incidents (comme les menaces) doivent ou non rester confidentiels. Discutez avec les personnes impliquées afin de savoir s'il est nécessaire de partager les informations avec d'autres individus dans votre programme. Il peut en effet être important (du point de vue de la sécurité) d'informer d'autres personnes. Bien qu'il n'existe aucune règle universelle, il est souvent préférable de faire preuve d'un maximum d'ouverture dans le partage des informations et le traitement des questions logistiques ainsi que des peurs. Veillez à inclure, dans l'analyse et le processus décisionnel, les perspectives aussi bien masculine que féminine.

3. Réaction aux incidents de sécurité: comme les incidents de sécurité reflètent d'une certaine manière l'impact de votre travail sur une communauté donnée, ils peuvent servir d'indicateur au moment de décider d'une réaction appropriée face à l'incident en tant que tel. De plus, ils donnent des informations précieuses, en termes de sécurité, sur votre fonctionnement, vos projets de travail et/ou sur l'éventuelle nécessité d'un ajustement de votre stratégie (pour éviter tout incident similaire à l'avenir).

# Amélioration de la visibilité

La visibilité accroît la reconnaissance et, par conséquent, témoigne du fait que les violences faites aux agents féminins du changement sont sexistes et liées à leur travail pour les droits humains au lieu de n'être qu'un simple acte de délinquance. Cette reconnaissance jette les bases d'une protection renforcée, puisqu'elle oblige la police à enquêter sur ces incidents et à mettre en place des mesures adéquates de prévention et de protection. L'importance du réseautage dans la lutte pour l'égalité de genre ne peut être sous-estimée.

En 2010, l'Initiative méso-américaine de Femmes défenseurs des droits humains (IMD)[19] a été lancée dans le but de développer une réaction globale et pertinente au niveau régional à la violence perpétrée contre des FDDH. Les programmes de l'Initiative sont principalement exécutés via des réseaux nationaux. Ces réseaux souhaitent éveiller les consciences quant au rôle de leadership important mais souvent invisible joué par des femmes défenseurs dans la progression des droits humains. Une stratégie clé de l'IMD est la création de, et le soutien continu à des réseaux nationaux de FDDH, ainsi que la coordination d'actions communes. Ces réseaux se sont formés spécialement pour promouvoir la sécurité et l'autogestion de femmes leaders et militantes issues de différents mouvements sociaux dans chacun des pays de Méso-Amérique, et pour offrir une plateforme commune solide destinée

[19]La région qui couvre le Mexique et les pays d'Amérique centrale.

ne soit encore établi au Nicaragua, l'IMD a accepté en 2013 de soutenir la coordination entre des militants et plusieurs organisations de femmes.

Au total, les réseaux nationaux de FDDH comprennent environ 360 FDDH qui interviennent dans plus de 70 organisations et réseaux dans la majorité des provinces au sein de chaque pays de la région. Une des principales caractéristiques de ces réseaux est la diversité des organisations, des identités et des mouvements qui y participent activement : syndicalistes et groupes de défense des droits des travailleurs ; populations indigènes et rurales défendant les droits du sol et les ressources naturelles ; organisations luttant contre les féminicides[20], ou pour la défense des droits sexuels et reproductifs ; et organisations militant pour la diversité sexuelle.[21]

Les réseaux nationaux s'organisent en différents types de comités qui agissent selon les priorités fixées par leur équipe de coordination, telles que les communications, la sécurité, l'action urgente, l'autogestion et la solidarité. Ils travaillent tous par le biais de réseaux virtuels, tant pour l'entretien des contacts que la diffusion des informations. Certains réseaux ont aussi réalisé des progrès significatifs dans le développement de protocoles visant à réagir aux situations d'urgence et ont adopté des mesures de protection holistiques destinées aux femmes défenseurs dans leur pays, dont l'introduction de modèles de protection pour les activistes et la prise en charge des victimes de violences sexistes.

L'IMD a contribué à la création et à l'expansion de ces réseaux en offrant un accès à des ressources pour le développement organisationnel, la définition des stratégies et des agendas, des modèles de protocoles et une capacité de protection des femmes défenseurs, des fonds d'intervention rapide pour les cas d'urgence et l'autogestion, des campagnes de solidarité et des actions internationales. Par ailleurs, l'IMD dispose d'un réseau de communications virtuelles qui sert de relais pour les FDDH dans 15 pays. Ces réseaux permettent aux femmes défenseurs de briser l'isolement et de pallier le manque de soutien qu'elles vivent souvent dans

[20] Un *féminicide* est le meurtre d'une femme, d'une fille en raison de son sexe. Pointons que de nombreux États ne reprennent pas explicitement ce crime dans leur code pénal.

[21] *Paving the Road for Freedom and Equality (2014),* page 21.

encourager la création de réseaux locaux, à l'échelle d'une zone, dans différentes provinces pour informer leurs membres des stratégies de protection holistiques.[22]

[22] Ibid., pages 22–27.

# Résilience personnelle

Les femmes fortes sont des héroïnes et nous aimons les valoriser en tant que telles. Néanmoins, nous ne pouvons jamais oublier que ces figures sont aussi des êtres humains. Elles deviennent des héroïnes avant tout parce qu'elles sont entourées de personnes qui stimulent leur leadership et qui attendent des résultats concrets. Si ces résultats tardent à arriver ou entraînent des complications, on peut observer des conflits internes, des burn-outs et/ou des décisions autocratiques.

Les trois exemples ci-dessous illustrent comment trois femmes différentes sont parvenues à se démarquer, à leur propre manière.

- L'association *Madres de Plaza de Mayo* (Mères de la place de Mai), en Argentine, est née du désespoir de femmes à qui l'on a répété encore et encore que leurs enfants disparus avaient été des débauchés, étaient partis en Europe, ou qu'un autre département serait capable de leur en dire plus à propos de leur calvaire et de leur sort. Le bureau du procureur était ouvert les jeudis, et ces mères se retrouvaient donc occasionnellement sur la place située en face du bâtiment, la «Plaza de Mayo». Quand elles ont découvert que chacune d'entre elles avait eu droit aux mêmes récits trompeurs, elles se sont simplement mises à marcher ostensiblement autour de la place. Leur engagement était irréversible, et ce n'est que plus tard qu'elles ont réalisé qu'elles devraient chercher une assistance juridique et faire de la publicité à propos de leur mouvement. Cette histoire

action collective.

Des représentants du mouvement *Familiares de Desaparecidos y Detenidos por Razones Políticas* (Proches des détenus et disparus pour motifs politiques) ont été invités à une visite en Europe, dont l'aboutissement a été une audience avec le Pape. Ils ont discuté inlassablement, avec des femmes rencontrées aux Pays-Bas, de leur peine, de leurs peurs et de leur angoisse. L'une d'entre eux a confié en privé comment son mari, qui avait été en son temps un militant des droits humains de premier plan en Argentine, avait sombré dans la dépression jusqu'à s'ôter finalement la vie. Elle a également expliqué qu'ils n'avaient jamais osé se détendre véritablement ni se divertir ensemble, par crainte que leurs enfants ne souffrent à ce moment précis, à leur insu. Les récits personnels bouleversants de ces femmes ont généré un vaste mouvement de solidarité aux Pays-Bas : des organisations de femmes ont commencé à manifester silencieusement devant l'ambassade d'Argentine pour témoigner leur soutien à ce mouvement, jusqu'au renversement du régime militaire.

- Une autre militante qui force le respect est une avocate au Mexique qui défend les prisonniers politiques victimes de maltraitances et incarcérés pour des motifs ethniques (car membres d'une communauté indigène). Les dossiers sont très fastidieux et leur nombre dépasse la charge de travail qu'elle peut assumer. Elle prône l'état de droit dans un contexte où ni la police ni les autorités ne montrent beaucoup d'intérêt pour la justice. Cette activiste ne parle pas de ses propres problèmes mais se préoccupe uniquement de la douleur des autres. Elle a toutefois vraiment besoin d'une pause pour pouvoir continuer son travail dans les meilleures conditions.

- Enfin, un exemple venant d'Égypte : deux jeunes femmes membres d'une organisation pour les droits humains se sentent méprisées simplement parce qu'elles sont indépendantes et heureuses. Afin de contrecarrer les règles rigides qui régissent leur société, elles décident de s'associer avec des organisations qui respectent des règles démocratiques et libérales. Elles tirent une certaine satisfaction de ces contacts et se sentent rassurées dans leurs efforts en vue

**Les militantes des droits humains, aussi fortes qu'elles soient, ne peuvent pas oublier de prendre aussi soin d'elles-mêmes. Elles augmenteront ainsi leur résilience, qui est constamment mise à l'épreuve.**

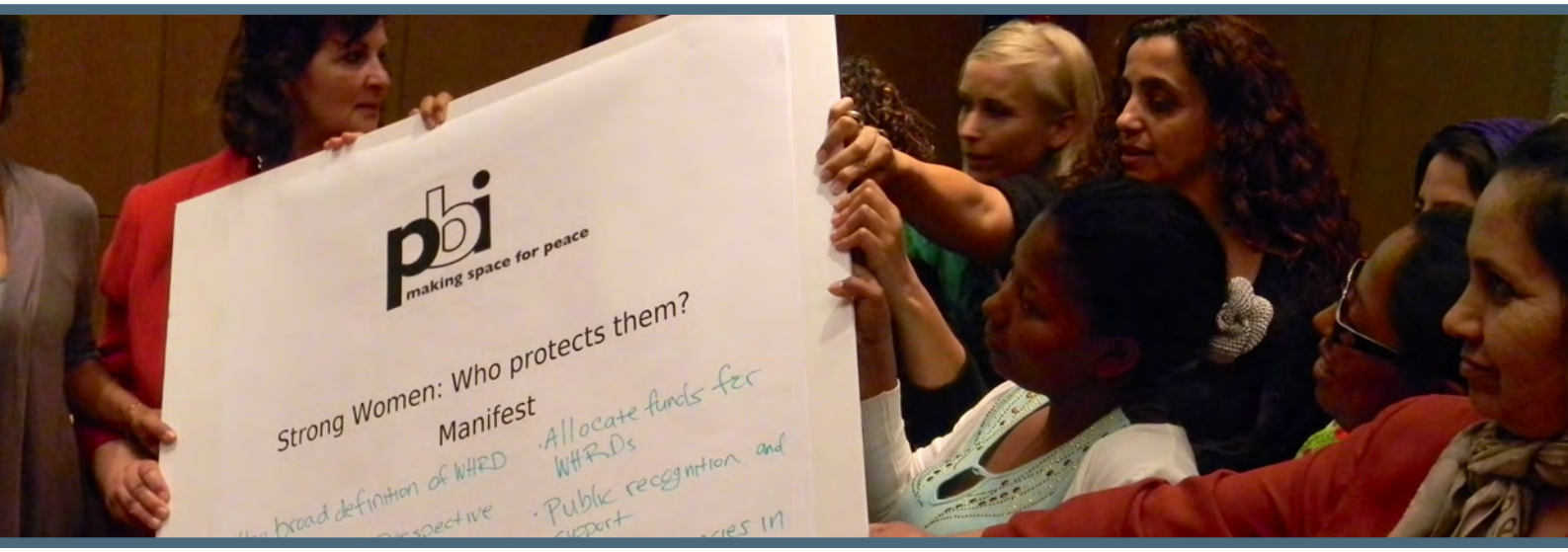
## Ancrage spirituel

Un des outils les plus importants pour la résilience est l'ancrage spirituel. De nombreuses activités peuvent se faire en groupe ou durant une conférence, comme réciter des mantras, réaliser des exercices basiques de yoga, lire des textes spirituels, prier, etc. Les activités spécifiques choisies dépendent de chaque groupe, et aucune d'entre elles ne devrait être imposée ; les participants doivent au contraire être encouragés à venir avec leurs propres suggestions.

Dans certaines organisations, il est d'usage de partager certaines questions d'ordre personnel avant de se pencher sur le programme de travail. Cela permet de relier les activités à ce qui compte vraiment pour chacun, de stimuler la compréhension mutuelle et de dissuader les prises de position agressives à l'égard des autres en cas de désaccord.

## Sorties ensemble : pour danser, se balader ou partager un repas

Si les sorties semblent toujours impossibles àprévoir dans le budget d'une organisation, elles sont pourtant vitales pourrecharger les batteries, développer de nouvelles idées et nouer des alliancesprécieuses. D'autres moyens utiles dans ce cadre consistent à offrir un logement provisoire (à des victimes de violationsdes droits humains ou à des activistes qui ont été menacés ou agressés), àpartager des expériences avec d'autres groupes et à coacher ou accompagner d'autresactivistes.




# Manifeste PBI 2014 sur la protection des FDDH

Une conférence éducative internationale sur la protection des DDH considérée sous l'angle du genre et intitulée *«Strong Women: Who Protects Them?»* (Femmes fortes: qui les protège?) s'est déroulée du 20 au 22 mai 2014. Des femmes provenant d'Afghanistan, de Colombie, d'Égypte, du Guatemala, du Mexique, de Palestine et du Soudan y ont assisté. Elle a été organisée par PBI – Pays-Bas. Les participants ont rédigé un manifeste qui a été présenté à l'ambassadeur néerlandais chargé des droits de l'homme.

Les participants à cette conférence estiment que les FDDH sont ciblées pour **ce qu'elles sont** ainsi que pour **leur travail** en faveur de la défense des droits humains, de la paix, de la justice et de la démocratie. Elles se sentent souvent prises pour cible à cause de leur condition de femme, notamment via l'utilisation de violences sexuelles. Les mesures visant à garantir leur sécurité et celle de toutes les FDDH doivent dès lors prendre en compte ces deux éléments généraux mais aussi les contextes spécifiques dans lesquelles ces femmes vivent et travaillent.

Les pays où vivent de nombreuses FDDH ne remplissent pas leur devoir de sécurité à leur égard. C'est pourquoi les FDDH ont dû appliquer elles-mêmes des mesures de sécurité, au niveau individuel et au sein de leur organisation et réseau, tout en continuant d'exiger de leur gouvernement qu'il respecte ses obligations (légales). Les gouvernements et les organisations internationales peuvent soutenir de

- À cet effet, les recommandations suivantes sont formulées à l'attention du gouvernement néerlandais :

- Utiliser une large définition de la femme défenseur des droits humains, qui inclue non seulement les femmes travaillant pour des ONG traditionnelles mais aussi les FDDH qui défendent, individuellement ou collectivement, des droits tels que les droits du travail, du sol, culturels, indigènes, à l'autodétermination, sexuels et reproductifs, de même que les FDDH issues d'organisations de base, communautaires et collectives, et celles qui réalisent ce travail sur une base volontaire.

- Continuer à privilégier la protection des défenseurs des droits humains et garantir qu'une perspective sensible au genre soit intégrée dans la mise en œuvre des politiques existantes et l'élaboration de nouvelles politiques.

- Continuer à collaborer avec la société civile pour l'application de la résolution onusienne 1325 et des directives et conventions de l'UE et de l'ONU concernant les défenseurs des droits humains, et pour les efforts visant à offrir ou à faciliter des mécanismes de protection pour les femmes agissant comme agents du changement dans des zones de conflit ou en post-conflit.

- Inclure les FDDH comme groupe cible spécifique lors de toute consultation de la société civile et veiller à ce que les missions diplomatiques, y compris les missions commerciales, rendent visite à, et collaborent avec des organisations et collectifs pour les droits humains, tant dans les capitales que dans les zones rurales.

- Répondre aux besoins de protection des FDDH, qu'ils soient individuels ou collectifs, via les ambassades, les délégations de l'UE, l'attention internationale et la pression diplomatique. Ce travail doit inclure des mesures spécifiques afin de remédier aux problèmes des violences sexuelles et des féminicides.

- Affecter des ressources au soutien des FDDH. Elles doivent permettre entre autres d'offrir une protection adaptée à leurs besoins spécifiques, des opportunités de formation pour que les FDDH puissent procéder à leurs propres évaluations des risques et développer des stratégies et outils pour assurer leur

- Publier des déclarations officielles reconnaissant et soutenant l'importance et la diversité du travail effectué par des FDDH.
  Éliminer les écarts entre les lois et politiques nationales et internationales en matière des droits humains, et veiller à l'application totale de ces politiques au niveau local.

# Annexe 1. Institutions, lois et conventions internationales

Plusieurs organisations actives à l'échelle mondiale ou régionale offrent une protection et une assistance – par le biais de subventions d'urgence, d'un accompagnement, d'interventions urgentes, etc.

## Lois et institutions internationales de protection

- Déclaration de l'ONU sur les défenseurs des droits de l'Homme
- Défenseurs des droits des Femmes de l'ONU
- Rapporteur spécial de l'ONU sur la situation des défenseurs des droits de l'Homme
- Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU
- Garantir la Protection – Orientations de l'Union Européenne concernant les Défenseurs des Droits de l'Homme
- Commission inter-américaine des droits de l'homme de l'Organisation des États américains (OEA), rapporteur sur les défenseurs des droits humains

- Conseil de l'Europe, Commissaire aux droits de l'homme
- Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE)

## Organisations

- Forum asiatique pour les droits de l'homme et le développement (FORUM-ASIE)
- Front Line Defenders
- Observatoire pour la protection des défenseurs des droits de l'homme
- Brigades de Paix Internationales (PBI)
- Brigades de Paix Internationales (PBI) – Pays-Bas
- Protection International
- Fonds d'action urgente pour les droits des femmes

# Annexe 2. Lectures supplémentaires (en anglais)

- Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD), Claiming Rights, Claiming Justice: A Guidebook on Women Human Rights Defenders, 2007.
- Amnesty International (2008), European Union: Rising to the Challenge of Protecting Human Rights Defenders.
- Dutch Ministry of Foreign Affairs (2011), Women: Powerful Agents for Peace and Security – Dutch National Action Plan (2012–2015) – For the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security.
- Front Line (2011), Workbook on Security: Practical Steps for Human Rights Defenders At Risk.
- Mahony, L. (2006), Proactive Presence: Field Strategies for Civilian Protection.
- Mahony, L. and Eguren, L.E. (1997), Unarmed Bodyguards: International Accompaniment for the Protection of Human Rights Defenders.
- Protection International (2011), Protection of Human Rights Defenders: Best Practices and Lessons Learnt
- Protection International (2009), New Protection Manual for Human Rights Defenders

Ce guide est une publication de Peace Brigades International Pays-Bas

PBI Nederland
Oudegracht 36
3511 AP Utrecht
06 16 49 82 21
info@peacebrigades.nl
www.peacebrigades.nl

KvK: 41024240
Banque: Triodos, NL46 TRIO 0390 5010 34 au nom de 'PBI Nederland'.

Cette publication est le résultat de l' engagement et le dévouement des nombreuses personnes qui ont participé. We would especially like to express our gratitude and recognition to all who have shared their time and expertise with us (Marianne Bertrand, Karin Verbaken, Janne Poort van Eeden, Thérèse Osseweijer, Rosien Herweijer, Joke Oranje, Emma Jansen); to Oxfam Novib, who funded this publication.

Coördination: Inez de Boer, Fenna Flietstra
Éditeur: Inge Pakulski
Désign: Baba’s projects