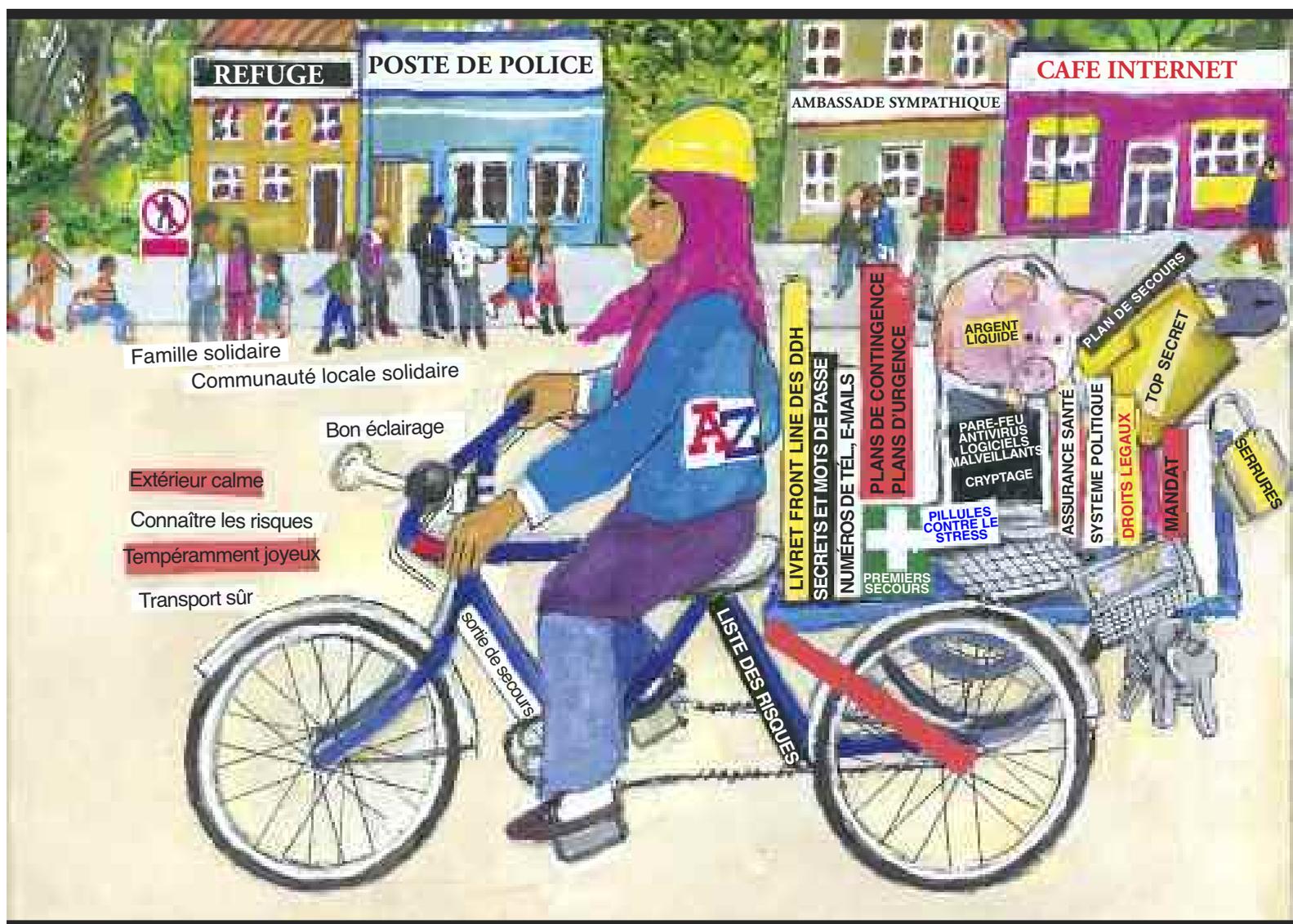


MANUEL DE SÉCURITÉ :

MESURES PRATIQUES POUR LES DÉFENSEURS DES DROITS HUMAINS EN DANGER



CHAPITRE 5 : ÉLABORER VOS PLANS DE SECURITE

“Je pensais que l’élaboration d’un plan de sécurité serait un gros travail. Et oui, cela peut être important, mais vous pouvez le développer tout en apprenant en même temps. Ce n’est pas compliqué.”
un DDH au Moyen-Orient

“J’ai quitté l’Afrique du Sud pour organiser un atelier pour les défenseurs des droits humains au Libéria alors que nous pensions que la guerre était terminée. Une nuit nous avons entendu une mitrailleuse et des tirs de mortier dans le plus proche village. Je n’avais aucun plan. Maintenant je sais quoi faire...”
un DDH en Afrique

“Nous rassembler et mettre en place un plan de sécurité m’a sauvé la vie.”
un DDH en Amérique

Dans ce chapitre, nous examinerons trois stratégies différentes pour évaluer la sécurité : la stratégie d’acceptation, la stratégie de protection et la stratégie de dissuasion. Nous verrons ensuite comment élaborer un plan de sécurité – pour vous-même et pour votre organisation.

Introduction

Nous entamons la dernière phase du Manuel. Vous pouvez maintenant rassembler ce que vous avez tiré des précédents outils utilisés – analyse de l’environnement, la Formule Risque, la Matrice du Risque, les cinq étapes pour l’analyse des menaces et vos méthodes pour gérer le stress.

Trois stratégies de sécurité

Nous allons d’abord examiner **trois approches différentes de la sécurité**. Vous et/ou votre organisation pouvez naturellement ou délibérément avoir une politique ou une préférence pour un type de stratégie, mais il est utile d’examiner les trois et de prendre en compte leurs caractéristiques.

Stratégie d’acceptation : une approche qui implique de négocier avec tous les acteurs – la communauté locale, les autorités, etc., afin d’être accepté et en fin de compte, gagner du soutien pour la présence et le travail de l’organisation. Bien que cela nécessite une planification minutieuse et beaucoup de travail, cela peut s’avérer une stratégie très efficace sur le long terme, pour réduire les menaces. Cette approche entraîne généralement une grande visibilité, donc en période de grande menace, il peut être plus difficile de faire profile bas.

“Faire en sorte d’être plus visibles peut être l’une des meilleures stratégies de protection. Lorsque nous rencontrons les leaders des organisations régionales ou internationales, nous insistons pour être pris en photo avec eux. Nous affichons ces photos dans notre bureau, pour que tout le monde puisse les voir.”

un DDH en Asie

“Je vais pêcher avec un ami de longue date, qui travaille désormais dans un ministère. Il me donne beaucoup d’informations utiles dans cet environnement relaxant.”

un DDH en Europe de l’Est

Stratégie de protection : une approche qui met en avant les procédures de sécurité et les éléments de protection. Le principal impact est de réduire les vulnérabilités. Elle peut bien entendu être utilisée conjointement avec les deux autres stratégies, pour renforcer la protection.

Stratégie de dissuasion : une approche pour la protection qui repose sur la contre-menace. Par exemple, si elle est menacée, une organisation peut réagir en poursuivant en justice l’auteur de la menace, ou en rendant la menace publique, ou en répondant à l’auteur en expliquant les conséquences de l’exécution de la menace – telle qu’une condamnation au niveau international. Cette approche doit être utilisée uniquement si vous avez des informations précises et des alliés puissants.



La Rapporteuse Spéciale des Nations Unies Margaret Sekaggya avec Abdulhadi Al Khawaja – actuellement détenu au Bahreïn

Lorsque vous développez vos plans de sécurité, examinez comment les éléments des stratégies d'acceptation, de protection et de dissuasion peuvent élargir le choix des options dont vous disposez.

Faire un plan de sécurité

Nous allons maintenant voir comment élaborer un plan de sécurité. Dans une organisation où les DDH sont en danger, un plan de sécurité organisationnel contribuera à protéger les travailleurs et à leur permettre de faire leur travail de façon plus efficace. Si votre organisation reconnaît et prévoit de gérer les risques, le personnel et/ou les membres se sentiront plus soutenus et feront allégeance à l'organisation et à l'importance de son travail.

Nous commencerons cependant par examiner un plan de sécurité pour une personne. C'est-à-dire pour un DDH qui travaille seul. Un DDH qui travaille dans une organisation peut aussi trouver utile d'avoir son propre plan de sécurité, mais en principe, avoir un plan de sécurité organisationnel, discuté et élaboré collectivement, est plus efficace. Bien que chaque individu ait des caractéristiques qui lui soient propres, telles que le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'expérience, le rôle dans l'organisation, la situation du domicile etc. qui les exposent plus ou moins au danger, ils élaboreront généralement de meilleurs plans de sécurité en se basant sur les différentes expériences et perspectives des différents membres du groupe.

De même, lorsqu'il y a un engagement et une culture de la sécurité au niveau de l'organisation, il est plus probable que les personnes adhèrent à ces mesures de sécurité. Le risque d'un plan de sécurité individuel est qu'il se transforme en de bonnes intentions personnelles, mises de côté lorsque la situation devient mouvementée.

Dans de nombreuses organisations, il y a aussi le risque que le DDH le plus connu et expérimenté prenne toutes les responsabilités pour planifier et gérer la sécurité, de façon à ce que les autres membres du groupe ne développent pas leurs capacités, et que l'organisation se retrouve paralysée si le leader expérimenté n'est plus là. Cependant, un plan de sécurité organisationnel peut laisser de côté des éléments, ou ne pas couvrir complètement la

réduction des risques dans votre vie personnelle, il peut donc être utile de développer un plan de sécurité personnel en parallèle.

Par exemple, une FDDH, dont le mari se sent menacé par la renommée de sa femme et devient violent contre elle, devra envisager dans son plan de sécurité personnel, la manière de gérer la menace croissante au sein de son foyer.

Nous regarderons ensuite les moyens pour élaborer un plan de sécurité organisationnel et son contenu.

Si votre organisation n'a pas déjà élaboré un plan de sécurité efficace, vous pouvez vous servir de ce manuel pour aider votre organisation à en développer un. Si votre organisation ne souhaite pas mettre en place un plan de sécurité organisationnel, ou a déjà un plan mais qui n'est pas efficace, consultez l'annexe 15, Surmonter la résistance aux plans de sécurité.

1. Élaborer un plan de sécurité personnel

Rappel : avez-vous identifié les facteurs, comme nous le suggérons dans le chapitre 1, qui vous font vous sentir en sécurité et en insécurité ? Si oui, revoyez-les maintenant. Certains éléments peuvent être inclus dans votre plan. Votre sentiment de sécurité devrait désormais être renforcé par de nouveaux éléments.

Votre plan personnel de sécurité comprend des politiques et des procédures en matière de sécurité et des plans de contingence. Vous pouvez commencer votre plan de sécurité personnel en vous concentrant sur deux ou trois risques auxquels vous êtes confronté (que vous avez écrit dans la Fig 3.1 et peut-être aussi dans la Fig3.2). Si vous êtes exposé à plus de trois risques, vous pourrez y revenir plus tard, car se concentrer sur deux ou trois risques pour commencer facilite la mise en place de processus. La plupart des DDH choisissent de se concentrer sur deux ou trois risques dont l'impact est de moyen à très élevé, et une probabilité moyenne à très élevée (voir chapitre 2).

Si cela n'est pas déjà fait, notez chaque risque sur la Matrice du Risque (Fig3.5) en évaluant quelle est la probabilité qu'ils se produisent et quel serait leur impact sur vous s'ils se produisaient vraiment. Pour cela, servez-vous de votre expérience et de vos connaissances du contexte politique. Ceci est une évaluation subjective.



Navi Pillay, Haut Commissaire de l'ONU aux Droits de l'Homme

Déterminez un plan d'action pour les risques que vous avez identifiés, de modérés à très probables. Ceci vise à réduire la probabilité qu'une situation se produise.

Vous trouverez ci-dessous un exemple très simple – ce n'est pas un plan pour votre situation en particulier. Vous pouvez examiner d'autres exemples, y compris dans les annexes. Cependant, vous êtes la personne la mieux placée pour savoir ce qui sera le plus efficace, au vu de votre propre situation, de vos capacités et vulnérabilités.



Mon plan de sécurité personnel

Risques :

Risque 1 :

Probabilité : Impact :

Évaluation de la menace :

Vulnérabilités :

Capacités :

Plan d'action :

1.

2.

3.

4.

5.

Risque 2 :

Probabilité : Impact :

Évaluation de la menace :

Vulnérabilités :

Capacités :

Plan d'action :

1.

2.

3.

4.

5.





ACTIVITÉ SUITE :

Mon plan de sécurité personnel

Risques :

Risque 3 :

Probabilité : Impact :

Evaluation de la menace :

Vulnérabilités :

Capacités :

Plan d'action :

1.

2.

3.

4.

5.

Exemple :

Plan de sécurité personnel

Risque = Arrestation dans le cadre d'une perquisition du domicile par la police et saisie de documents / téléphones / ordinateurs portables

Probabilité que cela se produise : moyenne à élevée – d'autres DDH ont récemment été pris pour cible de cette façon

Impact si cela se produit : moyen à élevé pour moi-même, ma famille et mon organisation

Évaluation de la menace : la police perquisitionne généralement les maisons aux premières heures du jour

Vulnérabilités :

- Les procédures régulières ne sont pas respectées – il n'y aura aucun mandat de perquisition ni de droit à la présence d'un avocat
- Nous traitons des informations sensibles dans mon organisation
- Mes jeunes enfants vivent à la maison.

Capacités :

- Être capable de prévoir (penser à comment vous pouvez au mieux répondre à l'avance aux pertes que vous pouvez subir).

Action :

1. Parler des risques avec mon époux et lui dire qui appeler si la police arrive (faire en sorte que des collègues/amis soient témoins de la perquisition, si leur présence ne leur fait pas courir le risque d'être aussi arrêté) et qui appeler ensuite (par exemple des organisations de défense des droits humains)
2. S'arranger pour que les enfants dorment chez une tante lorsque le risque de perquisition est élevé
3. Se renseigner sur la possibilité d'installer une caméra de surveillance dans la maison, afin d'enregistrer l'événement
4. Connaître mes droits en détention, pour pouvoir les invoquer péremptoirement (même s'ils ne me seront probablement pas accordés).
5. Avoir un avocat informé au cas où je sois autorisée à voir un avocat
6. Ne pas garder des informations sensibles chez moi
7. Effacer les informations sensibles de l'ordinateur et du téléphone
8. S'assurer que toutes mes affaires personnelles soient en ordre (comme les impôts etc.) afin que les autorités ne puissent pas s'en servir comme prétexte pour des poursuites politiques).

Ensuite, pour chaque risque auquel vous êtes exposé, pouvant avoir un impact d'élevé à très élevé, établissez un plan d'action et un plan de contingence. Voir ci-dessous un court exemple basé sur l'expérience d'un DDH qui courait le risque d'être enlevé par des groupes tribaux.

“Les forces de sécurité sont venues m'arrêter au bureau. Elles voulaient que tout se passe calmement. J'ai vite envoyé un sms à un groupe de personnes, avec qui j'avais préalablement convenu d'un code pour un rassemblement d'urgence. Lorsque 50 personnes sont arrivées, les forces de sécurité sont parties”
un DDH en Asie

Plan de sécurité personnel

Risque : Enlèvement

Probabilité que cela se produise : moyenne – Les DDH qui se déplacent dans des zones rurales sont parfois enlevés par des groupes tribaux. Je me déplace fréquemment dans des zones rurales pour le travail

Impact si cela se produit : moyenne à très élevée – certaines victimes d'enlèvements ont été bien traitées ; d'autres ont été agressées, violées et tuées

Evaluation de la menace : les auteurs viennent de différents groupes tribaux, selon la région, et sont lourdement armés.

Vulnérabilités :

- je dois me rendre dans des zones où des enlèvements ont lieu et je peux facilement être reconnu comme une personne qui n'est pas locale.

Capacités :

- Notre organisation a des fonds pour la sécurité
- Etre capable de prévoir (penser à comment vous pouvez au mieux répondre pour réduire la probabilité).

Plan d'action :

1. Etudier s'il est plus sûr de se déplacer visiblement – par exemple publiquement, ou peut-être avec une personne connue, dans un convoi sécurisé, OU
2. Se déplacer discrètement, peut-être en prenant les transports en commun, en portant les vêtements portés par les locaux de la région.
3. Se déplacer si possible avec un collègue/ confrère, qui servira de moyen de protection, par exemple car il/elle est connu/e dans la région ou parle la langue locale etc.
4. Ne pas me déplacer sans avoir un contact de confiance à destination
5. Laisser un programme de mes déplacements à un collègue de confiance, et confirmer avec lui/elle deux fois par jour que tout va bien
6. Préparer une liste des coordonnées des anciens du village, qui ont déjà travaillé avec notre organisation, et qui pourraient négocier avec les ravisseurs – l'emporter avec moi et laisser une copie à l'organisation
7. Lors de déplacements, ne pas suivre un trajet habituel
8. Dans les villages, se rendre uniquement là où des contacts fiables recommandent d'aller.
9. Etre tout le temps conscient de ce qui se passe autour de moi (maîtriser la situation), et agir immédiatement si quelque chose semble anormal.

Plan de contingence :

Si je suis enlevé :

1. Rester calme et tranquille – surtout au début de l'enlèvement, lorsque les ravisseurs seront le plus nerveux et susceptibles d'être violents
2. Ne pas tenter de s'échapper – sauf si les ravisseurs tentent clairement le pire
3. Demander à envoyer immédiatement un message à mon organisation
4. Essayer de gagner le respect des ravisseurs et d'établir un lien avec eux
5. Obéir aux ordres sans paraître servile, mais demander un meilleur traitement
6. Prendre soin de sa santé : manger et faire de l'exercice
7. Rester occupé en mémorisant les détails, la description des coupables, les lieux possibles, le nombre de jours passés etc
8. Savoir que mon organisation a un plan pour négocier ma libération et qu'elle fera tout ce qui est en son pouvoir pour y parvenir.

"J'ai été enlevé par des officiers de l'armée. J'ai découvert le lieu où j'étais détenu, grâce à l'adresse du magasin sur le papier d'emballage de la nourriture à emporter. On m'a bandé les yeux et interrogé. Lorsque j'ai enfin été libéré, j'ai pu identifier l'un des coupables en associant l'odeur de son après rasage à sa voix. Même si cette information n'était pas suffisante pour accuser le coupable, collecter sciemment ces informations à ce moment là, m'a donné un sentiment de contrôle."

un DDH en Asie

L'annexe 9 contient aussi des éléments sur la détention/ l'enlèvement, ainsi que d'autres suggestions.

Les plans de sécurité sont les pierres angulaires de votre situation en matière de sécurité. Prenez l'habitude d'examiner : "Que ferais-je maintenant si « tel évènement » se produisait ?", pour développer votre aptitude à réagir à la fois à ce qui est anticipé, mais aussi ce qui est inattendu.

Les plans et procédures de sécurité sont des outils précieux, mais ils doivent aussi être équilibrés par la connaissance de la situation, le bon sens et un bon jugement.

2. Élaborer un plan de sécurité organisationnel

Tout d'abord, nous allons examiner le processus d'élaboration d'un plan de sécurité, et ensuite son contenu.

La responsabilité juridique des employés peut différer d'un Etat à l'autre. Il faut connaître leur position juridique dans votre pays et inclure comme il convient les membres du Conseil d'Administration dans vos discussions.

2.1 Processus d'élaboration d'un plan de sécurité organisationnel

Nous vous recommandons de consacrer une journée à la discussion initiale. Comme matériel, vous aurez besoin d'un tableau et de papier.

2.1.1 Rassemblez tous vos collègues de confiance afin de parler et de faire la liste des risques auxquels vous – en tant qu'organisation et en tant que personne – êtes exposés. Afin de développer la prise de conscience en terme de sécurité et l'adhésion aux mesures de sécurité, il faut inclure le plus d'employés possible dans cette discussion. Le personnel d'appui tel que le réceptionniste et le chauffeur, n'est peut-être pas le premier exposé aux risques, mais il peut être le premier à remarquer les incidents de sécurité. Encouragez tout le monde à participer et prenez au sérieux chaque contribution.



Après un raid de la police, Sahara Occidental

Dans votre discussion, prenez aussi en compte la façon dont vous travaillez avec des groupes et des personnes – personnes ayant survécues à des violences, des témoins etc. – et les risques auxquels elles peuvent être exposées à cause des contacts qu’elles ont avec vous. (Vous pouvez décider de rencontrer plus tard les représentants de ces groupes et ces personnes pour vérifier ensemble la viabilité de votre plan de sécurité, dans la mesure où ils sont concernés).

2.1.2 Établissez la priorité des risques en utilisant la Matrice du Risque. Pour chaque risque, essayez de vous mettre d’accord sur la probabilité que le risque se produise, et son impact – pour les personnes concernées et pour l’organisation. Inscrivez ceci sur une copie de la Matrice du Risque. La plupart des organisations choisiront de se concentrer sur les risques qui auraient un impact moyen à élevé, et d’une probabilité moyenne à élevée. Les personnes qui participent à vos discussions peuvent aussi identifier des options faciles et peu coûteuses pour gérer les risques faibles. Ces suggestions doivent être acceptées et appliquées lorsque cela est possible, mais il ne faut pas perdre de vue les risques les plus importants.



Caméras de surveillance financées par Front Line pour une organisation de défense des droits humains

2.1.3 Regroupez les risques. Par exemple, si votre bureau est vulnérable au risque de cambriolages et d’attaques physiques des locaux, créez une catégorie de “risques liés à la sécurité du bureau” (mais écrivez une phrase explicative décrivant ce qui est couvert dans cette catégorie afin que les vrais risques ne soient pas masqués au fil du temps).

2.1.4 Mettez-vous d’accord sur le contenu du plan de sécurité – voir (2) ci-dessous pour les idées. Vous devez inclure la politique et les procédures en matière de sécurité et les plans de contingence.

2.1.5 Choisissez l'un des plus gros risques. **Discutez, mettez-vous d'accord et documentez ce qui figurera dans votre plan pour réduire vos vulnérabilités et augmenter vos capacités par rapport à ce risque.** Si vous avez le temps, prenez en compte d'autres risques. (Pour gagner du temps, vous pouvez former plusieurs petits groupes. Chaque groupe traitera d'un risque. Demandez à chaque groupe d'informer l'ensemble du groupe de leur plan. Discutez ensemble de chaque présentation et trouvez un accord pour le plan final sur les risques examinés).

2.1.6 **Chargez les personnes les plus appropriées d'élaborer un plan pour chaque risque restant.** Donnez une date limite pour mettre au point ce plan. Réunissez-vous une nouvelle fois à cette date afin de **discuter et de vous mettre d'accord sur les plans définitifs liés aux risques restants, ainsi que sur la version finale du plan de sécurité de l'organisation.**

2.1.7 **Communiquez le plan de sécurité organisationnel aux personnes qui interviennent dans ce plan** – de préférence tout le personnel. Même si vous pouvez faire circuler le document, il est préférable de le présenter lors d'une rencontre face à face, pour permettre à chacun de parler de l'importance de la sécurité et du plan organisationnel.

2.1.8 Assurez-vous qu'**une personne déterminée soit chargée de suivre la mise en œuvre et la révision du plan de sécurité organisationnel.** Il est préférable que cela ne soit pas le leader de l'organisation, qui aura bien d'autres préoccupations.

2.1.9 Le plan de sécurité organisationnel est **un travail évolutif.** Il doit être adapté à chaque fois qu'une nouvelle tactique pour renforcer votre sécurité émerge. Il doit être revu lorsqu'un nouveau risque surgit ou lorsqu'une nouvelle menace est proférée, en vue de vérifier que vos tactiques sont adaptées à la gestion du danger. Il doit être revu quand un nouveau danger se dissipe, afin de vérifier que le plan était pertinent vis-à-vis de la situation et qu'il a bien été suivi. Lorsque le plan de sécurité organisationnel est revu, **la version et la date doivent être clairement indiquées,** pour savoir avec certitude quelle est la bonne version du plan.

2.2 Paramètres de sécurité du 'feu tricolore'

Certains DDH plaident aussi en faveur d'un plan simple basé sur l'image d'un feu tricolore.

Si la situation est 'verte', alors tout se passe comme normal et aucune précaution de sécurité spéciale n'a besoin d'être prise.

Si la situation est 'orange', alors le risque a augmenté et un certain nombre de précautions doivent être prises.

Si la situation est 'rouge', alors le risque est très élevé et les plus grandes mesures de sécurité doivent être mises en place.

Chaque organisation devra élaborer ses propres paramètres du "feu tricolore", en se basant sur son propre environnement, menaces, vulnérabilités et capacités. Voici un court exemple :

"Nous avons parlé à l'avance avec nos donateurs de la question de l'aide financière visant à renforcer notre sécurité, et d'une assurance santé et vie, et de comment nos familles seraient assistées si nous étions emprisonnés ou tués." un DDH en Amérique

Exemple : Paramètres de sécurité du ‘feu tricolore’

Fig 5.1

Niveau d'Alerte	Le Personnel	Projets de Travail	Bureau
Vert	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune restriction 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune restriction 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune restriction
Orange	<ul style="list-style-type: none"> • Les employés les plus en danger (convenu à l'avance) travaillent chez eux • Aucun employé ne travaille seul au bureau ou en dehors des heures précises de bureau • Se souvenir de qui appeler en cas d'urgence • Alerter les voisins de confiance / la communauté locale 	<ul style="list-style-type: none"> • Les projets sensibles sont mis en attente (convenir à l'avance quels sont les projets sensibles) • Alerter les avocats • Continuer le reste du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Embaucher des gardes • Aucun visiteur n'est autorisé • Vérifier qu'aucune information sensible ne soit accessible au bureau ou chez les employés • Alerter les voisins de confiance / la communauté locale • Alerter la police (si cela est possible)
Rouge	<ul style="list-style-type: none"> • Les employés les plus exposés au danger doivent déménager (convenir à l'avance qui sont ces employés et où les faire déménager) • Les autres employés ne viennent pas travailler 	<ul style="list-style-type: none"> • Cesser temporairement le travail • Prévenir les donateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Fermer le bureau • Embaucher des gardes supplémentaires

L'avantage des paramètres de sécurité du “feu tricolore”, est leur simplicité. Ils sont faciles à transmettre à de nombreuses personnes et à communiquer lorsque les paramètres de sécurité changent. Cependant ils ne remplacent pas un plan de sécurité organisationnel entièrement réfléchi, ni le développement des connaissances des questions de sécurité par toute l'organisation

2.3 Contenu d'un plan de sécurité organisationnel

Chaque organisation qui élabore un plan de sécurité organisationnel s'y prendra de différentes manières, en fonction de son environnement, des risques auxquels elle est exposée, des menaces qu'elle reçoit, de ses vulnérabilités et de ses capacités.

Voici quelques rubriques que vous souhaitez peut-être examiner afin de les inclure dans votre plan de sécurité organisationnel.

“Tous nos employés savent à quoi ressemble un mandat de perquisition. Ils savent comment en vérifier un. Ils savent que si les autorités viennent perquisitionner le bureau, elles n'ont pas le droit de fouiller les gens. Donc si notre bureau est perquisitionné, nous cachons nos petits ordinateurs dans nos jeans”

un DDH en Europe de l'Est

Fig 5.2

Rubriques	Exemples de contenu possible	Notes
Mission de l'organisation	"Nous offrons une assistance juridique gratuite aux personnes qui ne peuvent pas se payer un avocat"	Ceci doit être bref et concis ; le personnel doit pouvoir le répéter rapidement (par exemple lors d'un barrage routier)
Déclaration de l'organisation sur la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Un employé peut refuser une mission s'il estime qu'elle est trop dangereuse (sans être désavantagé) 	
Déclaration générale sur la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • La sécurité ne signifie pas seulement de respecter les procédures, il s'agit d'être toujours conscient de la situation et d'avoir du bon sens • La sécurité concerne tout le monde – si une personne néglige un aspect, cela peut mettre en danger toute l'organisation 	
Rôles et responsabilités clés	<ul style="list-style-type: none"> • Une personne responsable de toute la sécurité • Les devoirs des autres employés, y compris les planifications et les évaluations, l'assurance, la mise en oeuvre • Les responsabilités individuelles : suivre les règles et les procédures ; réduire les risques, communiquer les incidents de sécurité, la sûreté dans la vie privée 	Les titres des postes sont mieux que les noms des employés, car ils ne changent pas.
Plan de gestion de crise	<ul style="list-style-type: none"> • Définitions des types d'urgences qui conduisent à l'application de ce plan. • Rôles et responsabilités, y compris instaurer un comité, communiquer avec le personnel, leur famille, les autorités, les médias, les donateurs etc. 	Pour les urgences imprévues
Politiques et procédures de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité du bureau • Sécurité des foyers • Traiter avec les clients, les témoins etc. • Sécurité des organisateurs et téléphones • Gestion et stockage de l'information • Se déplacer sur le terrain • Maintenance et usage des véhicules • Eviter les attaques (vols, agressions physiques, y compris les agressions sexuelles) • Gérer l'argent liquide • Traiter avec les médias • Traiter avec les autorités • Réduire le stress dans l'organisation 	Le contenu sera lié à votre environnement. Certaines politiques et procédures se rejoignent, il est préférable de répéter une procédure plutôt que des recoupements compliqués.
Plan de contingence	<ul style="list-style-type: none"> • Détention / arrestation / enlèvement / mort • Agression, y compris agression sexuelle • Au cas où un coup d'Etat se produise 	Il s'agit des plans "que faire si". Ceux dont vous avez besoin dépendent du contexte et des risques auxquels vous êtes exposés.



Le documentaire sur le DDH Vénérable Sovath Luon (à droite) a permis de parler de l'affaire et de le protéger