

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

PROJETS DE DÉVELOPPEMENT AYANT DES ACTIVITÉS CIBLANT LES PERSONNES
LGBT+ EN RDC : REGARD SUR LE VÉCU DES GESTIONNAIRES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN SCIENCES SOCIALES

DU DÉVELOPPEMENT

PAR

ALAIN KAPINGA MUKEBA

DEPÔT FINAL

JANVIER 2025

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce projet, en particulier ma directrice de mémoire, la professeure Charmain Levy, qui m'a guidé avec patience et compétence. Mes amis-es et anciens-nes collègues m'ont aidé à recruter des participants, ce qui était essentiel pour que je puisse mener à terme cette étude.

Je voudrais également remercier ma femme, qui m'a apporté un soutien sans faille, ainsi que mes enfants, qui m'ont encouragé quotidiennement en me demandant : « Papa, as-tu progressé dans ta thèse ? » Cet encouragement m'a donné la force d'aller au bout.

DÉDICACE

Je consacre cette étude à la mémoire de ma mère, Marie-Virginie Kapinga, décédée le 22 janvier 2024. Elle était une pionnière, faisant partie des toutes premières femmes à obtenir un diplôme universitaire en République Démocratique du Congo juste après l'indépendance. Elle incarna une source intarissable d'inspiration et de réconfort. Son courage, son énergie, son rêve constant de progresser et sa capacité à relever les défis, tout au long de sa remarquable carrière d'enseignante, ont profondément marqué mon existence et continuent de me guider dans mon propre cheminement vers la connaissance.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|------|
| Remerciements..... | ii |
| Dédicace..... | iii |
| Résumé..... | viii |
| Introduction..... | 1 |
| Chapitre I : Problématique | 6 |
| 1.1. Problème de recherche | 6 |
| 1.2. Objectif de l'étude..... | 12 |
| 1.3. Questions de recherche | 13 |
| 1.4. Hypothèse de recherche | 15 |
| 1.5. Revue de la littérature | 16 |
| 1.6. Pertinence sociale..... | 18 |
| 1.7. Pertinence scientifique | 19 |
| Chapitre II : Cadre conceptuel et théorique | 20 |
| 2.1. Concepts-clés | 20 |
| 2.1.1. Gestionnaire de projet | 20 |
| 2.1.2. Hétérosexisme | 22 |
| 2.1.3. Hétéronormativité | 24 |
| 2.1.4. Discrimination..... | 25 |
| 2.1.5. Stigmatisation..... | 29 |
| 2.1.6. Préjugés et stéréotypes | 30 |
| 2.2. Approches théoriques..... | 32 |
| 2.2.1. Approche genre | 32 |
| 2.2.2. Approche queer | 34 |
| Chapitre III : Cadre méthodologique | 41 |
| 3.1. Stratégie générale de la recherche..... | 41 |
| 3.2. Population à l'étude et échantillonnage | 42 |
| 3.3. Techniques de collecte de données | 43 |
| 3.4. Méthode d'analyse et interprétation des données | 45 |
| 3.5. Variables et catégories envisagées pour l'étude | 46 |
| Chapitre IV : Agenda LGBT+ en développement international..... | 49 |
| 4.1. Intégration de l'approche LGBT+ | 49 |
| 4.2. Politiques LGBT+ : États et organisations pionniers..... | 51 |

| | |
|--|----|
| Chapitre V : Présentation et analyse des résultats | 56 |
| 5.1. Politiques et initiatives LGBT+ mises en place par les bailleurs des fonds et organisations de développement en RDC | 58 |
| 5.1.1. Politiques LGBT+ de bailleurs de fonds | 58 |
| 5.1.2. Politiques LGBT+ au sein des ong internationales | 63 |
| 5.1.3. Politiques LGBT+ au sein des organisations nationales | 64 |
| 5.2. Stigmatisation et discrimination : Témoignages et expériences des acteurs-trices | 68 |
| 5.2.1. Gestionnaires de projets au sein des agences et bailleurs de fonds..... | 69 |
| 5.2.2. Gestionnaires de projet au sein des organisations internationales | 72 |
| 5.2.3. Gestionnaires de projet des organisations nationales | 76 |
| 5.3. Impacts de politique LGBT+ | 80 |
| 5.4. Défis et perspectives | 83 |
| Discussion générale | 90 |
| Conclusion | 93 |
| Annexes..... | 97 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|---|----|
| Tableau 1 Catégories identifiées pour chaque variable | 26 |
| Tableau 2 Type d'organisation et nombre de participants ayant pris part à l'étude | 55 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

| | |
|---------|---|
| ABA | American Bar Association |
| AMC | Affaires mondiales Canada |
| ANR | Agence nationale de renseignements |
| DEI | Diversity, Equity, and Inclusion |
| DEIA | Diversity, Equity, Inclusivity, & Accessibility |
| FCS | Facteurs clés de succès |
| GAD | Approche genre et développement |
| HCDH | Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme |
| ILGA | Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes |
| IRC | International Rescue Committee |
| LGBT+ | Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans et autres |
| MSM | Hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes |
| ODD | Objectifs de développement durable |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| ONU | Organisation des Nations unies |
| ONUSIDA | Programme commun des Nations unies sur le VIH/Sida |
| PPE | Prophylaxie post-exposition |
| PVVIH | Personnes vivant avec le VIH |
| RDC | République démocratique du Congo |
| SIDA | Agence suédoise de coopération internationale pour le développement |
| UNFPA | Fonds des Nations unies pour les activités en matière de population |
| UNHCR | Haut-Commissaire des Nations unies aux droits de l'homme |
| USAID | Agence américaine pour le développement international |
| VBG | Violences basées sur le genre |
| WAD | Approche femme et développement |
| WID | Approche femme en développement |

RÉSUMÉ

Cette étude analyse les expériences professionnelles des gestionnaires de projets engagés dans des initiatives en faveur des personnes LGBT+ en République démocratique du Congo (RDC) entre 2018 et 2023. À travers 19 entrevues semi-dirigées menées avec des gestionnaires de projets, dont cinq employés d'organisations finançant les initiatives, quatre issus d'organisations non gouvernementales internationales, et dix affiliés à des ONG locales, des données qualitatives ont été recueillies. Ces données ont permis d'identifier les facteurs et les obstacles auxquels ces professionnels ont été confrontés, en particulier lors de la mise en œuvre des projets. Les expériences partagées fournissent des éléments d'analyse qui contribuent à une meilleure compréhension des dynamiques à prendre en compte lors de la planification de projets axés sur les personnes LGBT+. L'analyse des données confirme l'existence de politiques LGBT+ au sein des organisations de développement, et selon les témoignages recueillis, ces politiques ont contribué à atténuer la stigmatisation à laquelle font face les gestionnaires de projets. Cependant, malgré l'instauration de ces politiques, la stigmatisation et la discrimination persistent, en particulier sur le terrain lors de l'exécution des projets. Les gestionnaires de projets, en particulier ceux qui sont membres de la communauté LGBT+ et employés d'ONG locales, rencontrent davantage de défis lorsque les activités impliquent des personnes ne s'identifiant pas comme membres de la communauté LGBT+. Face à l'hostilité ambiante, les acteurs-trices du développement ont recours à l'approche basée sur les droits de la personne pour garantir l'accès aux services à toutes les catégories de personnes marginalisées, stigmatisées et discriminées, y compris les membres de la communauté LGBT+.

Mots-clés : Gestionnaires de projet – politiques LGBT+ – Théorie queer – Stigmatisations – Discriminations – République démocratique du Congo

INTRODUCTION

La reconnaissance et l'inclusion des questions et des perspectives LGBTQ+ dans les études sur le développement sont relativement récentes. Depuis quelques années, les grandes agences de développement et les organismes d'aide internationale commencent progressivement, mais explicitement, à reconnaître les droits des personnes LGBTQ+, au moins dans leurs déclarations publiques (Mason, 2018). Selon les recherches de Broqua (2012), l'intégration de ces questions est particulièrement sensible dans certaines régions comme l'Afrique, en raison des valeurs culturelles et sociales, ainsi que des positions des institutions religieuses et politiques. Ce n'est que récemment que ces enjeux ont émergé dans le débat public de plusieurs pays.

L'analyse du vécu des acteurs-trices de développement qui assurent la gestion des projets ayant comme bénéficiaires les personnes membres de la communauté LGBTQ+, s'inscrit dans une démarche visant à explorer les pratiques du développement et à valoriser la fonction de gestionnaire de projet en développement international. En se focalisant sur le vécu du gestionnaire de projet, cette étude compte offrir une tribune aux praticiens-nes du développement pour qu'ils (elles) puissent livrer leurs propres perceptions du rapport qu'ils (elles) entretiennent avec les autres agents de développement ainsi qu'avec leur environnement de travail. Les gestionnaires de projets, plus particulièrement ceux et celles qui travaillent avec les personnes membres de la communauté LGBTQ+, partageront leurs succès ainsi que les défis rencontrés dans la mise en œuvre de leurs activités.

Cette recherche s'inscrit dans la continuité des réflexions scientifiques amorcées par d'autres chercheurs, notamment Brière et Proulx (2014) sur le travail de terrain de gestionnaires de projets afin de mettre en évidence d'autres dimensions de leurs expériences professionnelles. À travers cette recherche, nous allons apporter notre pierre à l'édifice de la science en ce qui concerne les connaissances sur le travail des praticiens-nes du développement. Pour y parvenir, nous entendons collecter et organiser les connaissances acquises par la pratique, les partager avec un public plus large et en tirer des enseignements généraux, comme le préconisent Enten, Feuvrier et Oliveira (2020).

Les récits des expériences de praticiens-nes de développement seront à la base d'une épistémologie constructiviste pragmatique à l'origine d'un savoir scientifique utilisable non seulement par les acteurs-trices de développement pour une mise en œuvre efficace de leurs projets ou programmes, mais aussi par la communauté scientifique.

Breton (2020, p. 6) considère « les savoirs expérientiels » de « savoirs singuliers », étant donné qu'ils se forment de manière tacite pendant la vie d'une personne, en réponse aux exigences des situations vécues. L'analyse des récits de professionnels du développement permettra d'en savoir davantage non seulement sur l'atteinte des résultats, mais aussi sur les défis constituant des obstacles au succès de leurs projets. Et lorsqu'un projet de développement s'occupe des personnes discriminées dans un contexte particulier comme celui de la République démocratique du Congo (RDC), les défis liés à la mise en œuvre des activités de ce projet peuvent être de plusieurs natures. Certains auteurs ont déjà averti de l'existence de plusieurs difficultés liées à la gestion des projets ciblant spécifiquement les personnes LGBT+. Dans une perspective beaucoup plus large sur la question, Maison (2018) souligne que la prise en compte des enjeux liés aux communautés LGBT+ dans le domaine de la planification et des organisations internationales de développement est restée insuffisamment étudiée à l'échelle mondiale. De plus, la prise en compte de projets et d'approches abordant des préoccupations liées aux communautés LGBT+ constitue une thématique relativement nouvelle dans le domaine des études sur le développement international. Ce mémoire s'inscrit également dans cette dynamique.

Dans le cadre de notre étude, nous nous focaliserons sur des expériences vécues par les gestionnaires de projets au sein des organisations ci-après : (1) Agences de développement international, (2) organisations non gouvernementales (ONG) internationales et (3) nationales, impliquées dans la planification, la mise en œuvre des activités de développement en lien avec les personnes LGBT+ en RDC.

Il s'agit certes de la RDC, pays situé en Afrique centrale, mais ce travail s'inscrit dans une problématique beaucoup plus large en lien avec des enjeux qui touchent les communautés LGBT+ à travers le monde, et plus particulièrement en Afrique.

« Certains pays asiatiques et africains ont renforcé après leur indépendance l'ordre social hétéronormatif, cisnormatif et patriarcal par un discours sur les « valeurs

familiales » et sur la promotion du mariage monogame hétérosexuel, tout en criminalisant la sexualité non normative (Alexander, 2005 ; Alexander et Mohanty, 1997; Ekine, 2013 ; Lee, 2015). » (El-Hage et Lee, 2016, p. 14)

En outre, les questions de santé mentale et physique se posent également avec acuité, nécessitant une sensibilisation accrue et des politiques inclusives.

Il est donc important de rappeler que ce travail scientifique envisage appréhender l'expérience vécue —non pas des personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées et asexuelles—, mais plutôt celle des gestionnaires de projets ayant en charge la mise en œuvre et le suivi des projets dont les bénéficiaires sont les personnes membres de la communauté LGBT+.

Nos entretiens avec les gestionnaires nous ont permis de collecter les informations nécessaires à l'analyse et une attention particulière sera accordée à la prévalence et aux attitudes (positives ou négatives) adoptées à l'endroit de gestionnaires de projets. Nous reviendrons sur le concept de « discrimination » afin d'aborder ses contours sémantiques. En effet, « les discriminations sont, depuis toujours, omniprésentes dans la société [...], il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que le droit à l'égalité, ou à la non-discrimination, pénètre en profondeur le monde du travail » (Rivet, 2003, p. 275). En d'autres termes, les discriminations dans le monde professionnel ne datent pas d'hier et le secteur de développement n'est pas épargné.

L'idée d'un sujet portant sur l'expérience des acteurs-trices de développement travaillant avec les membres de la communauté LGBT+ en RDC est née de mes discussions avec certains gestionnaires de projet, qui ont exprimé des appréhensions quant au regard de leurs collègues et m'ont encouragé à mener cette étude. Certains d'entre eux affirment avoir été victimes de stigmatisation en raison de la nature de leur travail. D'où, cette volonté de produire, avec toute la rigueur nécessaire, une analyse scientifique sur le vécu des gestionnaires de projet œuvrant auprès de personnes stigmatisées.

Pour ce qui est de la discrimination contre des personnes LGBT+ en RDC, il existe des publications et rapports qui abordent le sujet. De manière générale, les recherches sur l'homosexualité en Afrique et plus particulièrement en RDC présentent déjà la situation que vivent les membres de la communauté LGBT+. Les auteurs comme Kilwa, Banza et Ndabereye (2018, p. 167) estiment que

« l'institutionnalisation de l'homosexualité serait perçue comme une atteinte grave aux valeurs de la société congolaise ». Selon eux, « il serait malvenu et incongru d'initier une loi institutionnalisant le mariage homosexuel » (Kilwa et al., 2018, p. 158). C'est pourquoi, dans une société peu ouverte à la diversité sexuelle et de genre, il est pertinent de s'interroger sur la réalisation des objectifs fixés par les programmes de développement qui visent spécifiquement les membres de la communauté LGBT+.

La réalisation des objectifs constitue une préoccupation majeure pour les professionnels de développement. Pour atteindre les objectifs assignés au départ, Ndikumana (2012) estime que « l'aide doit être dépensée et utilisée avec diligence, mais le comportement des agents doit aussi s'y adapter correctement et suffisamment tout au long du processus » (Ndikumana, 2012, p. 135). Pour leur part, Paturel et Simon (2011) soulignent que :

Un projet est initié par des individus qui lui donnent une existence dans un environnement. Il est ensuite traversé, modifié, construit par de nombreux éléments de contexte. (Paturel et Simon, 2011, p. 79)

Le vécu des gestionnaires étudiés dans ce travail permettra d'analyser les influences qui marquent la vie d'un projet ciblant les personnes LGBT+. Il contribuera également à mieux comprendre les pratiques liées à ce type de projet et leur mise en œuvre concrète sur le terrain.

Notre étude comprend cinq chapitres :

Le premier chapitre est consacré à la problématique de l'étude qui comprend plusieurs sections à savoir : le problème de recherche, l'objectif de l'étude, la question de recherche, l'hypothèse de l'étude, la revue de la littérature, la pertinence sociale et scientifique de l'étude.

Le deuxième chapitre présente le cadre conceptuel et théorique. À ce stade, une attention particulière sera accordée à l'analyse des minorités sexuelles à travers la théorie queer, offrant ainsi une lecture du phénomène dans une perspective qui prend en considération les relations entre employés au sein des organisations internationales et nationales. À cet égard, notre cadre conceptuel va offrir des éléments d'analyse en lien avec le travail des professionnels du

développement. Et c'est dans le même ordre d'idées que nous reviendrons sur un certain nombre de concepts, dont la stigmatisation, les attitudes, et les stéréotypes.

Le troisième chapitre présente le cadre méthodologique de notre étude. Pour ce faire, il sera question de la stratégie générale de la recherche, de la population à l'étude et de l'échantillonnage, du choix de la technique de collecte de données et enfin de la méthode d'analyse ainsi que des variables et catégories envisagées pour l'étude.

Le quatrième chapitre offre un regard historique de l'arrivée et de la mise en place des politiques LGBT+, à l'instar des politiques de genre, afin de renforcer la compréhension des évolutions au fil du temps ayant influencé l'adoption et la mise en œuvre des politiques LGBT+.

Le cinquième chapitre analyse et présente les résultats de nos entrevues. Et enfin, une conclusion reprendra la synthèse des principaux éléments de notre étude.

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE

1.1. PROBLÈME DE RECHERCHE

Toute activité ou projet de développement conçu et mis en œuvre vise à répondre et à satisfaire un besoin donné et fait partie d'un agenda politique. Khang et Moe (2008) notent qu'« en développement international, le succès des projets est important, car, il contribue au progrès socio-économique pour les pays récipiendaires, mais aussi à l'efficacité de la contribution des pays donateurs et des agences de développement » (Brière et Proulx, 2013, p. 172).

De nombreuses études antérieures se sont penchées sur l'efficacité des projets d'aide au développement et il a été démontré que leur succès passe par plusieurs facteurs, notamment la prise en compte du contexte local dans la conception et la mise en œuvre des activités. Dans un article portant sur les leçons liées à la réussite d'un projet de développement, Brière et Proulx (2013) soulignent que :

les recherches convergent vers un certain nombre d'éléments théoriques et pratiques. Des études portant sur le succès des projets de développement (Diallo et Thuillier, 2004 ; Lavagnon, Diallo, Thuillier, 2009 ; Khang et Moe, 2008 ; Lavagnon, 2007 ; Lientz et Rea, 2003 ; Lim et Zain, 1999 ; Munns et Bjeirmi, 1996) ont mis de l'avant des facteurs de succès tels que le respect de trois conditions de base (spécifications techniques, temps et coûts), la satisfaction des besoins et la collaboration entre les parties prenantes, l'atteinte de l'impact réel du projet, la prise en compte de la sensibilité culturelle locale et la performance de l'équipe du projet. (Brière et Proulx, 2013, p. 172)

Ces conditions mettent en lumière le rôle central que joue le gestionnaire de projet et sa capacité à tenir compte du contexte local lors de la phase de mise en œuvre. En ce qui concerne l'homosexualité, ce sujet demeure encore tabou dans plusieurs pays du Sud global. Dans beaucoup de cas, elle est peu ou pas acceptée, que ce soit par les lois ou par la population de plusieurs pays africains. Et selon le rapport 2020 de l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA), l'homosexualité constitue un crime dans 69 pays dans le monde (Mendos et al., 2020).

En 2013, Amnistie internationale déplorait dans un de ses rapports « l'augmentation du nombre de cas signalés de harcèlement, de marginalisation, de discrimination et d'agressions fondés sur l'orientation sexuelle ou sur l'identité de genre, réelles ou supposées » (Amnistie internationale, 2013, p. 7). Dix ans plus tard, la situation n'a pas changé dans le monde et plus particulièrement en Afrique. Dans son rapport 2022/2023 sur la situation des droits humains dans le monde, Amnistie internationale précise que :

Les violences faites aux femmes, aux filles et aux personnes LGBTI demeuraient un problème touchant le monde entier [...]. Comme toujours, ces violences avaient pour toile de fond une discrimination généralisée à l'égard des femmes, des filles et des personnes LGBTI, en droit et dans la pratique, sous-tendue par des attitudes et des normes sociales discriminatoires. (Amnistie internationale, p.21)

Dans un article mis en ligne en février 2021, Human Rights Watch souligne qu'en plus des effets sévères de la pandémie de COVID-19, les personnes LGBT+ ont aussi été confrontées à une recrudescence de l'homophobie et de la transphobie, attisée par les gouvernements, les responsables politiques et certains citoyens dans plusieurs pays (Reid, 2021).¹

L'Ouganda illustre bien cette tendance, ayant fait la une de l'actualité mondiale en mai 2023 avec l'adoption d'une législation particulièrement controversée. Cette loi, promulguée par le président Yoweri Museveni, « criminalise les comportements homosexuels et prévoit la peine de mort pour les personnes reconnues coupables d'« homosexualité aggravée » » (Budoo-Scholtz, Human Rights Watch, 2023, paragr. 1).

L'obligation des États de protéger les LGBT contre les violations de leurs droits fondamentaux est déjà bien établie et a force exécutoire pour tous les États membres des Nations unies. (UNHCR, 2012, p. 59)

¹ Un autre exemple en Afrique qui illustre la situation est celui du Sénégal. Lors de la visite officielle du Premier ministre canadien Justin Trudeau à Dakar en 2020, le Président sénégalais Macky Sall s'était montré intransigent concernant le caractère « répressif » de la loi sénégalaise contre les personnes LGBT+ : « L'interdiction de l'homosexualité au Sénégal relève de la spécificité culturelle du pays et n'a rien à voir avec l'homophobie », avait-il déclaré devant la presse en ajoutant « on ne peut pas non plus demander au Sénégal de dire : Demain, on légalise l'homosexualité, et, demain, c'est la Gay Pride, etc. Ça, ce n'est pas possible parce que notre société ne l'accepte pas » (De Lesseux, 2020, 00:56).

L'ONU, à travers le Haut-Commissaire des Nations unies aux droits de l'homme, Volker Türk, avait appelé le président ougandais à ne pas ratifier cette loi contre les personnes LGBT+ la qualifiant de « draconienne, dévastatrice et profondément troublante » (Nations-Unies, 2023. paragr.1).

En février 2024, le Parlement ghanéen a approuvé un projet de loi prévoyant des mesures répressives à l'encontre des membres de la communauté LGBT+. Cependant, jusqu'à la fin de l'année 2024, cette législation n'a pas été signée par le président ghanéen, Nana Akufo-Addo. Cette loi prévoit des sanctions allant jusqu'à trois années de détention pour quiconque s'identifie comme homosexuel, lesbien, bisexuel, transgenre, pansexuel, non binaire, queer, ou toute autre identité sexuelle ou de genre en dehors des catégories traditionnelles d'homme et de femme.²

Au Cameroun, depuis février 2021, les forces de sécurité du pays ont arrêté, battu ou menacé au moins une vingtaine de personnes, les accusant de rapports sexuels consentis entre personnes de même sexe ou pour non-conformité de genre. Selon un rapport d'Amnesty International, le Cameroun détient le record au monde avec le plus grand nombre d'individus incarcérés à cause de leur orientation sexuelle (Amnistie internationale, 2014).

Et pourtant, c'est sur le même continent africain où il y a eu –pour la toute première fois – la reconnaissance de droits des homosexuels dans la Constitution d'un pays. En 1996, après l'arrivée au pouvoir de l'ANC, le pays de Mandela est devenu le premier pays au monde à indiquer dans sa Constitution l'interdiction de toute forme de discrimination en lien avec l'orientation sexuelle (Broqua, 2012). Dix ans plus tard, il devient le premier pays en Afrique à légaliser le mariage entre deux personnes de même sexe. Cependant, il y a un fossé entre les textes légaux et la réalité sur le terrain marquée par « le très haut niveau des violences liées au genre, notamment les viols ciblés contre les lesbiennes » (Awondo et al., 2013, p.112).

En RDC, la situation est différente. La législation congolaise ne reconnaît pas les couples homosexuels. L'article 40 de la Constitution de la RDC stipule que « tout individu a le droit de se

² Le président ghanéen subit de fortes pressions sur le plan international pour qu'il ne puisse pas promulguer ce projet de loi. Le Fonds monétaire international a déjà indiqué qu'il va arrêter son appui budgétaire évalué à plus de 4 milliards de dollars étalé sur trois ans si le pays adopte cette loi (Bamba, 2024).

marier avec la personne de son choix, de sexe opposé, et de fonder une famille » (Constitution de la République démocratique du Congo, 2006, p. 14). Lors de mes conversations avec les actrices de développement avant d'entamer ce travail, certains ont indiqué que l'incise « de sexe opposé » constitue une brèche qui offre la voie à toute sorte d'interprétation.

En outre, l'article 172 du Code pénal congolais réprime les atteintes à la morale, une disposition qui peut être utilisée pour criminaliser les personnes homosexuelles, avec des peines allant de trois mois à cinq ans d'emprisonnement, assorties d'une amende. Par ailleurs, plusieurs tentatives ont été menées pour rendre la législation congolaise encore plus coercitive à l'égard des minorités sexuelles. En décembre 2013, un député avait soumis à l'Assemblée nationale une proposition de loi visant à pénaliser l'homosexualité. Cependant, cette proposition n'a pas été inscrite à l'ordre du jour des débats parlementaires, ce qui a poussé son initiateur à exprimer sa frustration lors d'une séance plénière (Olivier, 2016). Au-delà des risques juridiques liés à la législation, les personnes LGBT+ sont également confrontées à de multiples défis, notamment la stigmatisation, la discrimination et une exposition accrue au risque d'infection par le VIH (ONUSIDA, 2019).

C'est dans ce contexte qu'interviennent les projets de développement qui appuient, dans une certaine mesure, les personnes LGBT+ en RDC. Parmi les projets ciblant les membres de la communauté LGBT+ en RDC, figurent entre autres ceux appuyant le renforcement des capacités techniques et institutionnelles des ONG locales LGBT+; mettant en œuvre des activités de lutte contre les violences basées sur le genre; de soutien aux jeunes pour favoriser une croissance économique plus inclusive et équitable; ceux offrant des services complets de soins de santé, accompagnement psychosocial, prise en charge juridique de survivants LGBT+, ainsi que des activités pour la promotion de l'acceptation de la diversité sexuelle en RDC ciblant des journalistes, des avocats, des magistrats, des policiers et des chefs religieux sur la notion de l'orientation sexuelle, identité du genre, expression du genre et inclusion sociale.

Dans le domaine de la santé, les agences de développement et les institutions financières internationales interviennent en finançant des projets de lutte contre le VIH/Sida. Depuis les années 1990, les fonds servent entre autres à appuyer les activités de sensibilisation contre le VIH/Sida, les activités de prévention ou à la mise à la disposition des médicaments pour les personnes infectées, y compris les personnes membres de la communauté LGBT+. Les

financements des agences de développement appuient non seulement la prévention, notamment la mise à la disposition des groupes cibles les préservatifs, l'achat et la distribution de la prophylaxie post-exposition (PPE ou PEP en anglais : des médicaments anti-VIH qu'une personne séronégative peut prendre dans les 72 heures pour diminuer les risques d'infection au VIH après une exposition potentielle), mais aussi le traitement, l'achat et la mise à la disposition de médicaments pour les personnes infectées par le virus.

Pour appuyer la lutte contre la pandémie de VIH/Sida, la RDC s'est dotée de la « Loi n° 08/011 du 14 juillet 2008 portant protection des droits des personnes vivant avec le VIH/Sida et des personnes affectées » (Rumu, 2017, p. 13), qui dans son article 2, alinéa 5, définit le « groupe vulnérable comme des personnes particulièrement exposées au VIH, y compris les femmes, les jeunes, les professionnels du sexe, les toxicomanes, les homosexuels, les personnes déplacées, les réfugiés, les enfants et adultes vivant dans la rue » (Rumu, 2017, p. 13).

En ce qui concerne les projets pour la paix et la stabilité, de manière générale, les activités couvrent plusieurs domaines, y compris la santé mentale et physique des victimes. D'une part, les personnes LGBT+ victimes de viols bénéficient d'une prise en charge psychosociale et médicale. Et d'autre part, elles sont également associées et deviennent acteurs-trices dans le cadre des activités de sensibilisation pour la prévention contre les violences sexuelles basées sur le genre. À ce titre, elles agissent comme agents de changement pour la prévention.

Compte tenu du contexte légal de la RDC dont la Constitution stipule dans son article 40 que « tout individu a le droit de se marier avec la personne de son choix de sexe opposé » (Constitution de la République démocratique du Congo, 2006, p. 14), le financement de projet visant uniquement la promotion des droits de personnes membres de la communauté LGBT+ pourrait être interprété comme une démarche allant à l'encontre des lois du pays. Cette crainte ne concerne pas uniquement la RDC, mais aussi d'autres pays africains. Cependant, Bergenfield et Miller (2014) entrevoient une solution à cet obstacle :

Rights-based development has not been uniformly adopted and implemented across development agencies, but its wide acceptance is a key contextual factor in providing an entry point into development for sexuality and gender, especially as sexuality,

bodily diversity, and gender have increased their purchase on human rights work.
(Bergenfield et Miller, 2014, p. 7)

Bergenfield et Miller (2014) soutiennent que le développement fondé sur les droits pourrait constituer une brèche par laquelle les agences de développement devraient étendre leur champ d'intervention, notamment le financement des activités en lien avec la diversité de genre. Sur le terrain, la situation évolue avec le lancement des projets ciblant uniquement et favorisant la promotion des droits des personnes LGBT+.

Hormis quelques exceptions, les projets ciblant les personnes LGBT+ se limitent essentiellement à des activités ou à des formations sur la prévention et à la prise en charge de victimes de violences basées sur le genre (VBG). Citons par exemple le projet Talents Pluriels financé à hauteur de 4 millions de dollars américains par Affaires mondiales Canada (2019) et l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (SIDA) dont l'objectif est « la création de possibilités économiques, la promotion de milieux de travail sûrs, inclusifs et favorables à l'égalité des sexes, ainsi que la sensibilisation de la population à la situation des personnes marginalisées et à l'inclusion sociale à Bukavu, Kinshasa et Lubumbashi » (Cuso international, 2022, paragr. 2).

Dans le contexte congolais, hostile à la communauté LGBT+, et compte tenu de la nature des projets, cette étude s'intéresse aux défis auxquels les gestionnaires de projets sont confrontés lors de l'implémentation des activités. La littérature portant sur la problématique LGBT+ dans le développement international met l'accent sur les bénéficiaires, notamment les personnes LGBT+, mais accorde peu ou pas d'attention aux gestionnaires de projets, pourtant essentiels dans la mise en œuvre des activités.

La RDC est un pays en guerre depuis plus de deux décennies. « Les violences sexuelles persistent à l'Est en dépit d'importants moyens alloués par les bailleurs de fonds pour les combattre » (Kitoka et Ali, 2020, p. 41). Cette situation explique le grand nombre d'agences de développement international basées dans la partie orientale du pays qui appuient des projets de prévention et de réponse aux VBG. Et ces violences n'ont pas épargné les personnes membres de la communauté LGBT+.

Selon Moagi (2020) qui cite Nsapu (2018), les abus et la discrimination contre les personnes LGBT+ sont en augmentation notamment dans la ville de Bukavu. Il n'y a pas que l'Est du pays qui est touché. Selon une étude menée dans la capitale Kinshasa en 2016 par l'organisation *Congo Network of religious leaders living or personally affected by HIV/AIDS*, une ONG partenaire au Fonds mondial, dont l'échantillon était composé de 200 personnes volontaires membres de la communauté LGBT,

82 % d'entre elles avaient fait l'objet de ragots malfaisants au sujet de leur orientation sexuelle au moins une fois en 2016 ; 64 % avaient été victimes de harcèlement verbal ; 59 % avaient été confrontées à des attitudes et comportements hostiles au sein de leur foyer ; 29 % avaient été harcelées physiquement. (Fonds mondial, s.d., p. 40)

En somme, la réalité à l'étude est influencée par des valeurs sociales propres à la société congolaise. Ainsi, pour mieux analyser l'expérience des responsables de projets, notre étude s'inscrit dans le cadre du paradigme interprétatif, considéré comme étant au cœur de la recherche dite qualitative (Deschenaux et Laflamme, 2007). S'inspirant de l'analyse de Vanhulle et Lenoir (2005), Deschenaux et Laflamme (2007) indiquent que le paradigme interprétatif –aussi qualifié de paradigme compréhensif– permet justement d'appréhender et de connaître la réalité sociale. Ainsi, notre pôle épistémologique trouve son soubassement dans l'étude des significations que les gestionnaires de projets attribuent aux événements liés à leur expérience professionnelle. Dans le cas d'espèce, l'idée est de comprendre les expériences des individus dans une perspective socio-historique, dans ce que Charmillot (2021) qualifie de « logique de la découverte » (Charmillot, 2021).

1.2. OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Concernant cette étude, les questions développées dans le cadre des entrevues visent à déterminer si des décisions ou des mesures ont été prises par les organisations internationales et locales de développement pour intégrer une approche LGBT+ au travail, afin de favoriser l'atteinte des résultats des projets ciblant les personnes LGBT+ en RDC. Ces mesures peuvent inclure, par exemple, la mise en place de politiques favorisant la diversité et l'inclusion, la tenue de formations sur les thématiques LGBT+, ou encore l'organisation d'ateliers de cocréation.

Portant sur des projets réalisés entre 2018 et 2023, cette étude s'intéresse aux expériences professionnelles des agents de développement. Son objectif principal est de contribuer à la littérature sur les défis rencontrés par les gestionnaires de projets dans la mise en œuvre d'initiatives ciblant les personnes LGBT+ en contexte de développement international. Comme le soulignent Brière et Proulx (2013), « la compréhension des facteurs critiques qui influencent le succès des projets aide à prédire la durabilité des projets, à diagnostiquer les problèmes et à prioriser l'allocation des ressources » (p. 172).

Dans un environnement légal peu favorable aux personnes LGBT+, cette étude constitue un exercice exploratoire visant à analyser les expériences des praticiens-nes de développement lors de l'implémentation de leurs projets en faveur des personnes LGBT+. En effet, un projet ne se déroule pas en vase clos, il prend généralement place, d'une part, dans un environnement interne propre à une organisation, mais aussi bien dans une société donnée à un moment de son histoire. En outre, un projet est mis en œuvre dans un contexte où il doit aussi interagir avec des acteurs externes (Brière et al., 2021). Au niveau interne, il est important de prendre en compte le « contexte stratégique, la culture et les valeurs organisationnelles, la structure ainsi que le personnel de l'organisation » (Brière et al., 2021, p. 8). Un autre élément à considérer est la nature et les objectifs du projet.

1.3. QUESTIONS DE RECHERCHE

De manière générale, la problématique LGBT+ offre plusieurs prismes ou angles sous lesquels un sujet en lien avec la communauté LGBT+ peut être abordé. Cependant, la plupart des recherches antérieures consultées se focalisent principalement sur les personnes membres de la communauté LGBT+ et pas sur les projets de développement qui visent les bénéficiaires LGBT+. Et pourtant, comme nous venons de le mentionner, il s'agit d'une problématique qui va au-delà des personnes LGBT+ ; elle touche aussi d'autres acteurs-trices hétérosexuels-les.

C'est dans cette perspective que notre étude analyse le vécu des gestionnaires de projet travaillant avec les personnes LGBT+, en explorant les différentes formes de discrimination (subtiles ou manifestes) qu'ils (elles) peuvent rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions. Cette réflexion nous conduit à poser la question suivante :

Comment est-ce que les gestionnaires de projets ciblant les personnes LGBT+ arrivent-ils (elles) à faire face à la stigmatisation dans l'exercice de leur travail, notamment dans la mise en œuvre de projets dans un contexte d'hétéronormativité et homophobe ?

Cette question procède d'un postulat selon lequel les acteurs-trices de développement feraient l'objet de discrimination réelle ou perçue, subtile ou non, du fait de la nature de leur travail. Ceci ressort de mes entretiens exploratoires avec les gestionnaires de projets ciblant les membres de la communauté LGBT+ en RDC, pays où selon le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides³, les personnes homosexuelles font face à une discrimination répandue, particulièrement dans les domaines de la santé, du logement, de l'éducation et de l'emploi (Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, 2021).

Pour mieux appréhender les contours liés au travail ainsi qu'au vécu du gestionnaire de projet ayant des activités en faveur des personnes LGBT+, nous avons élaboré une sous-question :

Quelles formes de stigmatisation rencontrent les gestionnaires de projets travaillant avec des populations LGBT+ au cours de leurs missions, en particulier lors de la mise en œuvre de projets ?

Une autre sous question est de savoir : *comment les politiques LGBT+ de la coopération internationale réduisent la stigmatisation sur les gestionnaires de projets et contribuent à de meilleurs résultats ?*

Contrairement à la tendance observée dans la plupart de textes recensés qui abordent la problématique LGBT+ en Afrique, et plus particulièrement en RDC, la particularité de notre étude est qu'elle se focalise sur l'expérience des gestionnaires de projet sans tenir compte de leur orientation sexuelle.

³ La Commission générale des réfugiés et des apatrides, organisme autonome du gouvernement fédéral belge, vise à assurer la sécurité des individus menacés de persécution ou de préjudices irréversibles s'ils devaient regagner leur nation d'origine. Parmi ses attributions, évaluer si l'individu postulant au statut de réfugié remplit les conditions nécessaires (Au sujet du CGRA, information trouvée sur le site <https://www.cgra.be/fr/au-sujet-du-cgra>).

Pour ce faire, nous avons élaboré un questionnaire, en annexe, à administrer aux participants-es afin de collecter les informations nécessaires à notre étude. Ce questionnaire constitue un outil de travail reprenant les questions préparées pour nos entrevues semi-dirigées ; et ces questions ont été réparties selon les catégories identifiées.

1.4. HYPOTHÈSE DE RECHERCHE

En 2014, lorsque Bergenfield et Miller publient un essai sur les droits des personnes LGBT+, ils dressent un constat selon lequel presque toutes les agences de développement ne disposaient pas de politiques claires, accessibles au public, garantissant que l'aide n'est pas utilisée par les partenaires de mise en œuvre d'une manière susceptible d'entraîner une discrimination ou de nuire aux personnes sur la base de leur différence sexuelle ou de genre (Bergenfield et Miller, 2014). Près d'une décennie plus tard, le bilan dressé est-il toujours d'actualité ? La question mérite d'être posée.

Les données à collecter dans le cadre de ce travail nous permettront d'en savoir davantage et ainsi connaître les réalités et contraintes auxquelles font face les gestionnaires de projet pendant la mise en œuvre de leurs activités.

Notre hypothèse de travail se présente comme suit :

La mise en place des politiques LGBT+ au sein des organisations de développement internationales et des ONG locales en République démocratique du Congo contribue à réduire la stigmatisation subie par les gestionnaires de projets ciblant les personnes LGBT+.

Cette proposition de réponse à notre question de recherche fournit une base pour des analyses visant à examiner l'impact des politiques LGBT+ dont l'objectif vise entre autres à lutter contre la stigmatisation à l'endroit, non seulement des personnes LGBT+, mais aussi à tout le personnel y compris les gestionnaires de projets. Elle met l'accent sur les effets potentiels des politiques visant à lutter contre la stigmatisation et nous servira comme base de nos entretiens afin d'explorer en profondeur comment ces politiques ont pu influencer les attitudes et les perceptions à l'égard des gestionnaires de projets travaillant avec des personnes LGBT+.

En effet, les agences de développement international interdisent la discrimination dans la programmation et exigent à leurs partenaires de mise en œuvre de ne pas discriminer, marginaliser ou nuire de quelque manière que ce soit les personnes dont l'orientation sexuelle ou l'expression/identité de genre sont marginalisées dans leurs programmes et leur emploi (Bergenfield et Miller, 2014).

De manière générale, notre questionnement offre un cadre de réflexion sur le travail des praticiennes de développement et leur adaptation professionnelle par rapport au contexte congolais.

1.5. REVUE DE LA LITTÉRATURE

La littérature abordant le vécu des gestionnaires de projet en lien avec les personnes LGBT+ est très peu abondante, ou disons-le quasiment inexistante. Nous n'avons pas trouvé d'étude sur le sujet en RDC. Il est donc important de mettre les faits en perspective pour trouver les éléments de réponse pouvant justifier le peu d'intérêt accordé à ce champ de connaissance/recherche par la communauté scientifique. Comme nous l'avons indiqué avant, l'homosexualité est encore un sujet tabou en RDC et elle est même considérée comme un crime dans certaines sociétés africaines.

Au-delà des projets ciblant les personnes LGBT+, de manière générale, la documentation sur les projets de développement est très limitée en Afrique et plus particulièrement en RDC. Selon Brière et Proulx (2014), qui citent plusieurs autres chercheurs, peu d'études se sont penchées spécifiquement sur les initiatives internes aux organismes sans but lucratif.

Relevant ce qu'ils qualifient de « rareté de la littérature » dans le domaine des projets liés aux catastrophes ou après-catastrophe, Steinfert et Walker (2011) (citant USAID, 1973 ; UNICEF, 1990 ; UNDP, 2002 ; 2003 ; ACFID, 2009 ; World Bank, 2004 ; AusAID, 2005 ; 2007) indiquent que la littérature académique disponible sur la gestion des projets d'aide et de secours n'est pas très abondante et est surtout récente. Selon ces auteurs, il y a toutefois une variété de publications de qualité émanant d'organismes d'aide et de groupes mondiaux sur les méthodes et le contexte de la gestion de projets de développement et humanitaires, traitant principalement de la méthodologie, des méthodes, des procédures et des outils pour travailler avec ces organisations (Steinfert et Walker, 2011).

Après notre revue de la littérature sur les organisations internationales et sur le travail de gestionnaires de projet, nous en sommes arrivés à la conclusion que le grand nombre de publications dont font mention Steinfors et Walker (2011) est une production scientifique anglophone, plus prolifique comparé à la production dans le monde francophone. Brière et Proulx (2014) reconnaissent tout de même l'existence de recherches quantitatives pertinentes et soulignent :

La nécessité de réaliser d'autres recherches permettant de découvrir par des analyses qualitatives les préoccupations, les perceptions et les défis au quotidien des gestionnaires de projet d'ONG face à la réussite de leur projet. (Brière et Proulx, 2014, p. 3)

C'est justement ce à quoi s'attelle ce travail en ciblant les gestionnaires des projets de développement tant au niveau des agences de développement international, des ONG internationales ainsi que des ONG locales qui sont le plus souvent au contact direct avec les bénéficiaires finaux sur le terrain.

Si, de manière générale, il existe peu (ou pas) de recherches sur les gestionnaires de projets en RDC, cela en dit assez sur les recherches portant spécifiquement sur les gestionnaires de projets ayant des activités ou une composante LGBTQ+ en RDC. À ce titre, reprenons l'analyse de Kamwina (2015) qui offre un aperçu de l'état d'esprit ambiant caractéristique du contexte congolais :

L'évolution dans l'acceptation des homosexuelles en milieu intellectuel congolais est aussi fonction de la marche de la société. Or, dans la société congolaise encore conservatrice sur les questions relatives aux mœurs et où des églises dites de la Pentecôte ont le vent en poupe, toute la liste est exclue de la parole libre, et même leur drapeau est exclu aussi de l'espace public. (Kamwina, 2015, p. 5)

Il y a quelques années, la problématique LGBTQ+ n'était guère abordée par la communauté scientifique dans certains pays africains et la RDC ne fait pas exception. Selon Gueboguo (2006), il n'y a pas beaucoup « d'études sur la construction sociale de la sexualité menées par des Africains eux-mêmes, comparées à celles dont il est possible de disposer en Occident » (Gueboguo, 2006, p. 1). Néanmoins, la situation commence à changer sur le terrain. Broqua (2012) en citant Eboussi (2006) note :

Jusqu'à présent, dans la littérature francophone, aucun volume collectif n'avait été spécifiquement dédié à la question homosexuelle ou transgenre en Afrique, à l'exception d'un numéro publié par une revue camerounaise, dont la plupart des contributions portaient sur le Cameroun. (Broqua, 2012, p. 6)

Il est aussi important de souligner l'attitude générale, tant de la population que des dirigeants congolais, caractérisée par une hostilité face à l'homosexualité en RDC (Roy, 2008).

1.6. PERTINENCE SOCIALE

Les résultats de cette recherche contribueront à l'avancement de connaissances en développement international et plus particulièrement dans la mise en œuvre des projets ciblant les personnes LGBT+ en RDC. L'identification des obstacles socioculturels nuisant à l'implémentation des activités ainsi que des recommandations qui seront formulées à l'issue de cette étude aideront les agents de développement à mieux orienter la programmation pour une meilleure efficacité de programmes (ou projets). En s'inscrivant dans une perspective d'analyse interprétative phénoménologique, cette étude nous permettra d'explorer l'expérience et le sens du travail des gestionnaires de projets en faveur des personnes LGBT+.

L'analyse interprétative phénoménologique consiste en l'étude minutieuse de l'expérience vécue telle qu'elle est exprimée [...]. La phénoménologie est un courant philosophique centré sur l'expérience. Même si plusieurs approches coexistent, la majorité des auteurs concordent dans leur tentative pour appréhender ce qu'est l'expérience d'être et ce qui constitue le monde vécu. (Antoine, 2017, p. 33)

Les résultats de cette étude permettront de formuler des recommandations à l'endroit des professionnels-les de développement et des communautés où sont mis en œuvre ces projets. Afin de rendre les résultats de la recherche disponibles et favoriser l'utilisation des connaissances issues de cette étude (Ramdé, 2021), nous envisagerons de disséminer les résultats de la recherche auprès des organisations de développement travaillant en Afrique et plus particulièrement en RDC.

Inviter les agents de l'aide à s'exprimer sur la perception qu'ils (elles) ont de leur propre expérience s'inscrit également dans une perspective de capitalisation d'expériences qui selon Enten, Feuvrier et Oliveira (2020) consiste à :

Organiser des connaissances acquises par la pratique et les rendre transmissibles (Vielajus J.-L., cité par Ollitraut-Bernard et al., 2001, p. 36), en mobilisant « la capacité de réflexion collective des acteurs sur leur propre action » (Calame, 2018). En identifiant et explicitant leurs savoir-faire, elle permet aux praticiens « de mettre en évidence et d'expliciter en quoi une expérience [...] met en lumière des enseignements d'une validité plus générale ». (Villevet et al., 2004, p. 9 cité dans Enten, Feuvrier et Oliveira, 2020, p. 192)

Nous souhaitons partager les résultats de notre étude avec les agents de l'aide, dans le but de renforcer leurs compétences en gestion de projets et de favoriser la création d'un environnement de travail inclusif et propice au sein des organismes de développement.

1.7. PERTINENCE SCIENTIFIQUE

Nous avons mentionné plus haut que ce travail aborde un aspect de la recherche qui offre peu de littérature, particulièrement en RDC. Nous avons cité Brière et Proulx (2014) qui ont fait le constat –de manière générale– que les recherches abordant particulièrement les projets au sein d'ONG sont peu nombreuses (Holcombe et al. 2004 ; Khang et Moe 2008 ; Okorley and Nkrumah 2012 ; PMD Pro1 2010).

Cette recherche a donc le mérite de lancer une réflexion sur l'expérience professionnelle des agents de développement, que ce soit au sein des agences de développement ou des ONG de mise en œuvre sur le terrain. Elle se veut également une contribution scientifique dans un domaine où la littérature est peu abondante. Citant les travaux de Lavagnon (2012), Brière et Proulx (2014) notent que :

Les ONG de développement international font peu l'objet de recherche empirique (Lavagnon 2012) permettant d'alimenter en profondeur, par des données qualitatives, la réflexion des praticiens sur la nature des projets qu'ils réalisent et les facteurs permettant leur réussite. (Lavagnon, 2012, p. 2)

Ce travail s'inscrit donc dans cette perspective visant à valoriser et à promouvoir la circulation de savoirs venant tout droit du terrain dans le but de favoriser l'amélioration des pratiques de l'aide. Cette recherche vient ainsi s'ériger comme une source d'inspiration supplémentaire pour les futures réflexions sur et pour les agents de développement. Il est important d'approfondir l'examen des perspectives et des défis auxquels font face les gestionnaires de projet (Brière et Proulx, 2014).

CHAPITRE II : CADRE CONCEPTUEL ET THÉORIQUE

2.1. CONCEPTS-CLÉS

Pour mieux cerner notre étude, il est impératif de revisiter quelques concepts. À ce titre, nous allons en premier nous pencher sur la notion de « gestionnaire de projet ». En effet, pour exécuter le projet, les agences de développement ou les institutions d'aide au développement s'appuient sur un personnel, un ensemble des professionnels recrutés tant au niveau international qu'au niveau local. Et tous travaillent en synergie pour atteindre les résultats assignés au projet.

Après avoir défini le gestionnaire de projet, nous ferons ensuite le tour d'horizon de quelques concepts en lien avec notre travail. Et enfin, nous décortiquerons le sigle LGBT+ pour en préciser le sens.

2.1.1. GESTIONNAIRE DE PROJET

Selon l'Association de gestionnaires de projet (Grisham, 2009), le gestionnaire de projet, communément appelé *Project manager* en anglais, est responsable et redevable de la bonne exécution du projet. Cette définition met l'accent sur les aspects internes de l'organisation. Grisham (2009) cite également une autre définition proposée par l'Association Internationale de Gestion de Projet, selon laquelle le gestionnaire de projet est un expert professionnel qui élabore des plans et supervise un projet. Ainsi, la gestion de projet se définit comme le processus consistant à planifier, organiser, diriger et contrôler les ressources d'une organisation afin d'atteindre un objectif dans un délai relativement court (Kerzner, 2009, traduction personnelle de l'anglais).

Dans ce contexte, la gestion de projet s'est imposée comme une discipline essentielle, notamment dans le domaine du développement international, qui a connu une professionnalisation croissante ces dernières décennies (Brière et Proulx, 2014). Cette évolution s'explique par la structuration progressive des pratiques et des approches, dans un secteur historiquement marqué par le rôle pionnier des volontaires et les religieux. Ces derniers ont, en effet, posé les bases du travail dans ce domaine par la nature de leurs interventions (Lewis et Nazneen 2009 ; Mawdsley et al. 2005 ; Ronalds 2010 ; Ryfman 2009 cité dans Brière et Proulx, 2014). Pour parler de projets de

développement, trois parties prenantes sont à considérer : les agences de développement qui apportent le financement ; les organisations partenaires qui assurent la mise en œuvre et les bénéficiaires ciblés par le projet (Khang et Moe, 2008, cités par Golini, Corti et Landoni, 2017).

Au sein des ONG, les gestionnaires de projet recourent à un mode de gestion reposant généralement sur une approche managériale dont le fonctionnement est décentralisé et participatif, caractérisé par « une faible formalisation, peu de niveaux hiérarchiques et un mode de travail en réseau » (Ronald 2010 ; Ryfman 2009 cité dans Brière et Proulx, 2014, p. 2). Les gestionnaires de projet sont donc présents au sein des agences internationales de développement, au sein des organisations internationales partenaires de mise en œuvre et au sein des organisations nationales. De nos échanges avec les agents de développement, nous avons constaté que dans la plupart des cas, les organisations nationales qui mettent en œuvre des activités en faveur des personnes LGBT+, sont constituées des personnes elles-mêmes membres de la communauté LGBT+.

Par ailleurs, nous nous sommes posé la question de savoir quelles sont les tâches d'un gestionnaire de projet en développement international. Sur le site de l'Université Laval, Boudreau (2024) qui est conseillère en emploi et en développement professionnel, établit une liste de tâches attribuables au gestionnaire de projet qui sont :

L'agent de projet en développement international est censé : « Faire de la sensibilisation auprès du public, appuyer la réalisation d'activités éducatives, participer à des réseaux en lien avec le développement international, effectuer des recherches, faire de la formation de personnel » (Boudreau, 2024).

L'agent de programme d'organisme international quant à lui est appelé à : « Proposer et développer des méthodes et des outils pour l'organisation, soutenir l'équipe de gestion du programme, formuler des demandes de subvention, revoir et commenter les rapports financiers, préparer des contrats pour des consultants, réaliser des entrevues d'embauche » (Boudreau, 2024).

Ce *job description* élaboré par l'Université Laval est présenté ici à titre indicatif étant donné que le travail quotidien d'un gestionnaire de projet de développement peut varier d'une organisation à une autre. Un effet, un gestionnaire de projet ciblant les personnes LGBT+ pourrait vivre

différentes expériences selon qu'il s'agit d'un projet mis en œuvre dans une grande ville ou dans un village donné.

Les projets de développement, tout comme les interventions d'action humanitaire, sont des opérations marquées par la complexité de leurs environnements respectifs. Cette complexité s'ajoute à l'environnement interne et externe du projet. (Brière et al., 2021, p. 18)

Bien que les tâches puissent varier d'une organisation à l'autre, il y a cependant des éléments clés qui caractérisent le travail de tout gestionnaire de projet. Lavagnon et Saint-Macary (2012) notent que la gestion de projet standard prévoit que les gestionnaires de projets planifient, organisent, dirigent, coordonnent et contrôlent, en mettant l'accent sur la première et la dernière de ces fonctions, ceci dans la tradition fayolienne du management⁴.

En ce qui concerne l'aide internationale, la gestion d'un projet peut impliquer plusieurs actrices, tels que des organisations. Paul Steinfort et Derek Walker (2011) évoquent des projets mettant en scène une seule ONG ou un groupe d'ONG travaillant sur un seul programme ou projet, ou d'une ONG assurant la coordination de nombreux projets dans une région donnée (Steinfort et Walker, 2011).

Concernant les projets en faveur des personnes LGBTQ+, plusieurs appellations ont vu le jour ces dernières années en développement international. Citons notamment le *LGBT Program Specialist*, *Program Specialist, Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)*, *DEI Program Specialist*, *DEI Specialist*, etc.

2.1.2. HÉTÉROSEXISME

Le concept d'hétérosexisme englobe l'ensemble des croyances qui valorisent et font la promotion de l'hétérosexualité tout en déniaient et dénigrant les autres sexualités (Chamberland, 2019). Pour

⁴ En 1918, Fayol adopte l'idéologie du New Public Management (NPM). « Cette notion présuppose que management public et management privé sont fondamentalement similaires. Dans cette perspective, le NPM s'intéresse à l'accroissement des capacités managériales par la mise en œuvre de techniques de management issues du secteur privé et tend ainsi à mettre l'accent sur l'aspect managérial, au détriment de l'aspect politique. » L'administration fayolienne est marquée par le respect des principes et procédures.

mieux comprendre cette notion, il est important de l'envisager dans une perspective qui tient compte des pratiques sociales, institutionnelles et culturelles, mais aussi des interactions de tous les jours.

Chouinard (2010) recourt à une définition proposée par Welzer-Lang (1994, p. 57) qui précise que

L'hétérosexisme est donc aussi la promotion incessante, par les institutions ou les individus, de la supériorité de l'hétérosexualité et de la subordination simultanée de l'homosexualité. L'hétérosexisme tient pour acquis que tout le monde est hétérosexuel, sauf avis contraire. (Welzer-Lang, 1994, p. 57, cité dans Chouinard, 2010, p. 44)

D'après Chamberland (2019), l'hétérosexualité est perçue comme la forme de sexualité dominante, considérée comme évidente, acceptable et même vertueuse, tandis que l'homosexualité est généralement stigmatisée comme un comportement répréhensible, immoral, contre nature, une maladie ou une anomalie (Chamberland, 2019).

Reprenons ici quelques auteurs-es et leurs idées sur l'hétérosexisme ainsi que son impact sur les individus et la société.

Dans ses écrits, Adrienne Rich met en exergue le lien entre l'hétérosexisme et le patriarcat et les normes de genre. Rich (1981), qui analyse comment l'hétérosexisme est enraciné dans les structures sociales, invite à réfléchir sur les stéréotypes hétérosexistes et à favoriser des milieux accueillants pour les différentes orientations sexuelles. Les propos ci-dessous permettent de bien cerner les idées développées dans ses analyses :

L'hétérosexualité a été imposée aux femmes d'une façon à la fois brutale et insidieuse, et cependant partout il y a eu des femmes pour résister, souvent au prix de la torture physique, de l'emprisonnement, de la chirurgie mentale, de l'ostracisme social et de l'extrême misère. (Rich, 1981, p. 36)

Rich (1981) met en cause les normes hétérosexistes tout en défendant les femmes lesbiennes :

Le mensonge de l'hétérosexualité obligatoire affecte aujourd'hui non seulement les études féministes, mais toutes les professions, tous les ouvrages de référence, tous les curriculums d'études, tous les efforts d'organisation, toutes les relations et conversations sur lesquelles il pèse. (Rich, 1981, p. 40)

Dans le cadre de notre travail, nous avons tenté de trouver de la littérature sur l'impact des normes hétérosexistes non seulement sur les personnes LGBTQ+, mais aussi sur les personnes hétérosexuelles. La documentation en français est assez limitée à ce sujet.

Il y a quelques auteurs qui offrent des perspectives mettant en lumière la façon dont les normes hétérosexistes peuvent façonner les expériences, les comportements et les possibilités des personnes LGBTQ+ et hétérosexuelles dans divers contextes sociaux, y compris en milieu professionnel. Citons notamment Amy Sueyoshi (2018) qui a contribué de manière significative à l'élargissement de l'histoire LGBTQ+ en mettant en lumière les histoires et les expériences d'individus souvent négligés dans le discours historique traditionnel. Ses recherches et ses efforts d'éducation ont contribué à une meilleure compréhension de la complexité des identités et des expériences LGBTQ+ dans des contextes culturels et ethniques variés. Portant son analyse sur l'histoire de l'Amérique asiatique, des femmes, du genre et de la sexualité à San Francisco, Sueyoshi (2018) démontre comment la renommée de San Francisco comme une métropole tolérante, favorable aux unions mixtes raciales et à la liberté sexuelle, s'est développée grâce au fait qu'elle n'a jamais remis en question la suprématie hétérosexuelle blanche (Lau, 2019).

2.1.3. HÉTÉRONORMATIVITÉ

L'hétéronormativité renvoie à « la promotion de l'hétérosexualité comme modèle normatif de référence en matière de comportements sexuels » (Horincq, 2004 cité dans Mellini, 2009, p. 3).

Dans son livre culte « *Gender Trouble* » considéré comme un des textes fondateurs de la théorie queer, Butler (1999) met en lumière l'existence d'une forme spécifique de pensée et de comportement social appelée hétéronormativité. Il s'agit d'un ensemble de croyances profondément ancrées et de règles sociétales implicites qui présupposent et privilégient l'hétérosexualité comme la seule orientation sexuelle légitime et la seule forme acceptable de relations amoureuses et sexuelles.

[...] performativity is not a singular act, but a repetition and a ritual, which achieves its effects through its naturalization in the context of a body, understood, in part, as a culturally sustained temporal duration. (Butler, 1999, p. 15)

L'hétéronormativité considère les relations hétérosexuelles comme étant naturelles, attendues et supérieures aux autres expressions du genre et de la sexualité. D'autres formes de sexualité sont en revanche considérées comme déviantes, anormales ou pathologiques. Les travaux de Judith Butler remettent en question la norme sociétale dominante, appelée « hétéronormativité ». Selon elle, notre identité de genre ainsi que notre orientation sexuelle sont le fruit non pas d'un déterminisme biologique inébranlable, mais bien d'une construction sociale émanant des actions et cérémonies répétées au fil du temps (Butler, 1999).

Par conséquent, l'hétéronormativité, à travers la performativité, exerce une certaine régulation sur les identités qui s'écartent de la norme. Elle stigmatise et marginalise les identités de genre et les orientations sexuelles qui ne correspondent pas aux stéréotypes hétérosexuels. Les personnes qui ne se conforment pas à ces normes peuvent faire l'objet de discrimination et de préjugés sociaux.

Différentes expressions sont employées pour désigner la norme hétéronormative. Selon un article publié par Nielsen et al. en 2009 :

les concepts d'« hétérogenre » et d'« hétéronormativité » font partie d'un corpus grandissant de littérature scientifique [...]. Les chercheur·e·s font notamment référence à l'hétéro-sensibilité (Epstein et Steinberg, 1995), à l'hégémonie hétérosexuelle (par exemple, Thompson, 1992), à l'hétéropatriarcat (Ramazanoglu, 1994), à l'hétérocentrisme (Kitzinger et al., 1992), aux technologies de l'hétérosexualité (Gavey, 1993) et à l'imaginaire hétérosexuel. (Ingraham, 1994, cité dans Nielsen et al., 2009, p. 91)

2.1.4. DISCRIMINATION

Étymologiquement, discriminer, c'est tout simplement faire une distinction, « établir une séparation, une différenciation entre des objets » (Lochak, 2004, p. 15). De manière générale, la discrimination est alimentée par des stéréotypes et préjugés.

Il existe une vaste littérature sur les discriminations, notamment celles fondées sur l'origine et le sexe (Dauphin, 2008). Certains auteurs, comme Dauphin (2008), se sont interrogés sur l'utilisation de ce concept, estimant qu'il a été souvent galvaudé, surtout dans son lien avec la notion d'égalité.

Le concept de discrimination revêt une importance particulière dans le cadre de cette étude. Bien que notre objectif ne soit pas d'examiner directement la discrimination ou le harcèlement à l'encontre des personnes LGBT+, nous cherchons à déterminer si les acteurs-trices de développement, en raison de leur travail auprès de cette communauté, peuvent également en être victimes par association. L'étude vise donc à confirmer ou infirmer l'existence de cette forme de discrimination envers les professionnels-les du secteur.

Dans un de ses articles, Lochak (2004, p. 15) propose une définition selon laquelle la discrimination, au sens large, est « toute différence de traitement, qu'elle soit inscrite dans un texte ou qu'elle résulte du comportement de telle personne ou de telle institution ».

Sur le plan légal, Bereni et Chappe (2011) reprennent pour leur compte une autre définition proposée par Danièle Lochak selon laquelle la discrimination est « la distinction ou la différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire, et interdite puisqu'illégitime » (Lochak, 1978, dans Bereni et Chappe, 2011, p. 94).

Selon une perspective sociale, Cornet (2014) met en lumière la responsabilité de la société qui, par ses choix et son organisation, perpétue les inégalités de genre ainsi que d'autres divisions sociales. Dans les années 1970, le concept de « discrimination institutionnelle » fait son apparition, s'inspirant du terme « racisme institutionnel » (Bereni et Chappe, 2011).

Dans le monde du travail, divers spécialistes ont souligné l'impact des préjugés liés au genre ainsi que des aspects structurels d'une organisation sur la discrimination dans ce contexte, entravant par conséquent l'égalité entre les hommes et les femmes (Bobbitt-Zeher, 2011). Analysant particulièrement la discrimination basée sur le genre dans le monde du travail, Bobbitt-Zeher (2011) soutient qu'elle s'érige en obstacle contre l'égalité du genre, peu importe la forme qu'elle prend :

Recent research shows that workplace discrimination continues to be an impediment to gender equality (e.g., Gorman 2005). Yet, how gender discrimination unfolds in everyday workplaces is not well understood. (Bobbitt-Zeher, 2011, p. 764)

Les politiques LGBT+ mises en place au sein des organisations de développement s'érigent ainsi en outils visant notamment à lutter contre les inégalités entre les genres en milieu professionnel et c'est ce dont notre étude compte explorer dans un contexte particulier, celui de la RDC.

Bien que ne faisant pas l'objet de notre travail, revenons tout de même sur les cas de stigmatisation et de discrimination à l'endroit des personnes LGBT+ qui touchent un grand nombre de pays africains et ailleurs (Vézina, 2009). Plusieurs facteurs justifient cette situation : « Les pressions sociales et religieuses, l'institutionnalisation des pratiques homophobes, la répression et la criminalisation des relations sexuelles entre partenaires consentants de même sexe » (ILGA cité dans Vézina, 2009, p. 134).

En réponse à l'initiative « Libres et Égaux » du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (2024), qui remonte à 2013, une vaste campagne internationale visant à combattre l'homophobie et la transphobie a vu le jour. Son objectif est de favoriser l'égalité des droits et un traitement juste envers les personnes LGBT+. Une note d'information produite dans le cadre de cette campagne reprend une définition de la discrimination d'après le droit international comme étant :

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ou tout autre traitement différencié reposant directement ou indirectement sur les motifs de discrimination interdits et ayant pour but ou pour effet d'annuler ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits garantis par le droit international. (UNHCR, 2012, p. 38)

Une des définitions les plus connues de la discrimination est celle de l'Organisation internationale du travail (OIT), tirée de la Convention n°111 de l'OIT, qui définit la discrimination comme :

Toute distinction, exclusion, ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. (Convention n°111 de l'OIT citée par Lochak, 2004, p. 19)

Citons également d'autres recherches sur la diversité et la discrimination en milieu professionnel menées par Dobbin et Kalev (2022) aux États-Unis. Ces derniers ont exploré quelles sont les initiatives qui ont permis aux employeurs de promouvoir l'équité au travail. Les données

recueillies renseignent l'importance des structures et des politiques organisationnelles dans la réduction de la discrimination. Dobbin et Kalev (2022) proposent notamment la formation à la diversité, l'action positive et le rôle du leadership dans la création d'un environnement professionnel inclusif.

Dans un rapport publié par la Banque mondiale (Anyamele et al. 2005), les populations LGBT+ sont confrontées à de graves discriminations dans la plupart des pays en développement dont les conséquences sont entre autres l'expulsion du domicile familial et des quartiers, la perte d'un emploi, la discrimination dans l'accès aux soins de santé (Mason, 2018), ainsi que le harcèlement policier et voire l'emprisonnement. Levy et Martinez (2019) affirment que pour lutter de manière efficace contre les iniquités entre les genres, il y a lieu d'exposer les discriminations entre les femmes et les hommes (Levy et Martinez, 2019).

Dans sa publication de 2017 intitulée "Lutter contre la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bi, trans et intersexes : Normes de conduite pour les entreprises", le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH, 2017) note des avancées dans l'amélioration des conditions des personnes LGBT+ dans le monde. La publication indique :

The past decade has seen important progress in many parts of the world in the lives of millions of lesbian, gay, bi, trans, and intersex (LGBTI) people who have benefited from a raft of legal reforms and, in some cases, shifts in social attitudes. (HCDH, 2017, p. 3)

Par ailleurs, un certain nombre d'auteurs notent des avancées dans l'acceptation et changement d'attitude envers les personnes LGBT+ au sein des organisations de développement international et ONG locales.

[...] Of the twelve agencies mapped, ten have senior leaders who have made public statements since 2011. We argue that this rhetoric has translated into substantive institutional policy commitments to LGBT populations through at least two pathways: foreshadowing and reaction. (Bergenfield et Miller, 2014, p. 9)

2.1.5. STIGMATISATION

Un des grands auteurs connus pour ses recherches sur la stigmatisation est le sociologue Ervin Goffman, souvent considéré comme l'un des fondateurs de l'étude de la stigmatisation (Vienne, 2004). Ce dernier définit le stigmate comme « la situation de l'individu que quelque chose disqualifie et empêche d'être pleinement accepté par la société » (Goffman, 1975, p. 7, cité dans Vienne, 2004, p. 178).

Selon Goffman, le stigmate peut être perçu comme une forme « d'exclusion sociale intemporelle et décontextualisée », et la stigmatisation comme processus social relationnel qui se situe à l'intersection des trois formes d'identités qui selon Goffman sont l'identité sociale, l'identité personnelle et l'identité pour soi » (Goffman, 1975, cité dans Vienne, 2004, p. 178).

Une équipe de chercheurs composée de Link, Phelan, and Dovidio (2008), propose un modèle de la chaîne de stigmatisation (Chain of Stigma) décrivant les différentes étapes de la stigmatisation, de l'étiquetage jusqu'à ses conséquences sur la santé mentale et physique. Ils ont ainsi développé une typologie des trois fonctions de la stigmatisation et des préjugés : l'exploitation et la domination (maintenir les gens au bas de l'échelle), l'application des normes (maintenir les gens à l'intérieur) et l'évitement de la maladie (maintenir les gens à l'écart) (Phelan, and Dovidio, 2008).

Paraissant comme un champ de recherche encore très vaste, la stigmatisation, surtout en milieu de travail, a fait l'objet d'études approfondies notamment sur le lieu de travail. Benoist (2007) affirme que la stigmatisation :

n'est jamais un simple objet d'étude sociologique ou de réflexion philosophique. Car le seul fait de la percevoir n'est ni de l'ordre de l'entendement, ni de celui de la connaissance, mais de celui d'une forme particulière de conscience, sans laquelle elle demeure invisible. (Benoist, 2007, p. 650)

Le milieu du travail demeure effectivement le secteur où les discriminations sont les plus courantes, selon Dauphin (2008). Pour notre recherche, nous allons nous concentrer sur les microagressions, qui, selon la définition de Nadal, Skolnik et Wong (2012), correspondent à une série de gestes, de comportements et d'attitudes inappropriés envers une ou plusieurs personnes.

Microaggressions are “brief and common place daily verbal, behavioral, or environmental indignities, whether intentional or unintentional, that communicate hostile, derogatory, or negative slights and insults toward members of oppressed groups. (Nadal, 2008, p. 23 cité dans Nadal, Skolnik et Wong, 2012, p. 59)

Buchanan (2011) présente une définition (Pierce et al., 1978) des microaggressions comme étant des événements subtils de la vie quotidienne qui dénigrent des personnes parce qu’elles appartiennent à des groupes particuliers.

Bien que ne faisant pas l’objet de notre étude, notons tout de même qu’il existe une littérature abondante concernant des recherches sur la stigmatisation et la discrimination vécues par les personnes membres de la communauté LGBT+ à travers le monde. Citons un des grands chercheurs connus à ce sujet, Gregory Herek qui a mené des études sur la stigmatisation et la discrimination vécues par les individus LGBTQ+.

Results from these studies indicate that people scoring high in homophobia tend to be more authoritarian, less well educated, and more religious; they endorse more traditional sex roles; and they are more likely to be male, although a few studies have found so such gender differences, especially those that used general adult samples (Herek, 1991; Whitley & Kite, 1995). These studies further indicate that negative attitudes toward gay men and lesbians occur among those who are less likely to know or to come into contact with gay men or lesbians, who are more likely to live in the Midwest or the South, and who are politically conservative (Herek, 1984, 1988; Herek & Capitanio, 1996). (Herek, 1998, p. 26)

Dans cette citation, Herek (1998) met en lumière les facteurs sociaux et individuels associés à l’homophobie, tels que l’autoritarisme, le conservatisme politique ou encore le faible contact avec les personnes homosexuelles, ce qui constitue une base pertinente pour explorer comment ces préjugés et stéréotypes influencent les perceptions et les comportements au sein des organisations de développement.

2.1.6. PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

La littérature propose de nombreuses définitions du concept de préjugé, souvent associées à la notion d’opinion. Gastaut et Quemada (2007) définissent le préjugé comme une « opinion a priori favorable ou défavorable qu’on se fait sur quelqu’un ou quelque chose en fonction de critères personnels ou d’apparences » (p. 29). Pour eux, il s’agit d’une « opinion toute faite acceptée sans

réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d’agir » (Gastaut et Quemada, 2007, p. 29).

Gastaut et Quemada (2007) proposent une variété de termes à considérer comme synonymes aux préjugés ou stéréotypes, tels que les clichés, les idées préconçues, les rumeurs ou encore les généralisations. Ces concepts trouvent un écho dans les travaux de Jennifer Eberhardt, qui approfondit l’étude des préjugés implicites et leur influence sur le comportement et les décisions des individus. Dans son ouvrage sur ce sujet (Eberhardt, 2019), elle met en évidence ce point crucial :

“Bias is not something we exhibit and act on all the time. It is conditional, and the battle begins by understanding the conditions under which it is most likely to come alive”. (Eberhardt, 2019, p. 285)

Jennifer Eberhardt (2019) a étudié comment les stéréotypes sont enracinés dans nos comportements quotidiens et dans notre compréhension des agissements d’autrui. Elle affirme que ces stéréotypes sont omniprésents dans la sphère sociale, les médias, le système éducatif et même les méthodes commerciales. Les stéréotypes prennent diverses formes, mais c’est principalement sur les stéréotypes liés à la race qu’elle s’est penchée. Selon Eberhardt (2019), il est crucial de comprendre que les biais raciaux constituent un défi universel, auquel chaque individu peut apporter sa contribution pour y remédier.

Selon Arnold et Candea (2015), les stéréotypes tendent à exagérer les perceptions, interprétations et les souvenirs qui correspondent avec les attributs stéréotypés, tout en minimisant, occultant ou ignorant les informations qui s’en écartent (Arnold et Candea, 2015). Les deux auteurs soulignent que :

Des études en psychologie sociale ont confirmé que les représentations stéréotypiques influencent la perception des comportements des individus. Geis (1993 : 12) explique que l’observateur se focalise sur certains comportements attendus et porte beaucoup moins d’attention aux comportements non stéréotypiques. (Arnold et Candea, 2015, p. 76)

2.2. APPROCHES THÉORIQUES

Dans l'objectif de recourir à des cadres théoriques appropriés pour analyser le phénomène à l'étude, il est essentiel d'identifier une ou plusieurs influences théoriques qui peuvent servir de lentille pour interpréter la réalité. À cet égard, Sumner et Tribe (2008) soulignent une critique ontologique et épistémologique des théories développées par certains experts dans le domaine du développement. Ils indiquent que :

Much of the theory construction in development studies has been introduced with no explicit considerations concerning basic ontological, epistemological and methodological positions. I perceive this as a serious shortcoming. (Martinussen, 1997 : 346, cité dans Sumner et Tribe, 2008, p. 2)

Il est en effet essentiel de prendre en compte les fondements ontologiques, épistémologiques et méthodologiques lors de la construction théorique en études de développement. Négliger ces dimensions peut conduire à des théories dépourvues de pertinence contextuelle et incapables de répondre de manière adéquate aux défis pratiques du développement. Bien que notre étude ne concerne pas spécifiquement les personnes LGBT+, elle offre cependant des passerelles qui touchent aux théories développées pour expliquer certains phénomènes en lien avec les LGBT+.

2.2.1. APPROCHE GENRE

Le concept de « genre » a évolué dans l'histoire et, dans sa conception moderne, se distingue de celui de « sexe », auquel il est souvent associé. Selon Bruno Saintôt (2019), l'utilisation du terme « genre » (gender) remonte à 1955, et qu'il a depuis connu plusieurs transformations ainsi que des usages variés, suscitant des débats intenses, notamment entre les approches essentialistes et constructivistes. Les partisans de l'essentialisme, tels que Richard Dawkins (1976), Simon Baron-Cohen (2003) et Steven Pinker (2002), soutiennent que les différences entre les sexes sont principalement biologiques et naturelles. En revanche, les défenseurs des perspectives constructivistes, comme Judith Butler (1990), Simone de Beauvoir (1949) et Ann Oakley (1972), perçoivent le genre comme une construction sociale façonnée par les normes culturelles et sociales.

Pour approfondir la compréhension du genre, Butler (2006), cité dans Arnold et Candea (2015), introduit les éléments biologiques et note que le genre peut être défini comme « le dispositif par

lequel le masculin et le féminin sont produits et normalisés en même temps que les formes interstitielles hormonales, chromosomiques, psychiques et performatives du genre » (Butler, 2006 : 59 citée dans Arnold et Candea, 2015, p. 75).

En effet, le genre « se définit comme la construction sociale des rapports entre les sexes » (Ayesha, Amina et Fatou, 1997 cités dans Kateb et Diguët, 2004, p. 191). Flahaut et Jaurand (2012) qui s'inspirent des idées d'Oakley (1972) affirment que le genre fait appel à la classification sociale en masculin et féminin, à l'acquis, au culturel et est considéré comme variable. Pour leur part, Allard-Poesi et Huault (2012) reprennent les idées développées par Judith Butler (1990) qui « envisage le genre comme une performance, c'est-à-dire un ensemble d'actes corporels et discursifs qui, répétés, font advenir ce dont le discours sur le genre parle en créant l'illusion d'un 'noyau interne' organisateur, d'un 'soi genré' naturel » (Allard-Poesi et Huault, 2012, p. 2).

En outre, Allard-Poesi et Huault (2012) précisent que « les normes de genre sont avant tout des structures idéales qui certes contraignent nos comportements, mais qui sont également fragiles, en ce qu'elles ont besoin d'être citées, répétées pour prendre leurs effets » (Allard-Poesi et Huault, 2012, p. 2). Cela montre à quel point les attentes sociétales envers le genre et la sexualité jouent un rôle dans la discrimination et l'exclusion, notamment dans des contextes tels que le monde du travail.

L'intégration de l'approche genre aux programmes de développement s'inscrit dans une dynamique amorcée il y a plusieurs décennies. L'approche genre, également connue sous le nom de *paradigme de l'égalité entre les femmes et les hommes*, a pris de l'ampleur grâce à la promotion active des organisations intergouvernementales (Levy et Martinez, 2019). Au fil des années, plusieurs approches genre ont émergé l'une après l'autre. En voici les grandes lignes :

L'approche genre et développement (GAD) a le mérite d'offrir un cadre d'analyse prenant en compte les différentes représentations de genre et les rôles sociaux. Cette approche s'oppose aux modèles précédents qui ont marqué le monde scientifique dans les années 1970 et 1980, telles que l'approche femme en développement (WID) et l'approche femme et développement (WAD). Contrairement aux approches WID et WAD, l'approche genre et développement ne se concentre

pas uniquement sur les femmes ou sur les hommes, mais prend en considération les diversités culturelles, ethnoculturelles, religieuses, etc. (Levy et Martinez, 2019).

The GAD approach sees women as agents of change rather than as passive recipients of development assistance, and it stresses the need for women to organize themselves for a more effective political voice. (Rathgeber, 1990, p. 494)

Intéressons-nous également aux travaux de Walby (2009) qui ont élaboré un modèle sur le régime de genre qui est un ensemble de relations sociales et d'institutions sexospécifiques interdépendantes constituant un système, opérant dans quatre domaines institutionnels, notamment la politique, l'économie, la société civile et la violence (Walby, 2009).

Lorsqu'elle aborde la question sur la discrimination, Butler (1990) indique que

les homosexuels, par exemple, peuvent faire l'objet de discrimination en matière d'emploi parce qu'ils ne « paraissent » pas conformes aux normes sexospécifiques acceptées. Le harcèlement sexuel des homosexuels peut très bien avoir lieu non pas pour renforcer la hiérarchie des sexes, mais pour promouvoir la normativité des sexes. (Butler, 1990, p. xiii)

C'est donc dans une perspective théorique et politique plus large qu'il faut envisager les travaux de Judith Butler, comme l'avancent Allard-Poesi et Huault (2012), relevant plus d'un engagement critique au-delà de seules questions du genre et des minorités sexuelles. Dans les paragraphes qui suivent, nous allons faire le point sur l'approche queer dont les spécialistes indiquent que le genre est fluide, flexible et sujet au changement et qu'il n'est pas ancré dans une identité de genre essentielle, masculine ou féminine (binaire) (Browne, 2019).

2.2.2. APPROCHE QUEER

Pendant la dernière décennie (2010-2020), la théorie queer et les études sur les LGBT+ ont émergé dans le domaine des relations internationales et celui de la gouvernance mondiale (Mekler, 2023). Et comme nous le verrons plus loin, cette période a également vu l'émergence des préoccupations liées à la diversité sexuelle et à l'identité de genre dans les instances internationales, phénomène qui s'est accru durant cette période (Mekler, 2023).

Pour saisir l'origine de la théorie queer, il est crucial d'examiner les recherches portant sur les communautés LGBTQ+. Effectivement, cette théorie a émergé en réaction aux limites perçues dans la définition rigide des identités proposées par ces mêmes études (Thiel, 2018). Au départ, le mot « queer » était un terme péjoratif employé pour stigmatiser les individus homosexuels, travestis ou non conformes au genre traditionnel (Prieur, 2015). Sur le plan linguistique, « queer » veut dire « bizarre » en anglais, ce qui sous-entend une divergence avec les standards sexuels et genrés préétablis.

Selon Harvey et Le Brun-Cordier (2003), la majorité des recherches menées dans ce domaine peuvent être classées comme féministes, LGBTQ+ ou relevant de la théorie française, tel qu'elle est perçue aux États-Unis (Harvey et Le Brun-Cordier, 2003). En effet, la perspective queer met en pièces les classifications traditionnelles du sexe biologique et du genre social, qui continuent d'être perçues comme les fondements mêmes du genre et du développement (Jolly, 2000). C'est une approche révolutionnaire qui conteste l'hégémonie du matérialisme dans le domaine du développement, en suggérant d'intégrer des dimensions immatérielles telles que la sexualité.

Queer theory identifies the homo/heterosexual binary, and it's related opposition, 'inside/outside' (Fuss, 1991), as a central organizing principle of modern society and culture, and takes this binary as its key problematic and political target. (Roseneil, 2003, p. 19)

Sousa (2017) abonde dans le même sens en indiquant que la théorie queer constitue une approche conceptuelle, tout comme d'autres, fréquemment employée pour analyser l'élaboration des structures sociales qui régissent la norme en matière de genre et de sexualité. Pour mieux comprendre la démarche queer, reprenons les propos de Houba (2003) qui cite Halperin (2003) :

C'est à partir de la position marginale occupée par le sujet *queer* qu'il devient possible d'apercevoir une multiplicité de perspectives pour repenser les relations entre les comportements sexuels, les identités érotiques, les constructions de genre, les formes de savoir, les régimes de l'énonciation, les logiques de la représentation, les modes de constructions de soi, et les pratiques communautaires — c'est-à-dire pour réinventer les relations entre le pouvoir, la vérité et le désir. (Halperin, 2000, p. 76, cité dans Houba, 2003, p. 137)

Faisant référence à un autre champ social autre que celui lié à la sexualité et au genre, Markus Thiel (2018) estime que la théorie queer constitue un chemin incontournable pour démanteler et

renouveler les théories et concepts existants en matière de relations internationales. Elle est particulièrement pertinente pour notre domaine d'étude, car elle vise à combiner des politiques et des pratiques inclusives avec la reconnaissance de la variété des identités et des expériences. Cette approche nécessite l'élaboration de méthodes favorisant la diversité dans un contexte élargi de développement.

Dans son mémoire dont le titre est assez évocateur : « Don't be gay ! Éthique et politique de la résistance queer », Pelletier (2009) présente les ambitions de la théorie queer qui n'a pas de limites en matière de champs d'études.

[...] l'approche critique queer post-coloniale s'intéresse non seulement aux exactions commises à l'endroit des personnes ayant des sexualités extra-hétéronormatives, mais aussi aux rapports binaires qu'entretiennent nos États capitalistes avec les États du tiers-monde. [...] La théorie queer y voit donc non seulement un moyen de développer d'autres alternatives de « développement », mais aussi un terrain fertile pour développer d'autres rapports au genre et à la sexualité. (Pelletier, 2009, p. 101)

Le champ d'application de l'approche queer va donc au-delà des considérations liées au genre et à la sexualité. Sousa (2017) note que la théorie queer a fait l'objet de diverses applications dans les domaines des sciences humaines, notamment ceux de l'amitié, de l'humour, du management, du leadership et de l'espace. Bien qu'elle soit souvent utilisée pour analyser des questions telles que celles concernant l'identité sexuelle, il est important de noter que cette théorie peut être appliquée à une multitude de sujets. Et pourtant, il existe un grand potentiel offrant un champ d'application des concepts de la théorie queer à d'autres aspects qui ne se limitent pas uniquement à l'étude des minorités (Sousa, 2017) :

La théorie queer est une approche conceptuelle, parmi d'autres, couramment utilisée pour comprendre la construction des catégories sociales liées à la normalisation du genre et de la sexualité. Malgré sa relation intrinsèque avec les études sur le genre et la sexualité, il y a de fortes indications que l'utilisation de la théorie queer ait été étendue au-delà de l'étude du genre et de la sexualité, en particulier dans d'autres domaines d'étude des sciences humaines et sociales. (Sousa, 2017, p. 127)

Les propos de Sousa (2017) ont été appuyés par plusieurs auteurs-es. Citons notamment Hempel (2012) qui rappelle que les théories servent à résumer et expliquer les observations précédentes concernant un phénomène. Elles émergent généralement sous la forme de lois empiriques, qui

mettent en lumière un ensemble de relations cohérentes. Les théories ne se contentent pas de décrire ces régularités, elles cherchent également à offrir une compréhension plus profonde du sujet étudié (Hempel, 2012).

La théorie queer se prête bien à notre étude dans la mesure où elle offre, sous un angle donné, une lecture de l'expérience des gestionnaires de projets en lien avec les activités visant la communauté LGBT+ en RDC. Une approche queer en développement suppose une démarche visant la reconnaissance de droits des personnes LGBT+ comme des droits de l'homme. Elle souligne l'importance de la protection et de la promotion sur les droits des personnes membres de la communauté LGBT+, notamment le droit à la non-discrimination, à l'égalité, à l'autonomie corporelle et à la protection contre la violence et la persécution.

Notre étude mettra en perspective l'ensemble des mesures prises par les organisations de développement, notamment contre la discrimination et la stigmatisation, afin de promouvoir la tolérance et l'égalité de statuts pour le bon déroulement des projets en faveur de la communauté LGBT+.

The social heteronormative logic is so present in so many social institutions in the world that queer has more of a target than to increase toleration or equal status in specific societies. Its main goal is challenging these institutions. (Sousa, 2017, p. 128)

En effet, l'adoption et la mise en œuvre des politiques pro-LGBT+ au sein des organisations de développement international ont été initiées non seulement pour promouvoir des environnements de travail inclusifs, mais également pour veiller à ce que les acteurs-trices de développement intègrent les perspectives LGBT+ tant au sein de leurs organisations que dans la mise en œuvre de projets.

Cependant, la théorie queer a fait l'objet de plusieurs critiques. Par exemple, Green (2007) souligne un reproche fréquent de certains sociologues, qui considèrent que la théorie queer refuse de désigner un sujet identifiable :

“This “anti-identitarian” position has been a source of criticism among some sociologists, who find in queer theory an indefensible “refusal to name a subject”.” (Green, 2007, p. 27)

« Désireux de perturber l'intelligibilité du sujet sexuel moderne, les théoriciens queer considèrent les régimes normalisateurs et leurs sujets comme des lieux propices à la déconstruction », souligne Green (2007, p. 29).

Not all queer theoretical work is as faithful to its deconstructionist raison d'être, however, with the consequence that "the subject"—and by implication queer theory more generally—is rendered conceptually unintelligible. In this stream of queer theoretical work, queer is in one moment a disembodied, nonidentity with no identifiable "foundational logic" (Jagose 1996 :96), but in the next moment, a marginal subject position akin to a social cleavage model of ethnicity. (Green 2002, p. 38)

Selon Green, la démarche « déconstructionniste », connue sous le nom de théories queers, manque de clarté conceptuelle. Cette conclusion rejoint celle de Yola Kipcak (2022), qui décrit cette méthode comme une approche non structurée et hétérogène, car elle se veut volontairement floue et diverse, sans chercher à établir des définitions standardisées.

Pour illustrer son positionnement théorique face aux travaux queers, Green (2007) reprend et brandit les propos de Wiley (1994) qui affirme :

To choose queer theory is to choose a very specific set of analytic strategies and assumptions that, in effect, promote a radical rejection of the self (Wiley 1994) and those methodological procedures that anchor the researcher to the empirical world. (Green, 2007, p. 42)

Pour Wiley (1994), recourir à la théorie queer, c'est aussi promouvoir le rejet radical du soi ainsi que des procédures méthodologiques qui plongent le chercheur dans le monde empirique. S'agissant justement de la réalité qui nous concerne dans ce travail, il y a lieu de se poser une question importante, celle de savoir si les gestionnaires de projets sont-ils perçus comme des acteurs-trices ne respectant pas le modèle de la matrice hétérosexuelle qui institue l'hétérosexualité comme modèle à suivre par tous les membres de la société ?

En tant que modèle, la matrice hétérosexuelle fonctionne comme une norme qui contraint et régule les vies, perpétuant l'hétéronormativité et instituant une relation politique définie par des lois culturelles régissant des catégories d'identité de genre (Sousa, 2017). Cependant, grâce à l'activisme de la communauté LGBTQ+, ces problématiques entourant la diversité sexuelle et l'identité de genre ont gagné en visibilité, s'imposant aujourd'hui comme des priorités majeures

pour les organismes internationaux, comme en témoigne l'implication accrue de l'ONU et d'autres organisations mondiales (Mekler, 2023).

Much aid is either tied to particular policies or comes in the form of a particular program implemented by non-governmental organizations (NGOs) or private companies. (Bergenfield et Miller, 2014, p. 5)

Il est important de souligner que les projets visant la communauté LGBT+ sont ancrés dans un contexte politique bien défini. Selon Bergenfield et Miller (2014), l'allocation de ressources n'est pas une décision isolée, mais plutôt une mesure souvent liée à des politiques spécifiques. Ces ressources prennent souvent la forme de programmes ou de projets mis en œuvre par des organisations non gouvernementales (ONG) ou des entreprises privées. Par conséquent, les politiques LGBT+ au sein des ONG s'inscrivent dans un agenda, comme le mettent en évidence Bergenfield et Miller (2014).

En somme, nous avons tenté d'établir des liens qui existent entre la théorie queer et le développement international qui, à la lumière de nos lectures, sont centrés sur la promotion de l'inclusion, la lutte contre la discrimination et la défense des droits et du bien-être des personnes LGBTQ+ dans le contexte du développement et de l'aide humanitaire.

Queer theory has been applied to different themes in organizational studies: friendship, humor and control, entrepreneurship, leadership and space. Despite queer theory being applied to many different themes most of these works still use queer theory to study aspects related to gender and sexuality. [...] Beyond that, there is a huge potential to apply queer theory's concepts to other aspects not related only to the study of minorities. (Sousa, 2017, p. 127)

Cette théorie offre une perspective critique permettant d'examiner et de remettre en question les hypothèses normatives et les dynamiques de pouvoir liées au genre, à la sexualité et à l'identité. Appliquée à l'aide internationale, elle offre des perspectives qui peuvent contribuer à créer des pratiques de développement plus inclusives et plus équitables. Les analyses sur l'hétéronormativité remettent en question l'hypothèse selon laquelle l'hétérosexualité et la conformité au genre sont la norme.

Dans le contexte du développement international, la théorie queer suscite réflexion pour une prise en compte des besoins et droits des personnes LGBTQ+, remettant en cause les conceptions rigides et binaires du genre et de la sexualité. Elle offre également une perspective pouvant inspirer des programmes qui s'attaquent aux disparités entre les sexes et permettent aux individus d'exprimer librement leur identité sans craindre la discrimination ou l'exclusion.

CHAPITRE III : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

3.1. STRATÉGIE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE

Notre étude s’inscrit dans une démarche de recherche qualitative, car elle vise à explorer une réalité sociale à partir d’une perspective propre aux acteurs-trices (Kohn et Christiaens, 2014) afin de comprendre leurs expériences vécues. Plus précisément, elle s’intéresse au vécu des gestionnaires de projets menant des activités ciblant les personnes LGBT+. En d’autres termes, cette étude cherche à mieux comprendre les réalités auxquelles font face les agents de développement impliqués dans la mise en œuvre des projets ayant une composante LGBT+. Une telle compréhension nécessite une approche qui va au-delà des chiffres et s’intéresse aux récits et aux expériences vécues. Comme le soulignent Kohn et Christiaens (2014), « la recherche qualitative englobe toutes les formes de recherche sur le terrain de nature non numérique, tels que les mots et les récits. [...] Elles [les données collectées] visent non seulement à décrire, mais aussi à aider à obtenir des explications plus significatives sur le phénomène » (p. 69).

Pour analyser les expériences des agents de développement qui travaillent avec la communauté LGBT+ en RDC, une démarche qualitative s’impose compte tenu de l’aspect intrinsèquement social du thème à l’étude. Cette démarche nécessite une exploration approfondie des perceptions, des pratiques et des défis propres aux praticiens-nes de développement dans un contexte professionnel et culturel congolais. L’approche qualitative nous permettra de comprendre les subtilités des interactions sociales et des structures organisationnelles, particulièrement dans un contexte où les questions de diversité de genre et d’inclusion sont taboues et parfois polémiques.

Guillemette et al. (2021) définissent la recherche qualitative comme « l’étude du vécu humain » et proposent d’aborder les phénomènes humains avec un esprit ouvert à la découverte, « à la différence et à l’altérité » (Guillemette et al., 2021, p.12). De plus, cette approche permet d’adapter les outils de collecte de données, tels que les entrevues semi-directives, pour explorer des points de vue personnels et subtils, « de saisir la réalité telle que la vivent les sujets avec lesquels il [le chercheur] est en contact » (Poisson, 1983, p.371).

3.2. POPULATION À L'ÉTUDE ET ÉCHANTILLONNAGE

La population cible de cette étude est constituée des agents de développement, aussi appelés praticiens-nes, gestionnaires, superviseurs, ou spécialistes de projets en RDC ayant des activités ciblant les personnes LGBT+. Et compte tenu de la nature sensible du sujet dans le contexte de la RDC, nous avons recouru à l'échantillonnage non probabiliste qui est lié à la recherche qualitative. En plus, la méthode non probabiliste nous a paru un moyen rapide, peu coûteux et efficace pour collecter les données liées à la recherche qualitative.

Pour mener notre étude, nous avons choisi d'utiliser la méthode d'échantillonnage par boule de neige. Cette technique, appliquée dès le début de l'étude, vise à assurer la représentativité des perspectives des participants (Guillemette et Baribeau, 2006). Selon Johnston et Sabin, « l'échantillonnage par boule de neige est une méthode d'échantillonnage en chaîne qui s'appuie sur les recommandations des sujets de départ pour générer d'autres participants » (Johnston et Sabin, 2010, p. 39).

Pour garantir un échantillonnage optimal, nous sélectionnerons un seul gestionnaire de projet par organisation, en nous concentrant sur ceux impliqués dans des projets en cours ou ayant été mis en œuvre au cours des cinq dernières années. Nous disposons de plusieurs contacts dans le secteur du développement, des agents expérimentés qui nous aideront à relayer notre message et notre courriel de recrutement au sein de leurs organisations respectives. Notre rôle se limitera à transmettre nos coordonnées aux potentiels participants-es, sans que nos contacts directs ne sachent si leurs collègues ont été retenus ou non. De plus, ils n'auront aucun pouvoir d'autorité ou d'influence sur les participants-es.

Après identification de potentiels-les participants-es aux entrevues, nous tiendrons compte du principe de saturation dans la constitution de notre échantillon. Selon Marshall et al. (2013), « la saturation est atteinte lorsque le chercheur recueille des données jusqu'au point de rendement décroissant, c'est-à-dire lorsque plus rien de nouveau n'est ajouté » (Marshall et al., 2013, p. 11).

Tenant compte de l'importance de la diversité des expériences à recueillir, nous avons défini des critères d'inclusion portant notamment sur la région (par exemple, des projets mis en œuvre au

Nord, au Sud, à l'Ouest, à l'Est et au Centre) et le type d'organisation (agence, ONG internationale ou locale). Aucun critère spécifique lié au genre ou à l'âge n'a été retenu afin d'assurer une représentation plus inclusive. L'unique critère d'exclusion retenu est la nationalité : seuls les gestionnaires congolais-es pourront participer à ce projet de recherche. Ce choix vise à explorer des dynamiques propres au contexte locale, afin de mettre en lumière les défis spécifiques auxquels les gestionnaires congolais-es, y compris les contraintes institutionnelles et perceptions sociétales.

Un point particulier de notre recherche est qu'elle cible les acteurs-trices de développement œuvrant, non seulement au sein des agences de développement, mais aussi au sein des ONG internationales et locales. Ces dernières sont souvent saluées pour leur travail de terrain au contact avec les bénéficiaires. Au total, 19 gestionnaires de projets ont répondu à nos questions.

3.3. TECHNIQUES DE COLLECTE DE DONNÉES

Nous allons recourir à l'une des principales techniques de collecte de données utilisées pour les recherches qualitatives. Il s'agit des entretiens semi-dirigés individuelles qui nous permettront de collecter –auprès de la population cible et de manière particulière— leurs perceptions de leurs expériences, des succès et défis liés à la mise en œuvre de leur projet, bref de leur vécu professionnel.

Imbert (2010) nous propose une définition attribuée à Ketele et Roegiers (1996), définissant l'entrevue comme :

Une méthode de recueil d'informations qui consiste en des entretiens oraux, individuels ou de groupes, avec plusieurs personnes sélectionnées soigneusement, afin d'obtenir des informations sur des faits ou des représentations, dont on analyse le degré de pertinence, de validité et de fiabilité en regard des objectifs du recueil d'informations. (Ketele et Roegiers, 1996, cité dans Imbert, 2010, p. 2)

Après avoir tenté d'utiliser l'application Zoom pour mener des entretiens, nous avons constaté que son utilisation n'était pas très répandue en RDC et cela devenait un obstacle pour nos entretiens, surtout dans les provinces du pays. Nous avons finalement opté pour l'application

WhatsApp⁵, très utilisée en RDC, et dont le niveau de confidentialité est reconnu à travers le monde.

Après avoir formulé notre question de départ et identifié la population cible, nous avons pu élaborer un guide d'entretien comprenant des questions ouvertes pour mettre en lumière le vécu, y compris les attitudes et l'expérience des gestionnaires. Lors de nos premières entrevues, j'ai eu à ajuster mes questions et donner plus d'éclaircissements sur le concept de « politique LGBT+ ». Sauvayre (2021) le souligne bien :

Le guide d'entretien peut subir diverses évolutions et changements au cours de l'enquête : lors de la phase exploratoire, il est en construction, puis il deviendra définitif pour « obtenir des entretiens de contenu homogène où tous les points prévus seront abordés ». (Combesse, 2007, p. 24 cité dans Sauvayre, 2021, p. 29)

Afin de compléter nos entretiens semi-dirigés, nous avons également recouru aux techniques documentaires pour analyser les documents, règlements d'ordre intérieur régissant le fonctionnement de certaines organisations de développement nationale et internationale dans le cadre de notre étude.

Dans son ouvrage sur l'analyse de contenu, Laurence Bardin (2013) cite Chaumier J. (1974) et précise que l'analyse documentaire est une « opération ou ensemble d'opérations visant à représenter le contenu d'un document sous une forme différente de sa forme originelle afin d'en faciliter la consultation ou le repérage dans un stade ultérieur » (Bardin, 2013, p. 50).

Après l'obtention de l'approbation du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais (Projet numéro : 2023-2506), je me suis mis à contacter mes connaissances à travers les appels et messages courriel dans le but d'enclencher le processus de collecte de données. Un aspect notable de cette étude a été l'enthousiasme manifeste des gestionnaires de développement issus d'organisations locales engagées dans la mise en œuvre d'activités en faveur des personnes LGBT+. Fait intéressant, plusieurs membres de la communauté LGBT+ m'ont exprimé le souhait

⁵ Sur son site, WhatsApp précise qu'elle utilise la technologie de chiffrement de bout en bout qui garantit que seules les personnes en communication peuvent lire ou écouter ce qui est envoyé ; il n'y a donc pas d'intermédiaires, pas même la compagnie WhatsApp, elle-même (www.whatsapp.com).

que leur nom figure dans l'étude. Cependant, avant chaque entretien, je veillais à rappeler les règles strictes de confidentialité. Conformément aux principes éthiques de cette recherche, il était impératif de respecter l'anonymat des participants, ce qui signifiait que les informations collectées ne devaient, en aucun cas, permettre leur identification, que ce soit par des données nominatives ou un croisement d'éléments personnels.

Mon étude a pris des allures d'une tribune offerte à la communauté pour présenter les difficultés auxquelles les gestionnaires de projet, membres de la communauté LGBT+, font dans la mise en œuvre de leur projet. A contrario, j'ai eu beaucoup de difficultés à trouver des gestionnaires de projets travaillant pour le compte des organisations internationales et des bailleurs de fonds disponibles et disposés à partager leurs expériences de travail. La plupart ont indiqué avoir des agendas très chargés et être peu disponibles pour se prêter à cet exercice de question-réponse.

3.4. MÉTHODE D'ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Après collecte des données à travers nos entrevues, nous avons procédé à l'analyse de contenu qualitative telle qu'utilisée dans les sciences humaines. Il s'agit d'une analyse inductive telle que définie par Paillé et Mucchielli (2012) comme étant une analyse rigoureuse des entretiens, conforme aux propos exprimés, dans le but d'identifier progressivement les idées, concepts et notions clés, afin de faire ressortir le sens, la signification du message. Ces échanges avec les gestionnaires permettront de documenter les éléments nécessaires à la compréhension des réalités auxquelles font face les gestionnaires de projets de développement.

Mongeau (2008) note pour sa part que « les méthodes qualitatives d'analyse des données s'appuient principalement sur l'induction, les propositions relatives aux relations porteuses de signification sont tirées, induites, des observations » (Mongeau, 2008, p. 31). Il est donc question de comprendre une situation particulière propre à un contexte donné.

Pour ce qui est de la collecte proprement dite, j'ai utilisé un enregistreur audio pour enregistrer nos entrevues effectuées à distance avec l'application WhatsApp, connue pour son niveau élevé de confidentialité et de sécurité à travers un chiffrement de bout en bout pendant les appels (voir note de bas de page no. 4). L'obtention de la transcription de nos entrevues a été rendue possible grâce

au logiciel MAXQDA qui a été d'une très grande utilité dans le traitement et l'analyse de données. Ce logiciel MAXQDA a permis de faire ressortir les catégories d'idées clés de nos entretiens avec les gestionnaires de projets. Une des particularités de MAXQDA est qu'il offre une variété d'outils d'analyse, permettant de coder plusieurs types de documents (textes, audio, vidéos, pages Web, PDF, etc.) (Roy et Garon, 2013).

3.5. VARIABLES ET CATÉGORIES ENVISAGÉES POUR L'ÉTUDE

Afin de bien mener notre étude, il est essentiel de bien identifier les variables et clairement définir les catégories. Reprenons à notre compte la définition d'une variable telle que proposée par Anceaux et Sockeel (2006) qui est «une dimension caractéristique de notre environnement physique ou social, une dimension d'un ou de plusieurs comportements, dont les manifestations peuvent être classées en catégories ou mesurées, et prendre plusieurs valeurs ou états différents » (Anceaux et Sockeel, 2006, p. 74).

Pour aborder un problème de manière scientifique, Anceaux et Sockeel (2006) notent qu'il faut le rendre opérationnel en mettant en correspondance des faits afin d'examiner leurs relations possibles. Il est donc question de classer les faits comme causes ou effets, en identifier les sources, puis en mesurer les phénomènes à l'aide de variables (Anceaux et Sockeel, 2006).

Notre hypothèse présente une proposition testable mettant en relation la mise en place des politiques LGBT+ et la lutte contre la stigmatisation à l'égard des gestionnaires de projets ciblant les personnes LGBT+ dans les organisations de la coopération internationale et les organisations de développement en RDC.

Voici les variables de notre hypothèse de travail :

1. LUTTE CONTRE LA STIGMATISATION DES GESTIONNAIRES DE PROJETS : Cette variable renvoie à des mesures qui visent à réduire ou éliminer les préjugés, à la discrimination à l'endroit des gestionnaires de projets qui travaillent sur des initiatives ciblant les personnes LGBT+ en RDC. Dans le précédent chapitre, nous avons défini certains concepts, y compris la stigmatisation pour en appréhender les contours.

2. MISE EN PLACE DES POLITIQUES LGBT+ : Cette variable concerne la présence et la mise en œuvre de politiques spécifiques relatives aux droits et à la reconnaissance des personnes LGBT+ au sein des organisations de développement internationales et ONG nationales en RDC. En matière de politiques d'aide au développement, Nay (2010) révèle que les objectifs vont au-delà de ce qui a été longtemps présenté comme objectif initial de l'aide au développement :

Les fins assignées aux politiques de développement ont été sensiblement élargies. Les stratégies internationales ne sont plus simplement adossées à des objectifs de croissance économique. Elles visent désormais un large éventail d'objectifs sociaux et environnementaux. (Nay, 2010, p. 1)

Nous aurons l'opportunité de voir comment les politiques LGBT+ ont progressivement envahi le développement international en se greffant sur la notion des droits de l'homme, permettant, de manière générale, une refonte théorique des prémisses en matière des relations internationales Thiel (2014).

3. IMPACT DES POLITIQUES LGBT+ : Cette variable représente la perception positive ou négative de l'influence ou effets potentiels des politiques LGBT+ mises en place dans les organisations de développement ou dans la gestion des projets. Dans ce contexte, l'absence de données existantes sur le niveau de stigmatisation et de discrimination au sein des organisations de développement en RDC nous amène à explorer l'impact de ces politiques à travers le prisme des perceptions des agents de développement.

Tableau 1

Catégories identifiées pour chaque variable

| Variables | Catégories |
|--|---|
| Lutte contre la stigmatisation des gestionnaires de projet | <ul style="list-style-type: none">● Efforts consentis pour combattre la stigmatisation et la discrimination envers les gestionnaires de projets ciblant les personnes LGBT+ en RDC.● Programmes de sensibilisation● Formations● Plaidoyer et mobilisation● Mesures prises pour le suivi et l'évaluation de l'impact des politiques LGBT+ (Collecte de données sur la diversité, rétroaction des employés, enquêtes sur le climat organisationnel, etc.) |
| Mise en place des politiques LGBT+ | <ul style="list-style-type: none">● Politiques générales et initiatives spécifiques liées aux droits et à la reconnaissance des personnes LGBT+● Diffusion et sensibilisation des politiques● Mesures de promotion de la diversité et de l'inclusion● Ressources pour les employés LGBT+● Formations du personnel sur la diversité de genre et la tolérance |
| Impact des politiques LGBT+ | <ul style="list-style-type: none">● Amélioration ou détérioration du bien-être des gestionnaires● Amélioration ou détérioration de la capacité à mener des projets de manière efficace● Acceptation ou rejet au sein de l'organisation● Plus de motivation ou démotivation |

Les entrevues offriront de nouveaux éléments et permettront de spécifier certains aspects de notre hypothèse pour confirmer ou infirmer si la mise en place des politiques LGBT+ a-t-elle contribué ou pas à lutter contre la stigmatisation ou la discrimination perçue liée au fait de la gestion d'un projet en faveur de la communauté LGBT+ en RDC.

CHAPITRE IV : AGENDA LGBT+ EN DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Dans ce chapitre, nous aborderons –à l’instar des politiques genrées– la question liée à l’adoption et la mise en œuvre des politiques LGBT+ en développement international. En effet, il y a plusieurs années, les organisations de développement international ont vu l’arrivée du *gender mainstreaming* ou approche intégrée selon le genre (Cornet, 2014) à travers plusieurs politiques menées afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Et bien qu’ayant produit des effets jugés « positifs », Cornet (2014) souligne les insuffisances des politiques genrées qui n’arrivent pas à impulser des changements majeurs dans les structures et les représentations à la base des inégalités (Cornet, 2014).

La deuxième décennie des années 2000 a connu une vague des politiques LGBT+ qui s’apparente à la vague du *gender mainstreaming* qui a marqué le secteur du développement international des années avant. Nous allons à présent revoir les moments forts ayant jalonné la décennie 2010 dans le secteur de l’aide internationale.

4.1. INTÉGRATION DE L’APPROCHE LGBT+

Malgré la forte mobilisation enregistrée au niveau international pour l’intégration de l’approche LGBT+ dans le développement, Thiel (2014) dresse un bilan mitigé quant aux résultats sur le terrain :

The politics surrounding what is generally described as ‘sexual orientation and gender identity’ (SOGI) have received an astounding degree of public and international attention in recent years. Countries across the globe have implemented substantial equality provisions in order to prove that they are ‘modern’ or ‘Western’ enough, while others responded with pushback in the form of homophobic legislation and persecution. (Thiel, 2014, p. 1)

L’analyse de Thiel (2014) corrobore les propos de Mason (2018) qui pense que la question des populations LGBTQ+ n’a pas été bien explorée dans le contexte de la planification du développement international par les agents impliqués dans ce secteur. Et pourtant, ces dernières années, un grand nombre d’institutions –notamment celles d’aide au développement– ont élaboré

des déclarations de politique générale dans le but de témoigner formellement une reconnaissance sur des questions liées aux personnes LGBT+ (Mason, 2018).

The development policies and rhetoric to date have tended to focus on a reified set of identities and terms, a practice that may rob development agencies of engaging in a more transformational project that addresses the underlying factors that generate violence, oppression, thus encompassing a benefit for all people who differ from mainstream conceptions of sexual or gender normality in a particular community, not just LGBT-identified people. (Bergenfield et Miller, 2014, p. 4)

Bergenfield et Miller (2014) soulignent les limites des politiques et discours pro-LGBT+, en affirmant que ces approches ne traitent pas les causes profondes de la discrimination. Selon ces auteurs, cette lacune concerne non seulement contre la communauté LGBT+, mais aussi à d'autres groupes, y compris les personnes gestionnaires de projet.

Reflecting on the possible futures of LGBT advocacy and queer research, there are various critical aspects to consider: the progress of such strategic politics is mainly limited to the West, and evokes domestic hetero- and homonormative and international (homo) colonialist contentions. This becomes particularly apparent when powerful transnational NGOs, such as the International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association (ILGA) or international organizations such as the UN, the World Bank, and the EU, advocate reforms in countries while not realizing that their explicit LGBT support accentuates the politicization of those minorities. (Thiel, 2014, p. 3)

Thiel (2014) met en lumière un obstacle crucial au déploiement et à l'adoption de l'agenda LGBT+ par les organisations internationales dans les pays en développement. En effet, ces initiatives s'avèrent souvent infructueuses par rapport aux attentes initiales. Cette constatation prend tout son sens lorsque l'on considère les projets et politiques de développement comme des interventions publiques (Delville, 2017).

Awondo, Geschiere et Reid (2013) font également porter la responsabilité aux militants gays engagés dans la promotion d'une identité gay internationale basée sur une vision universelle de l'homosexualité et de l'hétérosexualité. Sans le vouloir, ces militants peuvent involontairement contribuer à renforcer des préjugés négatifs à l'égard de l'homosexualité. Cela peut malheureusement entraîner des dommages chez les membres de la communauté locale (Joseph A. Massad, 2007, cité dans Awondo et al., 2013).

Les réformes (y compris les projets et les politiques) pro-LGBT+ soutenues par ces organisations sont perçues comme un soutien explicite aux personnes LGBT+ accentuant ainsi une politisation de toute la problématique au niveau des États. Dans leur étude, Bergenfield et Miller (2014) évoquent des craintes exprimées par les leaders des pays bénéficiaires de l'aide internationale qui voient de l'immission dans les affaires internes de leurs pays respectifs :

We also offer two overarching takeaways about the state of the current policy conversation about “LGBT” rights and development. First, many leaders of aid recipient countries argue that development agency involvement in “gay” rights is interventionist. (Bergenfield et Miller, 2014, p. 14)

Dans certains pays du Sud, face à la progression de l'agenda LGBT+, le pouvoir politique recourt aux grands moyens pour contrecarrer les efforts visant à promouvoir leurs droits. Dans notre exposé, nous avons abordé l'exemple de l'Ouganda, un pays où, malgré la pression des organismes internationaux, le président a néanmoins édicté une législation extrêmement répressive à l'égard des droits et libertés des individus identifiés comme appartenant à la communauté LGBT+. Cette législation contient une clause préoccupante qui menace directement les groupes militant en faveur des droits des homosexuels, stipulant qu'une peine pouvant aller jusqu'à 20 ans d'emprisonnement sera imposée à toute personne reconnue coupable de «promouvoir délibérément» l'homosexualité. Comme nous pourrons nous en apercevoir plus loin dans le texte, nos entrevues avec les gestionnaires de projet nous permettront de connaître les difficultés qu'ils (elles) ont rencontrées pendant la mise en œuvre des activités.

4.2. POLITIQUES LGBT+ : ÉTATS ET ORGANISATIONS PIONNIERS

C'est depuis la fin de l'année 2011 que les droits des LGBT+ sont devenus un élément important et controversé de l'agenda international du développement (Bergenfield et Miller, 2014). Au terme d'une étude sur douze agences de développement international, Bergenfield et Miller (2014) ont constaté que dix de ces douze plus grandes agences de développement ont fait des déclarations publiques liant le développement aux droits des « LGBT » dans les pays bénéficiaires de l'aide (Bergenfield et Miller, 2014).

La mobilisation internationale a véritablement pris de l'ampleur en 2011, lorsque le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté, pour la première fois, une résolution reconnaissant les droits des personnes LGBT+. Cette avancée a été suivie de la publication d'un rapport détaillant les violations des droits subies par les membres de la communauté LGBT+, incluant les crimes haineux, la criminalisation des activités homosexuelles, ainsi que les diverses formes de discrimination (Gouvernement du Canada, s.d.).⁶ Parmi les organisations internationales où les droits de personnes LGBT+ sont défendus figurent notamment les Nations unies, l'Organisation des États américains, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, ainsi que la Coalition pour l'égalité des droits⁷.

Comme mentionné ci-haut, les politiques adoptées par les pays du Nord dans le but de promouvoir les droits des personnes LGBT+ dans les pays du Sud, utilisent plusieurs canaux dont l'aide internationale pour faire avancer l'agenda « LGBT+ ». Les projets de développement international constituent donc des outils, des leviers par lesquels s'effectue la promotion des droits des personnes LGBT+. En plus, l'adoption et la mise en application des politiques LGBT+ au sein des structures de développement favorisent l'instauration d'une culture « *LGBT+ friendly* » au sein même de ces organisations, nécessaire pour la réussite des projets LGBT+. Dans les prochaines lignes, nous allons citer quelques organismes internationaux qui ont adopté des politiques pour la promotion des droits de personnes membres de la communauté LGBT+.

En 2016, le Conseil des droits de l'homme a créé le poste d'Expert indépendant chargé de la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, également désigné comme l'Expert indépendant sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme, 2019, paragr. 2).

Aux **États-Unis**, le coup d'accélérateur pour la prise en compte de l'approche LGBT+ a été donné par l'administration Obama. En 2011, l'ancien président Barack Obama signe un Mémorandum

⁶ Et pourtant, quatre ans plus tard, lorsque les Objectifs de développement durables (ODD) sont adoptés le 27 septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies, la question de la non-discrimination des minorités sexuelles ne figure pas sur le document final et pourtant relevée dans le rapport du secrétaire général (Egil, 2015).

⁷ www.international.gc.ca

destiné à tous les départements et agences du gouvernement afin de souligner l'importance des initiatives visant à promouvoir les droits de l'homme des LGBT+ (Mason, 2018).

Dans son livre, Cynthia Weber (2016) reprend in extenso les propos tenus en 2011 par la Secrétaire d'État américain Hillary Clinton, illustrant la position de son administration :

Like being a woman, like being a racial, religious, tribal, or ethnic minority, being LGBT does not make you less human. And that is why gay rights are human rights, and human rights are gay rights (Extrait du discours prononcé par Hillary Rodham Clinton, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme des Nations Unies, le 6 décembre 2011).

En mars 2023, l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) publie son cadre de politique générale qui définit les contours de son vaste plan visant à opérer une transformation profonde au sein de l'organisation et à favoriser un développement inclusif à travers la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité (DEIA) (USAID, 2023).

La nouvelle politique LGBT+ de l'USAID guide et renforce l'engagement de l'agence américaine à défendre un développement inclusif et les droits des personnes LGBT+ dans le cadre d'un effort coordonné de l'ensemble du gouvernement américain avec ses partenaires sur le terrain (USAID, 2023).

Through the USAID LGBTQI+ Inclusive Development Policy (LGBTQI+ Policy), USAID recommits to its staff, local partners, the international community, other development agencies, and program participants around the world that LGBTQI+ individuals are a vital force in the work we do and that, by embracing an inclusive development approach, we will help our work serve all segments of society. (USAID, 2023, p. 3)

Au **Canada**, le gouvernement fédéral a, comme son grand voisin, décidé d'adopter une approche en matière d'aide internationale qui favorise l'inclusion des personnes LGBT+. Dans un communiqué du 7 février 2019, le Canada annonce son engagement :

À défendre les droits des personnes LGBT+ et à s'associer aux communautés LGBT+ dans le but d'éliminer les obstacles à l'égalité qui continuent à limiter leur capacité à se prévaloir de leurs droits fondamentaux, tant au pays qu'ailleurs dans le monde. (Affaires mondiales Canada, 2019)

Selon le site internet du gouvernement canadien, Ottawa s’efforce activement de promouvoir et de protéger les droits des personnes membres de la communauté LGBT+ sur la scène mondiale. Pour ce faire, le gouvernement canadien entretient des relations diplomatiques solides avec divers pays, tout en collaborant étroitement avec des organismes de bienfaisance nationaux et étrangers qui partagent ces mêmes valeurs. De plus, Ottawa met également en place différents programmes d’aide financière destinés à apporter un changement positif dans la vie quotidienne des personnes cibles, notamment grâce à une meilleure prise en compte de leurs besoins spécifiques (Gouvernement du Canada, s.d.).

De l’autre côté de l’océan Atlantique, au début de la deuxième décennie du XXI^e siècle, le Premier ministre britannique de l’époque, David Cameron, avait lui aussi appelé à la fin des lois de l’ère coloniale britannique qui criminalisent les relations sexuelles entre personnes du même sexe en vigueur dans plusieurs pays (Bergenfield et Miller, 2014). Selon le chef du gouvernement du **Royaume-Uni**, son pays devait envisager de conditionner son aide au développement à la reconnaissance des droits de l’homme pour les personnes LGBT (Bergenfield et Miller, 2014). Pour sa part, la **France**⁸ soutient les principes d’égalité, d’universalité, de non-discrimination et d’inclusion pour orienter les projets de développement qu’elle finance. Dans le cadre de sa politique de lutte contre les inégalités mondiales, elle promeut les droits LGBT+ en collaborant avec ses partenaires, la société civile et les défenseurs des droits humains. La défense des droits humains, notamment la dépénalisation de l’homosexualité et le soutien aux militants, est une priorité de sa politique de développement (Ministère français de l’Europe et des affaires étrangères, 2025).

Pour ce qui est des institutions financières internationales, évoquant notamment la **Banque mondiale** dont la démarche liée aux enjeux LGBT+ faisant partie de ses engagements pour l’égalité hommes-femmes ainsi que l’inclusion sociale (Banque mondiale, 2017). Ces enjeux sont contenus dans des documents stratégiques qui organisent la collaboration de la Banque avec ses pays clients et que « leur promotion est assurée à travers un nombre croissant de vecteurs : l’accès

⁸ France Diplomatie <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/droits-de-l-homme/l-action-de-la-france-en-faveur-des-droits-des-personnes-lgbt/>

à la justice, à l'éducation, aux services de santé, à l'emploi et au système financier, ou encore à la prévention de la violence » (Banque mondiale, 2017, paragr. 8).

Concrètement, la Banque intègre les questions LGBT+ dans sa programmation à travers la formation non seulement de son personnel, mais aussi des pays clients de la Banque ainsi que le renforcement de leur capacité à les intégrer dans leurs activités (Banque mondiale, 2017).⁹

Après avoir examiné les efforts des institutions de développement international en faveur de la communauté LGBT+, comme détaillé dans ce chapitre, il est clair qu'elles s'engagent à soutenir cet agenda par le biais de l'aide internationale. Le prochain chapitre explorera la situation spécifique observée sur le terrain en RDC.

⁹ Depuis 2016, la Banque Mondiale a créé le poste de conseiller principal responsable de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Cette fonction clé vise à diriger l'intégration des communautés LGBT+ dans les activités de la banque, tout en collaborant étroitement avec les partenaires externes et les intervenants. (Banque mondiale, 2017).

CHAPITRE V : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous analysons et interprétons les récits d'expériences professionnelles recueillis auprès de 19 professionnels du développement en RDC. Comme nous l'avons mentionné dans notre problématique, à travers cette étude, ce travail offre un espace d'expression pour les gestionnaires de projets dont les activités –en totalité ou en partie– ciblent les personnes LGBT+. Pour cela, les citations ou verbatim auront toute leur importance et mettront particulièrement en avant les opinions des participants.

If your project has an explicit goal of showcasing your participants' voices, particularly if they are part of a marginalized group, it may be appropriate to quote more than your qualitative peers. (Irvine, 2022)

Lors de nos entretiens avec les gestionnaires de projets, nous avons constaté un engouement de la part des participants, membres des ONG locales. Un positionnement « militantiste » qui trouve une justification assez simple à notre avis dans la mesure où ils(elles) sont eux-mêmes (elles-mêmes) membres de la communauté LGBT+.

En revanche, nous avons eu beaucoup de difficultés à interviewer les gestionnaires de projets de développement travaillant pour le compte de bailleurs de fonds et ONG internationales; ne faisant pas partie de la communauté LGBT+ et bien que travaillant en faveur de cette communauté, plusieurs professionnels de développement n'ont pas voulu être associés à notre démarche scientifique. Nous avons néanmoins réussi à avoir 10 gestionnaires membres d'ONG nationales, cinq employés des institutions finançant les projets et quatre professionnels d'ONG internationales, répartis à travers le pays, notamment dans les villes de Kinshasa, Lubumbashi, Kolwezi, Kananga, Kisangani, Bukavu et Goma.

Notre étude a servi de tribune aux agents locaux qui ont courageusement dénoncé la stigmatisation et la discrimination à laquelle ils sont confrontés. Pour finir, nous avons dépassé notre objectif initial de 15 participants en incluant quatre gestionnaires supplémentaires. Sur les 19 participants, huit participants ont volontairement et librement indiqué faire partie de la communauté LGBT+ et

ont également trouvé aucun inconvénient que cela soit mentionné dans cette l'étude. Mais étant tenus au strict respect des règles de confidentialité, les participants ne seront pas mentionnés.

Tableau 2
Type d'organisation et nombre de participants ayant pris part à l'étude

| Type d'organisation | Nom de l'organisation | Nombre |
|---------------------|--|-----------|
| Bailleurs de fonds | USAID | 2 |
| | UNFPA | 1 |
| | PEPFAR | 2 |
| ONG internationales | American Bar Association (ABA) | 1 |
| | MercyCorps | 1 |
| | Interchurch Medical Assistance (IMA) World Health | 1 |
| | Family Health International (FHI360) | 1 |
| ONG locales | Si jeunesse savait | 1 |
| | Homme pour le Droit et la Santé Sexuelle (HODSAS) | 1 |
| | Faradja | 1 |
| | Jeunialissime | 3 |
| | Association des femmes pour le développement communautaire | 1 |
| | La Colombe pride | 1 |
| | Rainbow Sunrise Mapambazuko | 2 |
| Total | | 19 |

Ce chapitre permet d'analyser les données recueillies en lien avec les questions de notre questionnaire. Les témoignages des participants sont organisés autour de plusieurs axes d'analyse : (1) les politiques LGBT+ mises en œuvre par les bailleurs de fonds et les organisations de développement, qu'elles soient internationales ou nationales, afin de promouvoir la diversité de genre et de lutter contre la stigmatisation et la discrimination, à la fois dans l'environnement de travail des gestionnaires de projet et sur le terrain lors de la mise en œuvre; (2) les expériences de stigmatisation ou de discrimination vécues par les acteurs-trices de développement dans l'exercice de leur profession; (3) l'impact de ces politiques LGBT+ sur leur travail; et (4) les défis rencontrés ainsi que les perspectives concernant ces politiques en RDC.

5.1. POLITIQUES ET INITIATIVES LGBT+ MISES EN PLACE PAR LES BAILLEURS DES FONDS ET ORGANISATIONS DE DÉVELOPPEMENT EN RDC

Les politiques et initiatives mises en place par les organisations de développement varient selon les objectifs visés et le type d'acteur-trice impliqué-e : agence de développement, organisation internationale de développement ou ONG locale, chacune ayant des approches et des priorités distinctes en matière de soutien au développement. Dans les sections suivantes, nous examinerons les différents éléments qui composent ces politiques LGBT+ mises en œuvre par ces acteurs-trices.

5.1.1. POLITIQUES LGBT+ DE BAILLEURS DE FONDS

Du point de vue de la planification et de l'élaboration des projets en faveur de la communauté LGBT+, tous les cinq participants-es issus-es des agences de développement (ou bailleurs de fonds) sur les 19 au total ayant pris part à l'étude, ont affirmé que les politiques LGBT+ édictées pour leurs organisations ont effectivement aidé à faire comprendre le projet auprès des acteurs-trices impliqués-es dans l'élaboration et la mise en œuvre de nouveaux projets ciblant les personnes LGBT+.

Sur les cinq participants issus des organisations qui financent les projets, quatre ont affirmé avoir participé au moins à une session de formation annuelle dans le cadre de leur travail afin d'encourager la compréhension mutuelle et la promotion de l'acceptation de la diversité de genres et orientations sexuelles. Dans certains cas, les bailleurs en font même une obligation pour les ONG internationales et locales impliquées dans la mise en œuvre de projets qu'ils financent (Participant 12, communication personnelle, 5 novembre 2023).

Ce qui est beaucoup plus important pour nous, les acteurs du secteur de la santé, c'est surtout de faire en sorte que dans la prise en charge des problèmes de santé, qu'on ne doit pas, fermer les yeux face à une réalité qui existe; ces personnes-là existent. Et donc s'il y a des programmes de santé, on doit les [les homosexuels] approcher, on doit travailler avec eux... C'est ça la réalité. (Participant 12, communication personnelle, 5 novembre 2023)

Un des cinq participants (employés par un bailleur de fonds) a indiqué que dans son organisation, il n'existe pas de politique spécifique propre à la communauté LGBT+, mais plutôt des orientations

afin de lutter contre la stigmatisation et la discrimination à l'endroit, non seulement des personnes LGBT+, mais aussi à toutes les personnes marginalisées (Participant 11, communication personnelle, 5 novembre 2023).

Un autre gestionnaire d'un projet VIH qui s'est déjà clôturé a déclaré qu'il existe une initiative globale visant à lutter contre la discrimination et la stigmatisation à l'encontre des populations minoritaires. Sans être spécifique, il y a, en effet, une orientation générale pour la promotion du respect de l'orientation sexuelle des individus au sein des bureaux des agences des Nations unies en RDC (Participant 12, communication personnelle, 5 novembre 2023).

Selon le Participant 12, l'absence de textes légaux consacrant clairement la protection des personnes LGBT+ en RDC est une opportunité pour les agents de développement. Ce vide juridique permet de mener certaines activités, car aucune loi ne s'y oppose. « Comparée à d'autres pays africains, la situation de la RDC est préférable », affirme le Participant 12. De nos échanges, nous avons appris que l'organisation où travaille le Participant 12 dispose plus particulièrement d'une politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Et bien que la question des droits des personnes LGBT+ soit intégrée à cette politique, il n'y a pas de politique spécifique pour les personnes LGBT+.

Pour renforcer la lutte contre la stigmatisation et la discrimination contre les populations marginalisées dans la mise en œuvre de projets, y compris les personnes LGBT+, un autre participant à notre étude a indiqué que son organisation a appuyé l'élaboration d'un document normatif reprenant des « orientations ou conseils techniques » coulés sous forme de directives qui s'imposent aux gestionnaires de projet pendant la mise en œuvre. Si, dans un pays, les directives en vigueur diffèrent des standards établis par une organisation non gouvernementale responsable de la mise en œuvre d'un programme, les responsables de projets sont prêts à collaborer avec les organismes nationaux, tels que le Programme national de lutte contre le VIH/sida, afin d'adapter ces derniers aux exigences internationales.

C'est comme ça que même s'il n'y a pas de loi au pays criminalisant les populations clés ou protégeant ces populations, néanmoins, pour ce qui est de l'accès aux services dans les documents normatifs, dans les politiques nationales, on assure qu'ils aient tous les droits aux soins, aux traitements, tous les droits, aux activités de prévention que

nous organisons, et cela coulés dans les documents des normes et directives du pays.
(Participant 11, communication personnelle, 5 novembre 2023)

De manière générale, le secteur de la santé a été pendant longtemps considéré comme le point d’ancrage des projets élaborés et financés par les agences de développement et bailleurs de fonds en faveur des personnes de la communauté LGBT+ en RDC. Il s’agissait notamment des programmes ou projets de lutte contre le VIH/Sida appuyant des activités de prévention et de réponse ciblant notamment les populations clés, dont les membres de la communauté LGBT+ en RDC.

Lors de notre entretien avec le Participant 11, il a souligné l’importance de l’intégration de la communauté LGBT+ comme cible pour les programmes de lutte contre le VIH en RDC. Selon lui, les personnes membres de cette communauté « étaient un peu écartées des programmes, alors qu’elles constituaient même les moteurs de [la transmission] l’épidémie » (Participant 11, communication personnelle, 5 novembre 2023). En effet, selon des études,

le risque de contracter le VIH est 27 fois plus élevé chez les hommes gays et les autres hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes, et 13 fois plus élevé chez les personnes transgenres ; et pourtant, des études montrent aussi que les membres de cette communauté évitent de s’adresser au service de santé par crainte de la stigmatisation et de la discrimination. (ONUSIDA, 2019, paragr. 3)

Et pour faire face à cette résistance sur le terrain, de nos échanges avec les gestionnaires de projet, nous avons appris que les bailleurs recourent désormais à l’approche basée sur les droits de la personne. Selon le Participant 11 (Communication personnelle, 5 novembre 2023), le projet invite toutes les personnes marginalisées de la société, notamment les associations des albinos, les associations des personnes sourdes, les associations des personnes vivant avec handicap, y compris les associations de personnes LGBT+; Face à toutes ces catégories, le projet met les acteurs-trices qui s’opposent à elles pour de souligner les différences et les droits de tout le monde en se basant sur la déclaration universelle des droits humains :

Nous avons recouru à cette approche basée sur les droits où toutes les personnes marginalisées étaient impliquées dans le projet ...; une multitude d’associations des marginalisés, y compris les LGBT+, pour essayer de faire comprendre aux gens, surtout aux autorités locales comment les personnes sont nées, elles ont les mêmes droits, nous basant sur la déclaration universelle des droits humains. Donc cette

approche du développement inclusif englobe toutes les personnes marginalisées. C'est une approche qui est vraiment appliquée par la politique de l'agence et c'est ce qui va nous aider beaucoup plus. Pour chaque catégorie, on pourra analyser la problématique de chaque catégorie de personnes. (Participant 8, communication personnelle, 21 octobre 2023)

Le Participant 18 (Communication personnelle, 27 décembre 2023) qui travaille pour le compte d'un bailleur de fonds met en avant deux mérites à mettre à l'actif des politiques LGBTQ+. Primo, les politiques ont permis d'allouer plus de financement pour la communauté LGBTQ+ dans la lutte contre le VIH/Sida et secundo, elles ont favorisé le dialogue sur la thématique qui a longtemps été considérée comme un sujet tabou.

Dans le même ordre d'idées, un des participants a noté la mise en place en 2023, d'une nouvelle stratégie axée sur plusieurs piliers, la durabilité et l'équité, avec un accent sur l'égalité entre les individus, indépendamment de leur genre. L'intégration de la notion de la diversité en milieu de travail est renforcée à travers des formations obligatoires pour tous les employés, internationaux et locaux. Le but est de sensibiliser et de promouvoir l'acceptation de tous, y compris ceux de la communauté LGBTQ+. En tant qu'organisation, elles intègrent ces valeurs dans leur politique et accompagnent les personnes impliquées dans cette démarche.

Au niveau de la planification, certaines agences de développement recourent à une nouvelle approche impliquant la participation de la communauté LGBTQ+ dès le début du processus de l'élaboration et de la planification du projet, en les invitant à des réunions et en leur donnant un espace pour s'exprimer, recueillant ainsi leurs avis et prenant en compte leurs contributions dans la conception du projet et la prise en charge globale pendant la mise en œuvre.

L'approche visant l'implication de la communauté LGBTQ+ associe également les parties prenantes connues pour leur hostilité sur le terrain. Répondant à mes questions, le Participant 11 a rapporté que le projet qu'il gère avait réuni, à ses débuts, les parties prenantes identifiées dans sa mise en œuvre afin d'aborder la thématique dans le but de faire d'elles des alliés au projet.

Malgré qu'il n'y a pas de loi qui protège cette communauté, nous avons sensibilisé les autorités policières, les autorités politico-administratives en une sorte de comité où nous avons aussi un avocat pour essayer de lutter contre les violences dont ils [les

personnes LGBT+] sont victimes, pour les défendre en cas de violences. (Participant 11, communication personnelle, 5 novembre 2023)

Il s'agit là d'une approche, vecteur d'inclusion des homosexuels, qui recourent au droit à la santé considéré « à la lumière des lignes directrices, déclarations et autres textes normatifs émanant des institutions internationales spécialisées, telle l'ONUSIDA » (Vézina, 2010, p. 131).

Néanmoins, il existe encore certaines difficultés. Selon un participant à l'étude :

La principale difficulté réside dans le fait que la communauté a du mal à sortir de la clandestinité, principalement en raison de l'autostigmatisation et de la stigmatisation de la part de la communauté elle-même. Certains membres commencent timidement à sortir de la clandestinité grâce à des organisations officiellement ouvertes. Il est noté que les personnes transgenres sont de plus en plus acceptées et invitées à participer à diverses réunions, reflétant une évolution vers une société qui valorise l'inclusion. (Participant 19, communication personnelle, 12 janvier 2024)

Un des participants à l'étude travaillant au sein d'une agence de développement a indiqué que les politiques contre la discrimination et la stigmatisation sont effectivement promues dans leur milieu de travail. Cependant, ces politiques n'ont qu'une portée assez limitée par rapport aux lois du pays hôte. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la loi congolaise n'est pas assez claire et précise sur la diversité de genre. Ainsi, au bureau, note un des participants à l'étude, « les Congolais observent les instructions édictées dans les nouvelles politiques [de l'employeur], mais elles ne suscitent pas d'engouement » (Participant 18, communication personnelle, 27 décembre 2023).

On peut juste, d'une certaine manière, encourager les partenaires de mise en œuvre, mais on ne peut pas être agressif. Sinon vous aurez un retour de flamme si vous allez vite avec ça. C'est vraiment une question très sensible. On essaie quand même de travailler avec nos partenaires de mise en œuvre, mais aussi de gérer en tenant compte de ce qui est autorisé au niveau du pays. (Participant 18, communication personnelle, 27 décembre 2023)

Malgré l'existence de politiques visant à promouvoir la diversité de genre, il existe encore des obstacles, comme ont pu le relever quelques participants(es).

Au niveau de notre travail, la politique de non-discrimination et non-stigmatisation est évidemment répandue et même nos partenaires de mise en œuvre sont encouragés à

recruter les personnes membres de la communauté LGBT+ qu'elles trouvent compétentes. (Participant 18, communication personnelle, 27 décembre 2023)

De manière générale, l'ensemble des participants gestionnaires de projet employés au sein des agences de développement et bailleurs de fonds ont noté une ambiance de travail où règne le respect mutuel et le respect de la diversité de genre malgré quelques cas de stigmatisation que les participants-es n'ont pas voulu généraliser. Cependant, cette situation est loin d'être le cas au sein des organisations de mise en œuvre de projets qui font face aux réalités du terrain, de la société.

En somme, précise le participant 18, la politique sur la diversité et l'inclusion de genre a permis d'avoir plus de conversation avec les parties prenantes au pays et mobiliser beaucoup plus de financement dédié spécialement à la communauté LGBT+. Néanmoins, il est difficile de mesurer son impact sur la discrimination au sein de son organisation.

5.1.2. POLITIQUES LGBT+ AU SEIN DES ONG INTERNATIONALES

À la question de savoir s'il existe une disposition ou un texte formel définissant explicitement une politique en faveur de la communauté LGBT+ au sein de leurs organisations respectives, tous les quatre gestionnaires de projet employés-es dans une ONG internationale interrogées (sur les 19 participants au total) ont indiqué que leurs structures n'en disposent pas. Toutefois, il est à noter que ces organisations possèdent des documents tels que des manuels de politique administrative, dans certains cas, qui témoignent de leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'inclusion, tant au niveau interne que dans leurs actions sur le terrain.

Travaillant pour le compte d'une ONG internationale, le Participant 4 (Communication personnelle, 11 janvier 2024) a précisé que son organisation recourt à l'approche basée sur les droits de la personne pour offrir des services à toutes les catégories de personnes marginalisées, stigmatisées et discriminées, y compris les personnes membres de la communauté LGBT+. L'adoption de ces politiques favorisant la diversité, l'équité et l'inclusion est devenue une obligation dans tout le processus de financement, allant de l'élaboration à la mise en œuvre du projet, impliquant les bailleurs de fonds, l'ONG internationale ainsi que l'ONG locale qui exécute les activités dans le cadre du projet.

Un des points importants à mettre à l'actif des politiques LGBT+ portant sur la promotion de la diversité et l'inclusion au sein des organisations est qu'elles ont influencé la collaboration avec les parties prenantes sur des sujets qui étaient jusque-là tabou, dont l'homosexualité.

5.1.3. POLITIQUES LGBT+ AU SEIN DES ORGANISATIONS NATIONALES

La plupart d'ONG locales qui ciblent la communauté LGBT+ ou qui travaillent pour la promotion de la diversité du genre sont aussi composées –soit en partie soit en totalité– de staff membre de la communauté LGBT+. Les 10 participants-es à l'étude issus-es de ces organisations, ont indiqué que les politiques LGBT+ sont clairement énoncées notamment dans les statuts, les accords de confidentialité et le règlement d'ordre intérieur, couvrant plusieurs champs notamment le recrutement, la formation, l'élaboration et l'exécution des activités liées aux projets. Tout est mis en place pour que les personnes LGBT+ aient leur place et puissent non seulement évoluer comme membres, mais aussi travailler au bureau ou sur le terrain au niveau opérationnel.

Au sein des organisations identitaires, les politiques LGBT+ sont reprises notamment dans leurs statuts et le règlement intérieur, ainsi que dans leurs plans stratégiques de l'organisation (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023). Ces organisations se donnent un mandat clair et bien défini d'œuvrer pour le bien-être de la communauté LGBT+. C'est dans ce cadre que quelques participants ont indiqué l'existence des politiques d'inclusion en faveur de personnes LGBT+ au sein de leur structure. Par exemple, la politique de recrutement dans certaines organisations locales privilégie les personnes membres de la communauté; les postes de responsabilité –comme le chargé de projet– sont réservés uniquement aux personnes membres de la communauté LGBT+. Une politique qui serait à la base de certaines frustrations chez les autres travailleurs ne faisant pas partie de la communauté LGBT+ (Participant 3, communication personnelle, 29 septembre 2023). « À compétences égales, les personnes LGBT+ sont les plus privilégiées » (Participant 17, communication personnelle, 10 décembre 2023).

Par ailleurs, un participant travaillant dans une ONG non identitaire, mais qui offre des services VIH aux personnes LGBT+ a déclaré que son organisation a adopté des mesures pour favoriser la tolérance et l'acceptation de la différence. En effet, un accord visant à prévenir la discrimination a

été signé par l'ensemble du personnel et les prestataires. Selon cet accord, chaque individu est tenu de respecter les droits d'autrui, et tout manquement entraîne des mesures spécifiées dans la politique en vigueur. Cette politique s'applique à tous les engagés, y compris les bénévoles de la communauté travaillant pour le projet. Toute personne travaillant pour le projet signe « la fiche du consentement éclairé » à travers laquelle elle s'engage à respecter les opinions et les droits des autres. En cas de non-respect d'un engagement, des mesures décisionnelles appropriées s'appliquent.

Chaque fin du mois, on a une réunion de certification des données, mais c'est une réunion qui a eu un caractère de renforcement de capacités. [...] on revient sur les notions de discrimination [...] et on explique le pourquoi [...], on leur fait voir que c'est important que les gens comprennent avant de signer [...] la fiche de consentement [...], c'est la 12^e année avec le (projet) VIH et on a même septante pour cent (70%) de mêmes agents avec qui on avait commencé jusqu'aujourd'hui. Nous sommes avec eux, ils ont compris cela très facilement. Mais si c'est un nouveau staff [...], on prend le temps d'expliquer avant qu'ils signent et on lui dit que tu peux rentrer à la maison bien relire pour venir signer. Donc c'est en âme et conscience qu'ils viennent signer et puis ils acceptent ça sans problème. (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023)

Pour sa part, une participante d'une ONG locale basée dans la province du Haut Katanga, a indiqué que dans sa structure, la discrimination est vraiment minime parce qu'elle met à la disposition de son staff un ensemble de documents dont le code de bonne conduite distribué et signé par tout le personnel avant de commencer le travail, le Code du travail, ainsi que le règlement d'ordre intérieur. En outre, l'ONG locale organise des formations pour ses employés sur des sujets qui touchent à la non-stigmatisation et la non-discrimination. Ces thèmes sont également traités par un comité d'éthique qui est très actif lors des réunions (Participante 15, communication personnelle, 15 novembre 2023).

Dans le but de prévenir la stigmatisation et la discrimination à l'endroit, non seulement des gestionnaires de projet, mais aussi des bénéficiaires LGBT+, une ONG locale dans la ville de Kamituga, à l'est de la RDC, recourt « aux causeries éducatives » afin de rappeler à ses employés et membres de la communauté LGBT+, comment se comporter dans la société pour éviter la stigmatisation et la discrimination (Participant 2, communication personnelle, 23 septembre 2023).

Sur le terrain, les gestionnaires de projet reconnaissent que la situation est beaucoup plus compliquée. Une situation rendue difficile par l'absence de textes légaux reconnaissant les droits de manière non équivoque aux personnes LGBT+. Pour parer, tant soit peu, à la stigmatisation et à la discrimination, voire à la violence sur le terrain contre les agents communautaires et les bénéficiaires membres de la communauté LBGT+, certaines initiatives sont mises en place notamment la mise en place d'un comité multisectoriel contre la violence qui regroupe plusieurs acteurs-trices issus-es de différentes structures étatiques, des ONG et des personnes LGBT+. Lors des réunions, les points focaux traitent les cas de violence, de stigmatisation et discrimination dans la communauté.

« Mais nous sommes butés à une difficulté du fait que notre loi est muette par rapport à cet aspect des choses. Ça complique tout », note la Participante 15 qui affirme qu'il arrive qu'on vous appelle par rapport à un cas, un MSM (Men who have sex with men) qui se trouve déjà à la police. « À la police, on vous dit que nous l'avons arrêté parce qu'il est MSM. Qu'est-ce que vous allez dire, vous ? » s'interroge la Participante 15 qui conclut que « tant que la loi ne va pas se prononcer, on va vivre ces discriminations au sein de cette communauté » (Participante 15, communication personnelle, 15 novembre 2023).

Face à cette situation, bon nombre de personnes LGBT+ se résignent à vivre dans la clandestinité afin d'éviter de s'attirer la foudre de la société. Ceci constitue un défi pour les ONG à atteindre un grand nombre de bénéficiaires, qu'il s'agisse des projets VIH ou d'autre nature. Pour surmonter ce défi, les ONG locales développent des stratégies et approches afin de pouvoir atteindre un grand nombre de bénéficiaires. Dans le cadre d'un programme VIH, l'ONG locale où travaille la Participante 15, a développé une approche dénommée « Singa matembele », (en lingala les filaments de feuilles de patate douce) qui permet d'atteindre ceux et celles qui vivent encore dans la clandestinité, ou ceux-là qui ne se sont pas encore ou qui ne se sont pas encore acceptés en tant que tels.

Les participants à notre étude issus des organisations identitaires ont souligné que leurs organisations travaillent spécifiquement pour le bien-être et les droits de la communauté LGBT+; ces organisations mettent au centre de leurs actions les intérêts des personnes LGBT+ et pour chaque activité, elles s'assurent que deux ou trois personnes de la communauté LGBT+ sont

présentes. Un participant à notre étude a même fait observer que son organisation a une politique de recrutement qui privilégie (pendant le recrutement) les personnes LGBTQ+ pour le poste de chef de projet (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023).

Par ailleurs, nous avons également interviewé des participants issus des organisations féministes qui mettent la promotion de plusieurs principes, dont le respect, la diversité et l'inclusion. Lors de notre entretien avec le participant 9 (Communication personnelle, 14 octobre 2023) qui est chargé de programmes au sein d'une ONG locale, nous avons appris que son organisation a mis en place une politique d'équité et d'égalité pour tous afin de pouvoir faciliter les discussions, l'écoute et suivre l'évolution de toutes les activités. Ainsi, dans son organisation, il y a des personnes non membres de la communauté LGBTQ+ considérées comme des alliées qui comprennent les thématiques et les intègrent dans leur travail (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023).

Auparavant, les thématiques liées à la problématique LGBTQ+ étaient abordées de manière informelle lors des réunions de travail, y compris celles du conseil d'administration. Au fil des années, la problématique LGBTQ+ est devenue cruciale, souvent à cause des malentendus ou incidents lors des réunions, sur le terrain ou dans les rapports. Finalement, l'ONG va décider de consigner ces principes dans son règlement intérieur afin de mettre en avant les principes d'inclusion, d'équité et l'égalité, ainsi permettre à toutes les personnes –membres de la communauté LGBTQ+ ou alliées–, de jouir pleinement de ses droits au sein de l'organisation (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023).

À l'instar du Participant 9 (Communication personnelle, 14 octobre 2023), tous les participants à notre étude travaillant au sein des ONG locales ont salué la mise en place des politiques LGBTQ+ et ont indiqué qu'elles sont perçues de manière positive dans leurs structures respectives. Il y a à présent moins des cas de plaintes, de violation de droits et cela constitue une très grande avancée (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023).

Tous les dix participants travaillant pour les ONG locales ont indiqué que leurs organisations disposent une politique établie, sous forme de document ou de manière tacite, concernant la

thématique LGBT+. En effet, pour certaines structures, il existe des textes réglementaires édictant les principes généraux visant le respect et la promotion de la diversité de genre.

En revanche, dans d'autres organisations locales, il n'existe pas de texte abordant spécifiquement la question LGBT+ et la politique est distillée à travers les communications verbales au sein de l'organisation entre employés lors des réunions des employés et à travers des formations organisées à l'intention de nouveaux employés sur la non-stigmatisation et la non-discrimination. Ces formations sont présentées comme des opportunités pour le renforcement des capacités des employés. Un participant a précisé que lorsqu'une opportunité se présente, les responsables ne manquent pas de rappeler qu'il doit y avoir respect de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre de chaque personne qui arrive travailler au sein de leur organisation.

Le participant 5 a indiqué que :

On est parfois habitué à certaines discriminations, stigmatisations même dans le non-dit, dans le non verbal, parfois par le regard d'une personne, la manière dont elle vous regarde parfois quand vous parlez ou quand vous marchez par votre manière de vous habiller. Parfois, il y a ces regards-là, un peu d'étonnement au début, parfois, la personne est gênée et tout. Il y a un peu de tout ça, ça ne manque pas. Mais moi, je ne peux que parler de mon expérience parce que, au sein de mon organisation, je suis la seule personne qui m'affirme en tant que personne LGBT. (Participant 5, communication personnelle, 5 octobre 2023)

Le Participant 5 met en lumière l'impact des regards et des comportements non verbaux, révélateurs d'une forme d'exclusion subtile et insidieuse. Son témoignage illustre l'isolement et la pression sociale auxquels il est confronté en raison de son identité. Dans les sections suivantes, nous examinerons plus en détail la stigmatisation et la discrimination, en nous appuyant sur des témoignages et des expériences vécues par d'autres acteurs-trices directement confrontés-es à ces réalités.

5.2. STIGMATISATION ET DISCRIMINATION : TÉMOIGNAGES ET EXPÉRIENCES DES ACTEURS-TRICES

Qu'il s'agisse des gestionnaires de projet travaillant pour le compte d'un bailleur, d'une ONG locale ou internationale, tous ont indiqué avoir soit fait l'objet de stigmatisation, soit avoir été

témoin de stigmatisation ou propos discriminatoire. Sur les 19 participants à l'étude, 17 ont indiqué avoir personnellement fait l'objet d'une forme donnée de stigmatisation ou de discrimination. En revanche, deux participants travaillant pour le compte d'un bailleur ont indiqué pour leur part n'avoir pas personnellement été stigmatisés ou discriminés dans le cadre de leur travail avec les personnes LGBT+; ils (elles) ont néanmoins précisé être au courant que les agents de développement en sont plus victimes sur le terrain.

5.2.1. GESTIONNAIRES DE PROJETS AU SEIN DES AGENCES ET BAILLEURS DE FONDS

De manière générale, les agents de développement congolais responsables de programmes ou projets en lien avec les personnes de la communauté LGBT+ n'ont pas voulu considérer certaines attitudes à leur endroit comme stigmatisantes et discriminatoires.

Tenez, les cinq participants issus des agences de développement et bailleurs de fonds ont affirmé n'avoir pas fait l'objet de stigmatisation ou de discrimination dans le cadre de leur travail. À la suite de plusieurs questions, quatre participants ont néanmoins mentionné avoir été l'objet de taquineries personnelles de la part de collègues en lien avec leur travail. Et bien qu'ils (elles) aient cherché à minimiser l'impact de ces incidents, les participants ont partagé des exemples concrets de ce qu'ils (elles) qualifient de commentaire moqueur auquel ils ont été confrontés en raison de leur engagement envers la communauté LGBT+. Ces commentaires incluent des expressions telles que « Maman LGBT » ou encore « Batu na yo » en lingala qui veut « tes gens ».

À chaque fois que je les invite pour des réunions au bureau, les autres (collègues) demandent, mais c'est quoi ça ? Pourquoi tu travailles avec telle personne ? C'est telle catégorie de personnes ? Mais c'est apparemment un homme, mais qui se féminise. Mais c'est quoi ça ? C'est quoi le genre de travail que tu fais ? Tu travailles avec des gens pareils ? (Participant 19, communication personnelle, 12 janvier 2024)

Répondant à mes questions, le Participant 11 est aussi allé dans le même sens en faisant mention des taquineries qui selon lui, sont de mauvais goût :

Il y a une certaine confusion qui est dans le chef de certains collègues que j'essaie de lire. Peut-être que j'ai tort. Il y en a qui pensent que je fais partie de cette communauté parce que je les accepte, parce que je suis bien. Quand j'arrive dans cette communauté,

je communique beaucoup plus, mieux avec cette communauté et j'accompagne un projet qui cible les membres de cette communauté. (...) Il y en a qui pensent que je fais partie de cette communauté et en rigolant, en blaguant, ils lâchent quand même certains mots qui, il faut vraiment être habitué pour les accepter de temps en temps. Vous comprenez que c'est de la blague ? Mais bon, peut-être c'est ce qu'ils pensent de vous (Participant 11, communication personnelle, 5 novembre 2023).

Un autre exemple assez parlant est celui du Participant 12 qui a travaillé avec les professionnels du sexe ainsi que les personnes LGBT+ dans le cadre de la lutte contre la propagation du VIH. Lors d'un déplacement pour une mission de service avec un travailleur du sexe qui devait prendre part à une formation, des collègues ont plaisanté en lui demandant avec humour : « Tu as déjà trouvé ta professionnelle de sexe ? » Le Participant 12 donne cet exemple en indiquant néanmoins qu'il ne s'agit pas vraiment d'une stigmatisation comme telle.

Ces plaisanteries, bien que légères, reflétaient une certaine réticence des gens à accepter pleinement ce type de travail, même au sein de son organisation. Selon lui, parfois, cela se manifeste par des attitudes moqueuses envers le travail qu'il fait. D'après le Participant 12, cela ne relève peut-être pas strictement de la stigmatisation, mais plutôt d'une incompréhension culturelle persistante au sein de la société et même au sein des organisations.

Dans tous les cas, les gestionnaires semblent s'accommoder de ces taquineries et propos. Un participant nous a rapporté qu'il est difficile de savoir s'il y a eu des plaintes auprès de ses supérieurs. Il y a plusieurs mécanismes pour rapporter et il est difficile de savoir s'il y a eu une suite.

Ça ne me dérange pas même si on parle mal de moi. Tu sais qu'on m'avait déjà surnommée « maman LGBT »; ça ne me dérangeait pas. Même le surnom « maman LGBT », ça ne me dérangeait pas parce que je savais que mes collègues sont dans l'ignorance et s'ils ont la chance d'avoir la vraie information, ils vont changer. Et puis je suis habituée. (Participant 8, communication personnelle, 21 octobre 2023)

Selon le témoignage du participant 8, les interpellations et attaques verbales de ses collègues sont parfois directes comme l'indiquent ces propos :

Tu le fais parce que tu t'attends à [tu cherches] une promotion. Je me dis si c'était pour une promotion, je devais déjà l'avoir eue. Ça fait déjà plusieurs années, je n'ai pas eu de promotion. (Participant 8, communication personnelle, 21 octobre 2023)

Bon, moi je n'ai pas de souci par rapport à moi. Bon, les collègues ne me rejettent pas, mais ils ont toujours demandé, mais pourquoi tu dois travailler avec cette catégorie de personnes ? Ils viennent faire quoi ici ? Je leur dis non, mais c'est mon travail, je dois les accompagner. Donc ce sont mes partenaires. Et voilà, voilà. (Participant 19, communication personnelle, 12 janvier 2024)

Et pourtant, selon le Participant 19 (Communication personnelle, 12 janvier 2024), ses collègues savent qu'il existe une politique contre la discrimination au sein de l'organisation; selon elle, ses collègues ont plutôt de la difficulté à accepter et intégrer cette réalité. Elle renchérit en disant que cela prendra du temps. Mais dans l'entretemps, cette difficulté à accepter les normes édictées par la politique LGBT+ de l'organisation peut avoir des conséquences sur le travail. À ce propos, soulignons l'exemple partagé par le Participant 12 qui, dans le cadre d'un projet, avait planifié une activité de dénombrement des hommes ayant des rapports sexuels avec d'autres hommes, et qui devait aboutir à une cartographie destinée à faciliter la planification des interventions ultérieures.

Bien que tout ait été minutieusement planifié, j'ai ressenti une certaine réticence à un moment donné. J'ai eu le pressentiment que cette réticence provenait de ceux qui étaient au-dessus de moi. Malgré l'absence d'opposition explicite sur le plan scientifique ou technique, des obstacles semblaient se présenter, allant jusqu'à l'annulation du projet [activité du projet]. (Participant 12, communication personnelle, 5 novembre 2023)

Le Participant 12 a précisé que le travail était bien planifié et qu'il était impératif pour assurer la poursuite des interventions futures, mais ce travail a tout simplement été annulé. Cette attitude de méfiance est observée lorsqu'il s'agit de travailler avec des bénéficiaires de projet membres de la communauté LGBT+. Une attitude qui s'observe également chez les bénéficiaires ne faisant pas partie de la communauté, mais qui sont ciblés par rapport à leur rôle dans la société. Il s'agit entre autres des policiers, des magistrats, des médecins, etc. Selon les gestionnaires de projet, ils sont ciblés pour faire d'eux (elles) des alliés du projet.

Pour leur part, les bénéficiaires membres de la communauté LGBT+ sont beaucoup plus enthousiastes et ouverts à travailler avec les gestionnaires de projet. Les gestionnaires de projet indiquent être plus acceptés par les personnes LGBT+ qui sont plus disposées à collaborer avec eux (elles) dans le cadre du projet. Par ailleurs, après avoir présenté les progrès réalisés dans la conception et la gestion de leurs projets, les gestionnaires de projet au niveau des agences de développement et bailleurs de fonds ont néanmoins souligné les défis rencontrés sur le terrain. Un

exemple illustrant cette réalité concerne les services fournis dans le cadre d'un projet de prévention et de réponse à l'infection par le VIH. Le Participant 19 (Communication personnelle, 12 janvier 2024) a rapporté des informations indiquant que les prestataires de soins refusaient de dispenser des services de santé aux personnes LGBT+ :

Sur terrain, dans les hôpitaux [...], il te dit que tel médecin n'a pas voulu me prendre en charge parce qu'il a dit lui, il ne touche pas des personnes comme nous, tu vois, c'est un rejet là [...]. Nous travaillons maintenant avec le IP [implementing partner] (partenaire de mise en œuvre) qui est dans cet hôpital pour s'assurer que ce genre de message ne passe pas. Donc, on passe un message de non-discrimination pour qu'il accepte tout le monde. Et nous parlons aussi aux prestataires dans des hôpitaux afin de les accepter. (Participant 19, communication personnelle, 12 janvier 2024)

Et pourtant la loi n° 08/011 du 14 juillet 2008 portant protection des droits des personnes vivant avec le VIH/Sida et des personnes affectées¹⁰ indique :

[...] instruit l'État à rendre accessible et gratuits les médicaments y relatifs ainsi que le test de dépistage du VIH, elle renforce la responsabilité de l'État dans la lutte contre l'expansion de la pandémie, par une politique plus cohérente de prise en charge effective des personnes concernées à l'endroit desquelles toutes stigmatisation ou discrimination sont désormais réprimées. (Journal officiel de la RDC, 2008, p.10)

Cette loi met en avant la responsabilité de l'État dans la lutte contre le VIH, tout en réprimant la stigmatisation et la discrimination. Examinons à présent le rôle des gestionnaires de projet des organisations internationales dans cette dynamique.

5.2.2. GESTIONNAIRES DE PROJET AU SEIN DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

De manière générale, les cinq participants –praticiens-nes de développement– travaillant au sein des ONG internationales ont indiqué travailler dans un environnement professionnel où il n'y a pas de stigmatisation ou de discrimination.

Au niveau interne, à l'instar des gestionnaires de projet travaillant pour le compte des bailleurs de fonds ou agences de développement, ceux œuvrant au sein des ONG internationales ont aussi

¹⁰ www.leganet.cd

reconnu que tout se passe bien au sein de leurs organisations, bien qu'il y ait parfois de taquineries et moqueries dont ils (elles) minimisent la portée et l'impact sur leur travail.

Personnellement, je n'ai vu personne me regarder d'un mauvais œil. Les collègues d'abord, [...] avant ils s'étonnaient. Et puis quand vous expliquez, ils comprennent. Avec bien sûr beaucoup de questions [...]. Vous pouvez expliquer, mais ce n'est pas sûr que 100 % vous allez convaincre tout le monde, parce que chacun a ses croyances, chacun a ses origines, chacun sa culture dans laquelle il a grandi, où il est éduqué, mais au niveau de la famille, je n'ai jamais vu quelqu'un me poser des questions, m'inquiéter. Par contre, moi je leur explique ce qu'on fait. (Participant 4, communication personnelle, 11 janvier 2024)

Sur les cinq gestionnaires travaillant pour le compte d'une ONG internationale, un seul a indiqué avoir rencontré quelques difficultés pour intégrer la problématique LGBT+ dans ses activités.

[...] Ce n'était pas aussi aisé d'implémenter un projet dans lequel on parlait de LGBT. [...] à un moment donné, notre staff n'était pas d'accord qu'on aborde la question. Et quand on abordait la question, il y en a même qui sortaient de la salle. Ils disaient, vous nous amenez le péché. (Participant 14, communication personnelle, 9 novembre 2023)

Le participant 14 qualifie certains de ses collègues de « blagueurs » lorsqu'ils (elles) déclarent que les gestionnaires de projet ayant des activités en faveur de la communauté LGBT+ de toucher l'argent des péchés (Participant 14, communication personnelle, 9 novembre 2023).

Et pour lutter contre la stigmatisation et la discrimination, des mesures ont été adoptées durant la mise en œuvre du projet. Par exemple, avant la signature du contrat par un nouvel employé, une explication détaillée sur le projet est fournie avec toutes les informations nécessaires pour que le nouvel employé prenne conscience de son engagement à lutter activement contre toute forme de discrimination contre les personnes LGBT+ et contre tous les employés. « Celui qui pense que sa religion ou sa culture ne lui permet pas de cohabiter harmonieusement avec ces gens (Personnes LGBT+), il n'est pas le bienvenu » a-t-il ajouté (Participant 14, communication personnelle, 9 novembre 2023).

Sur le terrain, les professionnels-les de développement ont relevé des défis auxquels font face les bénéficiaires du projet membres de la communauté LGBT+. Deux gestionnaires ont évoqué l'exemple concernant la difficulté d'accès aux soins et services offerts dans le cadre de projet de

santé. Des mesures ont été prises par le projet pour faire face à ce casse-tête et permettre aux bénéficiaires d'avoir accès plus facilement :

La discrimination est observée au niveau des partenaires de mise en œuvre (...), je peux dire quand même que beaucoup se sont plaints que quand ils allaient dans les hôpitaux généraux pour recevoir leur traitement, des fois les médecins refusaient de les consulter, surtout que la plupart allaient pour des fissures anales et les médecins refusaient de les prendre en charge en leur disant que tu as ces fistules parce que tu te méconduis. Donc on a eu beaucoup de patients qui n'ont pas été pris en charge chaque fois qu'ils allaient à l'hôpital. (Participant 19, communication personnelle, 12 janvier 2024)

Lors d'un entretien, un participant a indiqué que certains professionnels de santé avaient exprimé des préoccupations spécifiques concernant la consultation des bénéficiaires du projet membres LGBTQ+. Plus précisément, certains praticiens-nes ont préféré proposer des rendez-vous en fin de journée afin de minimiser les interactions avec d'autres patients. En réponse à cette situation et dans le but d'améliorer l'accès aux services et soins de santé fournis, certains projets ont mis en place des « espaces safe ou espaces sûrs »¹¹. Cette approche semble refléter une préoccupation relative à la stigmatisation potentielle ou aux jugements des tiers fréquentant les établissements. Ainsi, les observations soulevées par les praticiens-nes soulignent les défis persistants liés à la mise en œuvre d'un accès universel et non discriminatoire aux services de santé.

Parlant de son expérience personnelle, un gestionnaire de projet d'une organisation internationale a révélé n'avoir pas été stigmatisé par rapport à son travail. Il a déclaré avoir plutôt eu à se justifier sur la nature de son travail :

On n'a pas été stigmatisés en raison de notre travail avec les personnes LGBT. Cependant, nous étions accusés de certaines choses, et il était nécessaire d'avoir des éléments pour expliquer aux autres (structures étatiques) et les aider à comprendre que, en fait, nous ne cherchons pas à promouvoir ce qu'ils ne veulent pas, mais plutôt à défendre simplement les droits. (Participant 4, communication personnelle, 11 janvier 2024)

¹¹ Selon le Participant 3, les « Espaces safe ou espaces sûrs » sont des endroits réservés dans le cadre de projets qui offrent des services, de manière plus sécuritaire, aux personnes de la communauté LGBTQ+. Selon le Participant 15, les personnes LGBTQ+ se retrouvent aussi à ces endroits pour échanger et partager leurs expériences sans crainte d'être attaquées à cause de leur identité sexuelle.

Un autre exemple est celui d'un gestionnaire de projet qui offrait une assistance juridique et psychosociale aux victimes de violences membres de la communauté LBGT+. Lors d'une réunion, un magistrat lui a posé des questions pour connaître ses motivations et l'inviter à abandonner son travail d'accompagnement des victimes membres de la communauté LBGT+ :

C'était un magistrat militaire. Et puis j'arrive, j'explique. Et bon, ils commençaient déjà à m'écouter en parler. Je pense qu'ils avaient déjà perdu de vue que c'était un cas d'un LBGT. Et puis après il dit : ah vraiment Maître, toi aussi tu perds ton temps, vraiment, tu n'as rien d'autre à faire que ça. Donc tu ne peux plus survivre. Tu ne peux pas rester à ton cabinet que d'aller au bureau, travailler pour cette organisation ? [...] Ça m'avait d'abord énervée et puis je lui ai répondu que je ne savais pas que ça [ces propos] pouvait venir d'un intellectuel. Défendre un droit d'un être humain où est ce que cela devient une immoralité [...], une dépravation des mœurs ? Parce qu'il commençait à me dire non, tu vois, finalement, demain, après-demain, toi-même, tu vas finir par être avec ces gens-là, parce que c'est comme ça que ça arrive et on va te donner beaucoup d'argent et puis c'est fini. (Participant 14, communication personnelle, 9 novembre 2023)

Un exemple éloquent, donné par le Participant 14, concerne une interpellation d'un pasteur qui prenait part à une formation :

Une autre fois, c'était en pleine formation pendant que je parlais [...]. Je croyais que c'était une question qu'il allait poser, et il dit, je te croyais sérieuse, mais bon, je suis vraiment désolée parce que quand on te voit passer, on te respecte. Mais c'est dans ces choses ici que tu es déjà. En tout cas, j'ai subi ce genre de comportement à deux ou trois reprises, mais bon, [...] je sais qu'il y a des gens qui ont toujours des préjugés. (Participant 14, communication personnelle, 9 novembre 2023)

Ces interactions illustrent la résistance institutionnelle face à l'inclusion et l'impact psychologique que ces attitudes peuvent avoir sur acteurs-trices de développement engagés-es auprès des communautés marginalisées. Ils soulignent également la persistance de normes sociales véhiculées par des figures d'autorité. Les gestionnaires de projet rapportent avoir été victimes de propos désobligeants à plusieurs reprises, une situation qui dépasse le cadre strictement professionnel :

J'avais un ami qui me disait, toi là, façon tu commences à défendre ces gens (Personnes LBGT+), peut être que toi aussi tu as déjà migré de l'autre côté [...]. J'étais avec mon mari et on était encore fiancés. Il m'a regardé et puis je lui ai dit : toi aussi tu me regardes comme ça, là. Donc ça, c'est qu'on te dit, tu prends ça comme ça ? Et même si c'était le cas, ce sont des personnes comme nous et ils méritent d'être protégés. (Participant 14, communication personnelle, 9 novembre 2023)

Le témoignage du participant 14 met en évidence les jugements et les soupçons auxquels peuvent être confrontés ceux qui défendent les droits des personnes LGBT+, même dans leur cercle personnel. La réaction du participant 14 traduit une volonté de déconstruire les préjugés en affirmant l'humanité et la dignité des personnes LGBT+, indépendamment de leur orientation. Cette réflexion ouvre la voie à une exploration des expériences des gestionnaires de projet au sein des organisations nationales, qui sont en contact direct avec les bénéficiaires sur le terrain.

5.2.3. GESTIONNAIRES DE PROJET DES ORGANISATIONS NATIONALES

5.2.3.1. ORGANISATIONS NATIONALES NON LGBT+ EXCLUSIVES

De manière générale, la majorité de participants travaillant au sein des ONG locales qui emploient toute la diversité de genre, y compris les personnes hétérosexuelles, a indiqué ne pas observer de la discrimination au sein de leur organisation.

Ce sont de bonnes relations du superviseur et de ses supervisés. Donc on sent que nous avons un responsable. Mes collaborateurs, au fait, quand vous parlez avec eux, vous sentez qu'ils comprennent qu'ils ont un chef et ils comprennent les directives [...], ils suivent sans difficulté, sans problème, ils croient en nous. Par rapport aux communautés, ce sont des relations, d'un père. Donc ils sentent vraiment qu'ils sont appuyés par le projet parce que chaque fois qu'ils ont des problèmes dans la communauté en tant qu'équipes, quand ils sont peut-être à l'hôpital et que l'accueil n'est pas bon, ils font un effort, ils nous appellent à n'importe quelle heure pour que nous partions les assister. C'est là où je dis que les relations sont vraiment au beau fixe avec toutes ces deux catégories de personnes. (Participant 13, communication personnelle, 9 novembre 2023)

Les propos ci-dessus sont du participant 13 qui est gestionnaire d'un projet VIH qui appuie les populations clés dont les professionnels de sexe, les hommes qui ont des rapports sexuels avec les hommes et les utilisateurs de drogues injectables. Bien que tout semble bien se dérouler entre les catégories de personnes, le participant 13 a tout de même souligné le poids de la religion qui pèse sur les agents de développement. À ce propos, le participant 7 a relevé ce qu'il considère comme un des défis majeurs :

L'un des défis, c'est que nous avons une culture judéo-chrétienne. Bien que la RDC est un État laïc, l'église veut s'imposer, mais nous, on ne doit pas céder à cette culture

ou faire de la courbette parce que la culture veut. Nous, nous voulons que les droits humains soient respectés de manière stricte. Et parce que quand on parle des droits humains, ce n'est pas restreindre une couche de la communauté ou dissocier les questions des droits humains avec les questions des droits LGBT+. (Participant 7, communication personnelle, 7 octobre 2023)

Parlant de son expérience marquée par son rejet par sa propre famille à cause de la nature de son travail, le participant 3 a fait observer qu'il est « très critiqué; il y a même le pasteur qui me prend souvent comme modèle de perdition quand il prêche à l'église » (Participant 3, communication personnelle, 29 septembre 2023).

Malgré une bonne ambiance de travail telle décrite par l'ensemble des gestionnaires de projet, cependant deux gestionnaires de projet travaillant pour le compte d'une ONG locale non LGBT exclusive ont –à l'instar de ceux travaillant chez les bailleurs de fonds– fait l'objet de moqueries de la part de leurs collègues de travail qui leur ont attribué des noms en lien avec les activités.

Un participant a même noté que ses collègues affichent de la bienveillance envers elle, car ils ont besoin de ses services pour répondre à certaines questions liées à la communauté LGBT+ ou à d'autres thématiques qu'il maîtrise mieux qu'eux. Selon ce participant, il y a une forme d'hypocrisie chez ses collègues, parce que ses collègues ne l'acceptent pas pour ce qu'il est.

La majorité (de collègues) sont plutôt dans l'hypocrisie. [...] au travail, la majorité (de mes collègues) ne m'acceptent pas, n'acceptent pas qui je suis, mais jouent un peu à l'hypocrisie. Ils essaient un peu d'être gentils parce qu'on est dans un cadre où ils se sentent obligés de travailler avec moi et de temps en temps ils ont besoin de mes services pour répondre à certaines questions liées à la communauté LGBTQ+ ou bien à d'autres thématiques que je maîtrise mieux qu'eux. Donc c'est vraiment par intérêt. (Participant 5, communication personnelle, 5 octobre 2023)

Selon le Participant 5 (Communication personnelle, 5 octobre 2023), la stigmatisation et la discrimination sont rendues possibles par l'absence de politique claire, y compris des textes; et c'est chez les bénéficiaires du projet ou des personnes non attachées à l'organisation que les discriminations sont beaucoup observées.

En somme, il n'y a pas à proprement parler de discrimination au sein des ONG locales; les acteurs-trices de développement ont vécu ou vivent des expériences de stigmatisation ou discrimination

pendant la mise en œuvre du projet lors des interactions avec les bénéficiaires non membres de la communauté LGBT+, dont les magistrats, les médias, la police, et autres.

Le témoignage ci-après illustre assez clairement l'ensemble des récits partagés par les acteurs-trices de développement qui sont sur le terrain s'agissant de l'état d'esprit qui règne dans la société congolaise par rapport à la communauté LGBT+.

Par rapport à la culture, franchement, ce n'est pas facile. Il y a des gens qui ne pourront jamais accepter ça. [...] C'est difficile de les convaincre. Quand tu commences ce sujet, on te traite de sataniste, on te traite de tous les noms. [...] il n'y a pas de problème. [...] dans l'autre projet, on a rencontré ce problème, les parages, l'environnement (le voisinage) est allé porter plainte contre nous à l'ANR (Agence nationale de renseignement) pour dire qu'ils (l'ONG) amènent la sorcellerie et ses activités vont impacter négativement sur les l'éducation de nos enfants. On nous a interpellés, nous sommes allés [...]. On nous a retenus là-bas pendant deux heures. On a appelé aussi le bourgmestre, on devait expliquer c'est quoi que nous faisons. On a mis juste l'accent sur le volet VIH. C'est une catégorie qui est oubliée. Si vous oubliez cette catégorie, elle est vraiment sensible [...] on risque de contaminer une grande partie de la population parce que les gens qui vont vers eux, souvent, ce sont les bisexuels. Ils ont des femmes, ils ont des copines. Donc vous voyez comment le VIH va se répandre. Ah okay, si c'est dans le cadre du VIH, alors vous pouvez travailler! C'est vraiment grâce seulement au VIH qu'on nous tolère. Si c'était autre chose, on n'allait pas accepter. (Participante 15, communication personnelle, 15 novembre 2023)

L'expérience professionnelle sur le terrain n'est pas très différente de l'expérience vécue en famille ou en société. À moins que l'on ne parle pas de son travail avec les membres de sa famille. La Participante 15 a partagé une anecdote à ce sujet lorsqu'il s'agit de ses relations en milieu non professionnel. « Personnellement, j'ai eu à expérimenter la discrimination, mais pas au sein de la structure », affirme-t-elle. Un membre de sa famille qui sait c'est qu'elle fait comme travail, lui dit à chaque qu'ils se rencontrent : « je prie pour toi pour que tu trouves un autre emploi ». Pourquoi ? Réagit la participante 15 : « Ce que tu fais vraiment, ce n'est pas bon. Là en tout cas, je ne pense pas que tu vas mériter le ciel. Pourquoi tu vas là-bas ? C'est parce qu'il y a l'argent, mais va ailleurs. Tu peux trouver un travail décent » (Participante 15, communication personnelle, 15 novembre 2023).

Un participant a partagé ses expériences personnelles de stigmatisation et discrimination vécues depuis que son entourage, ses amis, sa famille sont au courant de ce qu'il fait comme travail :

Il y a aussi les insultes sur les réseaux sociaux et les préjugés; d'abord au quartier [...]; et mon organisation est très fréquentée par les personnes LGBT+ [...]. Même au quartier, je ne parle qu'avec le gardien de la parcelle. Aucun voisin ne me parle, il n'y a que le gardien qui me parle très bien. Il y a aussi la pression familiale et sociale; là, je ne peux plus aller dans mon église. Je suis issu d'une famille croyante [...] Mais là depuis que j'ai rejoint mon organisation [...], ah, je suis exclu de certaines activités familiales, religieuses, tout ça on ne m'invite plus. Je suis très critiqué; il y a même le pasteur qui me prend souvent comme modèle de perdition quand il prêche à l'église. [...]. Même au niveau familial avec mon père, on a eu une fois une discussion, c'était vraiment terrible; au quartier, il y a des jeunes qui menacent et qui disent « tokotumba yo », on va te brûler, tout ça, c'est compliqué. (Participant 3, communication personnelle, 29 septembre 2023)

5.2.3.2. ORGANISATIONS NATIONALES LGBT+ EXCLUSIVES

Tous les participants issus des organisations composées à 100% des personnes membres de la communauté LGBT+ ont indiqué n'avoir pas été victimes de stigmatisation et de discrimination au sein de leur structure de travail. Selon eux (elles), il y règne une bonne ambiance de travail et respect mutuel.

Entre nous, il n'y a pas de stigmatisation, il n'y a pas de discrimination parce que tout le personnel de la structure, les bénéficiaires et les membres adhérents sont tous et toutes membres de la communauté LGBT+. (Participant 1, communication personnelle, 23 septembre 2023)

Ces propos mettent en évidence un facteur de protection identitaire, caractérisé par une solidarité communautaire, une inclusivité et l'absence de préjugés. Selon ce témoignage, l'organisation locale est un lieu de soutien, de résilience, favorable aux bien-être des membres et renforce leur sentiment d'appartenance, leur identité, tant individuelle que collective.

En revanche, le participant 2 a indiqué que, bien qu'il (elle) n'ait pas personnellement été victime de stigmatisation ou discrimination, son organisation a observé plusieurs cas de ce type au sein même de la communauté LGBT+, notamment envers les personnes transgenres. Pour faire face à cette situation, son ONG a mis en place des « causeries éducatives » pour promouvoir la tolérance et le respect mutuel. Selon le participant 2, ces initiatives portent des fruits, car les cas de stigmatisation et discrimination ont sensiblement diminué.

Les témoignages recueillis décrivent dans un premier temps un environnement marqué par la non-mixité dans certains groupes de travail et espaces de discussion, présenté comme un facteur de protection contre les préjugés, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle. En revanche, dans des contextes mixtes, les dynamiques de pouvoir et les incompréhensions peuvent parfois exacerber des tensions entre membres de la communauté LGBT+.

5.3. IMPACTS DE POLITIQUE LGBT+

Répondant à nos questions sur l'impact de politiques LGBT+, 18 participants sur 19 ont, sans hésiter, indiqué que de manière générale – les politiques LGBT+ ont eu un impact positif dans la planification et la mise en œuvre des projets ayant des activités en faveur des personnes membres de la communauté LGBT+ en RDC.

Ce qui nous a aidés dans la mise en œuvre de ce projet, ce sont les politiques de notre organisation. Nous étions également en contact permanent avec nos collègues du siège Washington. (Participant 8, communication personnelle, 21 octobre 2023)

Cependant, en dehors de leurs bureaux, deux participants sur les cinq interviewés travaillant pour le compte des bailleurs de fonds ont reconnu que les politiques LGBT+ n'ont pas eu les effets escomptés. Le participant 18, par exemple, s'est montré dubitatif sur l'impact de politiques LGBT+ chez les employés congolais :

[...] On ne va pas se cacher. La RDC, c'est en Afrique, il y a le contexte africain, il y a la culture africaine. Les employés ont appris et suivent les instructions au bureau, mais au niveau de leur vie personnelle, là c'est autre chose [Fin de traduction]. Je ne sais pas te dire comment chacun a digéré ça, mais ce que je peux dire, je n'ai pas vu un engouement. Soyons honnêtes [...]. (Participant 18, communication personnelle, 27 décembre 2023)

Au niveau des ONG locales identitaires, le participant 9 a parlé d'impact positif avec comme résultat visible, la création de plusieurs ONG locales identitaires ces vingt dernières années grâce à l'encadrement et aux politiques mises en place par les ONG locales identitaires pionnières en RDC (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023).

D'après le Participant 9, son organisation est considérée comme une organisation pionnière dans ce secteur qui a réussi à mettre en place une politique pro LGBT+ insufflant ainsi une dynamique favorable à la création d'autres ONG identitaires en RDC durant ces vingt dernières années :

[...] c'est grâce à l'ONG « Si jeunesse savait » que plusieurs organismes (organisations) identitaires ont vu le jour ; parce qu'elle a eu à organiser des activités de renforcement des capacités pour accompagner les associations LGBT+, qui à l'époque, étaient comme des clubs d'amis, les a aidés vraiment à sortir de l'informel pour être dans le formel. Et aujourd'hui, nous voyons, il y a pas mal d'organismes identitaires au niveau de Kinshasa et partout en République démocratique du Congo, surtout du côté de l'Est. Et ces organismes aujourd'hui gèrent leurs propres projets. Elles (organisations) ont été renforcées en capacité. Aujourd'hui, elles mènent pas mal d'activités et sont devenues autonomes en quittant la phase embryonnaire, elles se sont consolidées jusqu'à devenir autonomes et à bénéficier de différents fonds. (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023)

Selon le Participant 12, en l'absence d'une politique contre la stigmatisation et la discrimination au sein de son organisation, il aurait été difficile d'obtenir des financements pour certaines activités de prévention et de lutte contre la propagation du VIH au sein de la communauté homosexuelle.

Le fait d'avoir des documents normatifs ou des orientations a facilité notre travail dans le sens de la planification des interventions qu'on doit faire au niveau du pays. Oui, donc ça influence, l'influence dans le sens positif. (Participant 12, communication personnelle, 5 novembre 2023)

Nous avons appris lors de nos entretiens que les institutions de financement du développement ont –depuis quelques années– mis en place une nouvelle politique qui recourt à l'implication des agents de développement (aux niveaux national et local) et des bénéficiaires dans le processus d'élaboration, de planification et d'exécution du projet. Les ateliers de cocréation sont devenus des moments importants dans le processus de planification participative qui permettent de recueillir des idées et réflexions des organisations locales identitaires. L'objectif pour les institutions de financement du développement est de financer des projets pensés et élaborés avec la participation des agents locaux et les bénéficiaires qui connaissent mieux leurs besoins. Cette nouvelle approche collaborative implique discussion et échange entre plusieurs acteurs-trices et favorise une meilleure allocation des ressources. La cocréation implique la participation collaborative de divers intervenants dans plusieurs ou toutes les étapes de création d'une activité, de sa conception à son évaluation (Lacelle, Richard, Martel et Lalonde, 2019).

Cette politique participative est, selon Participant 18, à la base de plus de financement pour des activités contre le VIH/Sida ciblant plus particulièrement la communauté LGBT+. Ainsi, grâce au Comité consultatif et au mécanisme participatif, l'ONG locale sélectionnée gère les fonds et coordonne les activités sur le terrain, soumettant directement les rapports aux bailleurs. Cette approche a renforcé la collaboration avec les parties prenantes et a démontré l'efficacité des politiques d'équité et d'égalité pour favoriser l'autonomie et la réussite des projets LGBT+ (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023).

Ainsi, à la question de savoir si les politiques LGBT+ ont eu un impact sur les projets.

Oui, oui, ça a eu un impact. (...) Quand nous commençons notre planification annuelle, on s'assure qu'il (la communauté LGBT+) est là au tout début du processus, on les intègre, on les invite. S'il faut voyager, on les fait voyager parce qu'on a besoin qu'ils se fassent entendre. On a besoin de leur contribution, leurs inputs, pour nous permettre d'écrire nos projets. (Participant 19, communication personnelle, 12 janvier 2024)

A contrario, au sein d'une ONG locale non identitaire qui travaille avec toutes les identités sexuelles, la mise en place de politiques LGBT+ a eu des conséquences fâcheuses. Plusieurs gestionnaires de projet avaient décidé de démissionner, tandis que d'autres ont été remerciés parce que « ces politiques ne cadraient pas avec leurs valeurs morale et religieuse » (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023). Toutefois, lors des entrevues, les participants ont indiqué que ces départs n'ont pas eu d'impact sur la mise en œuvre des projets. Dans un contexte de chômage élevé, il est facile de recruter des agents de développement qualifiés.

Pour ce qui est de la mise en œuvre de projets de lutte contre le VIH/Sida, les organisations locales ont trouvé un moyen pour contourner les obstacles liés à la stigmatisation et discrimination à l'endroit des bénéficiaires LGBT+, elles ont adopté une stratégie qui consiste à offrir des « espaces sûrs » où les membres de la communauté LGBT+ peuvent se réunir pour partager librement leurs expériences quotidiennes. Ces rencontres sont des moments d'échange entre les membres de la communauté LGBT+, surtout pour les transgenres et bisexuelles. Chaque individu partage ses préoccupations, permettant ainsi au groupe de déterminer collectivement les priorités et de s'entraider.

Un autre moyen utilisé par les agents de terrain pour faire face notamment à la police, aux services de renseignement, aux médias, à la justice congolaise, c'est de présenter les interventions comme faisant partie des droits humains. Le Participant 9 (Communication personnelle, 14 octobre 2023) a martelé qu'au niveau de la mise en œuvre, il y a des endroits où il faut avoir du tact pour aborder tout sujet lié à l'homosexualité, voire même le terme homosexualité.

Tout en relevant les obstacles rencontrés sur le terrain, le Participant 9 apporte une certaine nuance et indique avec satisfaction que la mise en place de politiques LGBT+, dans le cadre d'un projet VIH qu'il a eu à gérer, a eu un impact positif non seulement au sein de l'organisation, mais aussi sur le terrain avec les agents communautaires qui sont en contact direct avec les bénéficiaires.

Toujours dans le cadre de leurs politiques LGBT+, les ONG locales organisent des activités de sensibilisation de masse, des conférences, et lors des journées internationales notamment la journée internationale de la femme (8 mars) ou encore celle contre l'homophobie (17 mai), les ONG profitent pour faire passer le message, sensibiliser la masse par rapport aux personnes LGBT+ et bien faire comprendre aux gens que le projet cible tous les PVVIH et tout le monde a droit à la santé (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023).

5.4. DÉFIS ET PERSPECTIVES

Au sein des agences et institutions internationales de financement du développement, un des défis relevés par les gestionnaires de projet –dans leur travail de bureau de tous les jours– demeure l'acceptation de la diversité par d'autres collègues congolais. Et malgré l'existence de politiques non discriminatoires, certains collègues n'hésitent pas à exprimer de manière subtile leur rejet de la communauté LGBT+ :

Le grand problème c'est la barrière que nos collègues se mettent eux-mêmes quand ils ne veulent pas écouter, c'est difficile qu'ils changent. Mais ceux-là qui ont le temps d'écouter et de poser des questions, ils changent directement; ils comprennent et peuvent aussi expliquer. Mais les autres qui ne veulent pas, quand tu commences seulement, ils disent : hum hum hum hum, tu commences encore avec tes histoires ? Nous, on n'a pas le temps. (Participant 8, communication personnelle, 21 octobre 2023)

Un participant employé par une grande organisation internationale a indiqué que l'un des défis à relever est de gagner le soutien des collègues lorsqu'il s'agit de concevoir et soumettre des activités ciblant les personnes LGBT+ dans le cadre d'un projet.

En revanche, s'agissant des activités sur le terrain, les gestionnaires de projets indiquent avoir de bons rapports avec les gestionnaires et bénéficiaires membres de la communauté LGBT+ :

Il est intéressant de constater que lorsqu'ils [personnes LGBT+] ont confiance en vous, ils partagent ouvertement les difficultés auxquelles ils font face au sein de la communauté. Désormais, ils se sentent à l'aise et partagent ce qu'ils endurent, car ils ne nous perçoivent pas comme des individus cherchant à les étiqueter. Notre relation repose sur l'écoute, l'acceptation et une approche bienveillante. Contrairement à d'autres qui évitent souvent de s'engager avec eux, nous nous sommes présents, nous discutons de leur situation en toute franchise et sans préjugés. (Participant 4, communication personnelle, 11 janvier 2024)

Au niveau de la société en revanche, le Participant 12 constate qu'il y a un grand travail à faire pour changer les attitudes. "Ce n'est pas facile, ce n'est pas facile", insiste-t-il. Selon lui, l'influence de la religion et des coutumes sont des facteurs importants à considérer.

Tu sais, si tu es à l'intérieur [du pays] (en province), si on apprend que tu es lesbienne, on informe le chef coutumier; on viendra te prendre pour t'obliger à faire le travail forcé au champ pendant un mois sans être payée et on croit que si tu fais ce travail, tu vas changer. (Participant 2, communication personnelle, 23 septembre 2023)

Ce traitement est réservé à tout individu dénoncé auprès du chef coutumier, qu'il s'agisse d'un gestionnaire ou d'un bénéficiaire. Une sanction qui illustre le contexte dans lequel travaillent les gestionnaires de projet LGBT+ en province et qui oblige certains-es à ne pas dévoiler leur identité dans leur milieu de vie. Lors de mon échange avec le participant 2, il(elle) a pour sa part, mis en évidence un sentiment d'exclusion « amplifiée » dans un contexte rural où, selon lui (elle), il y a plus de stigmatisation contre les personnes membres de la communauté LGBT+.

Si je suis (j'étais) à Bujumbura, si je suis (j'étais) à Kinshasa, là j'allais vivre très très bien. Mais ici à Bukavu, il y a beaucoup de discriminations, il y a beaucoup de rejet familial par rapport à notre identification. Nous sommes vraiment, vraiment, vraiment rejetés. (Participant 2, communication personnelle, 23 septembre 2023)

Les personnes transgenres rencontrent plus des difficultés, notamment des problèmes de santé mentale par rapport aux autres membres de la communauté LGBTQ+, indique le Participant 5 (Communication personnelle, 5 octobre 2023) qui affirme militer davantage pour cette communauté. Les personnes transgenres, en particulier, sont confrontées à des défis majeurs, notamment à Kinshasa, où elles sont non seulement stigmatisées et discriminées, mais elles sont les plus exposées aux maladies sexuellement transmissibles.

Ces expériences les ont conduits à développer une certaine résilience, souvent caractérisée par des comportements spécifiques résultant des nombreuses violences subies, y compris des violences sexuelles. Cela crée des tensions au sein de la communauté et les autres membres ont du mal à comprendre et à les accepter (Participant 5, communication personnelle, 5 octobre 2023).

Un autre défi rencontré par les gestionnaires est la discrimination au sein même de la communauté LGBTQ+. « Il y a beaucoup de discrimination entre nous personnes LGBTQ+; et c'est beaucoup plus envers les personnes trans », a-t-il indiqué, précisant que ce sont beaucoup plus les personnes trans qui sont les plus discriminées par d'autres, c'est-à-dire par les gays et par les bi ou par les lesbiennes. Elles sont victimes et au niveau de la société et au sein même des organisations (Participant 5, communication personnelle, 5 octobre 2023).

Une personne qui est déjà dans la communauté et qui me discrimine en plus, ça fait encore plus mal parce que c'est une personne qui est censée comprendre ce que nous sommes, ce que nous vivons. Mais si elle doit me discriminer, vous voyez un peu, ça fait très mal, mais ce sont des choses que nous vivons. (Participant 5, communication personnelle, 5 octobre 2023)

Un autre défi soulevé par le Participant 9 (communication personnelle, 14 octobre 2023), membre de la communauté LGBTQ+, est la non-prise en compte de la femme dans toute sa diversité dans le cadre des projets conjoints notamment de lutte contre les violences sexuelles. Par exemple, lorsqu'il s'agissait d'inviter les participantes aux formations ou ateliers sur l'hygiène mensuelle, les femmes lesbiennes n'étaient pas invitées et pourtant elles sont censées prendre part à cette formation; ou encore lorsqu'il est question de bénéficier des serviettes hygiéniques, seules les femmes hétérosexuelles cisgenres sont considérées; le Participant 9 (Communication personnelle, 14 octobre 2023) note qu'il était parfois difficile de faire inscrire d'autres catégories de femmes (Trans, lesbiennes, queer, cisgenre, etc.) comme bénéficiaires dans certains projets.

Un autre enjeu majeur relevé par les gestionnaires de projet travaillant pour le compte de bailleurs de fonds a été la difficulté à collecter les données des activités dont les bénéficiaires sont membres de la communauté LGBT+.

Quand on a commencé à collecter les données en rapport avec ce projet [en lien avec les personnes LGBT+] c'était difficile. C'était toujours zéro, zéro; indicateur zéro, nombre de personnes LGBT+ recevant les services médicaux zéro, aide psychosocial, zéro. (...) C'est ainsi que j'ai commencé à discuter avec le staff (...) C'est comme ça que nous avons commencé à organiser de petites réunions, mais aussi en incluant aussi la communauté LGBT+ (...) C'est comme ça que le projet a commencé. Le staff avait ainsi compris que ce n'était pas un tabou et que ce n'était pas la façon dont ils pensaient. (Participant 8, communication personnelle, 21 octobre 2023)

Répondant à l'une des questions sur les perspectives par rapport aux politiques LGBT+ et tenant compte du contexte congolais, le Participant 5 (Communication personnelle, 5 octobre 2023) a soulevé un certain nombre des questions qui illustrent bien la complexité du problème qui va au-delà de la simple mise en place des politiques LGBT+ au sein des organisations :

[...] dans certaines organisations il peut y avoir un texte (réglementaire ou politique contre la stigmatisation et la discrimination) clairement défini, [...] est-ce que vous l'appliquez réellement ? [...], Mais est-ce que ce n'est pas juste pour faire bonne figure ? Pour montrer à certains partenaires ou à certains bailleurs qu'effectivement, nous avons le strict respect de tout le monde et tout ça ? Mais est-ce que dans le vécu même des agents au sein de l'entreprise ou bien de l'organisation, est-ce que cela est vraiment visible ? Est-ce que ça a de l'impact ? (Participant 5, communication personnelle, 5 octobre 2023)

Un exemple en lien avec les défis liés à la thématique LGBT+ est celui des projets conjoints exécutés dans un consortium impliquant plusieurs ONG –pas toutes LGBT+ exclusives–. À ce propos, le Participant 5 a partagé une expérience vécue dans le passé dans le cadre d'un projet conjoint axé sur la santé sexuelle et reproductive. En effet, lorsqu'il était question d'intégrer les organisations moins familières avec la thématique LGBT+, plusieurs obstacles ont émergé quand il fallait collaborer avec des étudiants et des professionnels du sexe, il était important d'intégrer la problématique LGBT+ dans le contexte de la santé sexuelle et de la prévention du VIH/Sida et des infections sexuellement transmissibles (Participant 5, communication personnelle, 5 octobre 2023).

Le Participant 2 qui est aussi membre de la communauté LGBT+, a également évoqué quelques exemples de difficultés rencontrées en famille, dans le quartier, bref dans leur milieu de vie. À Bukavu par exemple, à l'est de la RDC, lorsque la famille ou le voisinage est au courant que vous travaillez pour la communauté LGBT+, vous devenez sujet d'agression et de moqueries, selon ce participant. « La discrimination due à notre travail est bien réelle », a-t-il ajouté. Il y a donc un problème de sécurité personnelle et pour faire face à cela, le participant 2 propose l'appui des activités de sensibilisation de masse pour amener la communauté en général à tolérer l'existence de la diversité sexuelle. Reconnaisant l'ampleur de la tâche compte tenu du contexte culturel congolais, notre participant souligne que le financement pour ce type d'activité reste difficile à trouver (Participant 2, communication personnelle, 23 septembre 2023).

Une autre stratégie mise en place par l'ONG où travaille le Participant 2 est que les gestionnaires demeurent discrets-es et ne font pas leur « *coming out* » dans leur environnement de vie. Cependant, dans le cadre du projet, lorsque les gestionnaires vont travailler, loin de leur milieu de vie, ils (elles) s'identifient comme personnes LGBT+. Selon le Participant 2, cela permet aux personnes LGBT+ (bénéficiaires) du projet d'être en confiance (Participant 2, communication personnelle, 23 septembre 2023). Et c'est dans le cadre du projet, loin de son quartier et s'étant affichée ouvertement comme personne transgenre, qu'elle fait l'objet de discrimination (Participant 2, communication personnelle, 23 septembre 2023).

Les ONG locales, se définissant comme des organisations identitaires, ont également souligné faire face à un défi constant : la difficulté à trouver des compétences spécialisées dans la gestion de projet. En effet, il est essentiel de disposer d'expertises spécifiques pour assurer une mise en œuvre efficace des projets. La complexité des tâches, telles que la rédaction de rapports, les descentes sur le terrain et les interactions avec les autorités du pays, exige des compétences spécifiques. Le défi réside dans la sélection d'individus qualifiés, en accord avec les principes d'équité et d'égalité, pour représenter l'organisation. Bien que cette exigence ait été un obstacle constant, certaines organisations s'emploient à surmonter ces difficultés en renforçant les capacités de leurs employés membres de la communauté LGBT+. Ces initiatives de capacitation ont le mérite de préparer les membres à des rôles plus importants au sein de l'organisation, favorisant ainsi une relève qualifiée et une progression vers des responsabilités plus élevées.

En somme, les acteurs-trices de développement notent une amélioration de la situation en RDC.

Les choses ne sont plus les mêmes. On peut se féliciter du combat qu'on a mené près de deux décennies. Il y a un changement à saluer parce qu'on a des alliés. Il y a des organismes de la société civile qui nous accompagnent dans notre mandat, dans nos actions et dans nos activités. On a le soutien de bailleurs des fonds; on a également le soutien d'autres organismes religieux aussi, parce qu'on a eu à mener des activités avec les leaders religieux pour expliquer les notions d'orientation sexuelle, de l'identité ou expression du genre. Parce que les problèmes aussi c'est l'ignorance. Et quand on organise des ateliers [c'est] pour changer les perceptions, donner de l'information. (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023)

Bien que reconnu comme hostile à la diversité du genre, le contexte congolais a néanmoins offert certaines ouvertures que certains participants considèrent comme des succès engrangés ces deux dernières décennies. Un des participants a noté :

Après notre plaidoyer auprès du ministère de la Santé par ses différents programmes : le Programme national pour la santé des adolescents, le Programme national pour la santé de la reproduction et le Programme national de lutte contre le VIH. Tous ces différents programmes du ministère de la Santé ont eu à inclure la communauté LGBTQ comme groupe cible aussi dans le Plan stratégique national de lutte contre le VIH. Aujourd'hui, les personnes transgenres sont prises en compte, mais également les femmes lesbiennes. Ça, c'est vraiment un facteur de succès, quelque chose à saluer pour nous, personnes militantes de la RDC. (Participant 9, communication personnelle, 14 octobre 2023)

En définitive, les gestionnaires de projet au sein des ONG locales ont indiqué faire face à quelques défis, dont la difficulté pour certains collègues à accepter la diversité sexuelle; de la réticence pour certains collègues à appuyer ou à contribuer aux projets LGBT+; le défi institutionnel pour trouver des personnes compétentes pour représenter les ONG locales auprès des ministères; le poids de la religion dans la société congolaise et chez certains employés rendant ainsi difficile leur appui et collaboration aux projets LGBT+.

Un autre défi majeur concerne les relations avec les services étatiques, qui s'érigent parfois en obstacles en l'absence de loi qui, d'une part, autorise les activités des ONG en faveur des personnes LGBT+, mais d'autre part reconnaît –sans équivoque– leurs droits en tant qu'être humain. Les responsables de projet sont souvent appelés à faire preuve d'ingéniosité et élaborer des stratégies pour naviguer et mettre en œuvre des activités, en développant notamment des approches

inclusives qui respectent les différences religieuses et en trouvant des solutions aux éventuels obstacles administratifs mis en place par les services étatiques.

DISCUSSION GÉNÉRALE

Au fur et à mesure que je réalisais mes entretiens avec les gestionnaires de projet, je me rendais compte que ce travail prenait des allures d'une tribune offerte aux agents de développement qui n'hésitaient pas à exprimer leurs frustrations, en particulier les gestionnaires de projet travaillant au sein des ONG locales. Comme nous l'avons mentionné dans l'étude, ils (elles) sont pour la plupart membres de la communauté LGBT+. Ainsi, pour certains-es, leurs expériences professionnelles ressemblent à leurs expériences de vie quotidienne.

À en croire un gestionnaire de projet travaillant pour le compte d'une institution finançant les activités LGBT+ en RDC, les politiques LGBT+ au sein de sa structure ont permis d'identifier, plaider et allouer plus de fonds, plus particulièrement dans le domaine de la lutte contre le VIH en faveur de la communauté LGBT+ (Participant 18, communication personnelle, 27 décembre 2023). Bien qu'il reste beaucoup à faire, certains acteurs-trices de développement ont néanmoins salué les avancées enregistrées ces vingt dernières années en matière de débats et discussions en rapport avec la problématique LGBT+ en RDC.

Cependant, il y a lieu d'émettre quelques réserves en mettant en avant les limites de notre étude. N'ayant pas pu trouver des études scientifiques antérieures présentant la situation en ce qui concerne la stigmatisation et la discrimination au sein des organisations de développement en RDC, il nous a donc été difficile de présenter l'impact réel de la mise en place des politiques LGBT+ au sein de ces organisations. En effet, cela suppose connaître la situation avant pour la comparer avec la situation actuelle. De plus, contrairement à la majorité, un participant –non-membre de la communauté LGBT+– a exprimé son opinion selon laquelle une initiative visant à réformer le droit congolais pour accorder davantage de droits aux personnes appartenant à cette communauté en RDC, pourrait s'avérer contre-productive et même entraîner des résultats opposés à ceux escomptés par ses promoteurs-rices. Le flou qui caractérise la législation congolaise permet en effet aux organisations non gouvernementales de mener leurs activités sous plusieurs labels notamment l'appui sanitaire ou le renforcement des droits de l'homme. Cela est possible grâce au fait que les règles sont moins strictes que dans certains autres pays d'Afrique, tels que le Ghana et le Cameroun. Une initiative parlementaire visant à reconnaître plus de droits pour les membres de

la communauté LGBT+ aurait le potentiel d'attiser des tensions contre les personnes LGBT+ en raison de l'opinion publique, qui selon le Participant 15, est très hostile à la diversité de genre.

C'est dans cette logique qu'un autre gestionnaire de projet a souligné que l'élaboration et le financement des projets ciblant spécifiquement les personnes de la communauté LGBT+ peuvent poser le risque d'exposer et mettre en danger les personnes LGBT+ dans le contexte congolais. Ils (elles) ont rappelé qu'il est impératif de respecter le principe de non-malfaisance (Do not harm) en développement international.

Commencer un projet sur l'autonomisation ou les droits des LGBTI en RDC ? Pour un projet de cette envergure, je doute que cela réussisse. Il faut être très prudent. Un tel projet pourrait nuire à la communauté, et je ne conseille pas aux gens de l'utiliser en raison du contexte politique et juridique en RDC. Cependant, il existe des points d'entrée où l'on peut commencer à intégrer des interventions autonomes dans le cadre du programme VIH, du programme TB, et d'autres programmes. (Participant 16, communication personnelle, 11 janvier 2024)

Le participant 16, qui travaille pour une organisation non gouvernementale internationale, met en garde contre la possibilité de conséquences fâcheuses si l'on cherche à réformer la législation pour soutenir la communauté LGBT+. Il(elle) préconise le statu quo, car il permet aux acteurs-trices de développement de continuer à mener des actions en faveur de cette communauté : « il peut être préférable de s'abstenir de légiférer si le succès de cette démarche n'est pas assuré dans le contexte actuel » (Participant 16, communication personnelle, 11 janvier 2024).

Pourtant, dans un contexte juridique qui ne reconnaît pas les droits de personnes LGBT+, des projets « pour et par des personnes LGBT+ » ou « projets autonomes LGBT+ » existent déjà en RDC. Les participants ont confirmé que les stratégies mises de l'avant n'offrent probablement pas d'espace pour faire la publicité, pour des raisons évidentes. Tous-tes les 10 acteurs-trices interrogés-es issus-es des ONG locales (sur les 19 au total) soulignent la nécessité de réviser la législation pour progresser dans la lutte contre la stigmatisation et la discrimination envers personnes LGBT+. « Il faudra que le pays, la loi se prononce [...], c'est difficile », a indiqué la participante 15 (Communication personnelle, 15 novembre 2023).

Nous avons donc deux positions; la première est celle des agents de développement qui optent pour un changement au niveau du cadre légal et la deuxième, celle d'un statu quo pour éviter de lancer un débat au niveau national qui pourrait déboucher sur des mesures encore plus fermes. L'exemple de l'Ougandais et plus récemment du Parlement ghanéen qui vient d'adopter une nouvelle loi contre les personnes LGBT+ (Jeannin, 2024).

Notre recherche a mis en évidence des différences dans les expériences de gestion selon le type d'organisation. Dans le cas des bailleurs de fonds, les responsables ont signalé la présence de politiques LGBT+ visant à favoriser la diversité de genre et à combattre la stigmatisation et la discrimination. En revanche, les gestionnaires de projets des ONG internationales interrogés-es ont indiqué que leurs organisations ne disposent pas de politique LGBT+ formelle, mais plutôt des orientations générales établies pour lutter contre la stigmatisation et la discrimination envers toutes les personnes marginalisées. Pour leur part, les gestionnaires de projets issus des ONG locales ont confirmé l'existence des politiques LGBT+ clairement énoncées, avec des dispositions couvrant notamment le recrutement, la formation et la mise en œuvre des activités liées aux projets. Par exemple, les postes de responsabilité sont souvent réservés aux personnes membres de la communauté LGBT+, ce qui peut causer des frustrations parmi les autres travailleurs-euses. Malgré des expériences de stigmatisation et de discrimination au sein de la communauté LGBT+, les participants-es à notre étude perçoivent positivement ces politiques LGBT+ et ils (elles) affirment que ces politiques ont contribué à lutter contre la stigmatisation et la discrimination des personnes LGBT+. En résumé, les gestionnaires de projet ont tous été confrontés à des situations de stigmatisation ou de discrimination, soit directement, soit en tant que témoins, mais ces expériences varient selon le type d'organisation et l'environnement dans lequel ils (elles) opèrent.

En résumé, nous reconnaissons que notre étude n'a pas approfondi la réflexion sur tous les enjeux liés à la problématique, se concentrant uniquement sur les expériences des gestionnaires de projet. Cependant, elle constitue une première dans le domaine et offre une base inspirante pour de futures réflexions sur le travail des gestionnaires de projet en RDC dans son ensemble.

CONCLUSION

À l'heure où le développement inclusif se répand dans les discours¹² et pratiques globales du développement, notre étude a –sans tabou– osé aborder une problématique qui jusqu'à ce jour reste ignorée par la communauté scientifique en RDC à cause des pesanteurs culturelles et religieuses inhérentes à la société congolaise. Notre question de recherche était celle de savoir comment est-ce que les gestionnaires de projets ciblant les personnes LGBT+ arrivent-ils (elles) à faire face à la stigmatisation dans l'exercice de leur travail, notamment dans la mise en œuvre de projets dans un contexte d'hétéronormativité et homophobe.

À travers nos entrevues semi-dirigées avec les acteurs-trices de premier plan de l'action du développement qui sont les gestionnaires de projet ciblant la communauté LGBT+, notre démarche scientifique a révélé que la mise en place des politiques LGBT+ favorables à la diversité et l'inclusion au sein des organisations de développement a connu des résultats mitigés. Ces politiques ne se résument pas à des écrits, elles prennent également la forme d'actions concrètes telles que des séances de formation obligatoire sur le respect mutuel et l'intégration, ainsi que des campagnes pour éduquer les forces de l'ordre et les décideurs politico-administratifs sur la manière de combattre la stigmatisation et la discrimination.

Les données collectées confirment notre réponse provisoire à la question de départ selon laquelle la mise en place des politiques LGBT+ au sein des organisations de développement a contribué à lutter contre la stigmatisation à l'endroit des gestionnaires de projets ciblant les personnes LGBT+. À travers notamment des formations, l'élaboration des documents réglementaires et statutaires ainsi que des plaidoyers pour la promotion de l'acceptation de l'inclusion et de la diversité, les gestionnaires de projets ont indiqué avoir remarqué une diminution des cas de stigmatisation et discrimination rapportés. Néanmoins, il persiste encore diverses formes de stigmatisation ou discrimination. Au sein des organisations internationales, les participants à notre étude ont évoqué notamment des taquineries et des blagues de certains collègues à leur endroit. Au total, 17

¹² Développement inclusif défini par les concepts de développement humain (DH) et d'appropriation locale). [...] Le DH est défini comme l'élargissement des possibilités offertes aux individus, ou ce que Sen nomme leur « liberté réelle » (1999, 15 ; 1988) tiré de Sondarjée, M. (2013). Développement inclusif : Changement de paradigme ou annexe au néolibéralisme ?. *Revue Possibles*, 36(4), p. 59-77. Consulté le 1 mars 2024 de <https://revuepossibles.ojs.umontreal.ca/index.php/revuepossibles/article/view/359>

participants sur les 19 ont indiqué avoir été victimes d'une forme quelconque de stigmatisation et de discrimination.

Au niveau des bailleurs de fonds, les politiques LGBT+ mises en place sont de plusieurs ordres allant de l'élaboration à la dissémination d'un ensemble d'énoncés, de principes directeurs, de valeurs et d'intentions en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBT+. Des cas de microagressions tels que les moqueries ont certes été rapportés, mais de manière générale, les gestionnaires de projet au sein des agences de développement et institutions financières internationales travaillent dans une atmosphère où règne le respect et l'acceptation de la diversité de genre.

Au niveau des ONG internationales, les quatre participants ont tous indiqué que leurs organisations ne disposent pas encore de texte spécifique visant exclusivement la communauté LGBT+. Les ONG internationales s'alignent non seulement sur les politiques des bailleurs de fonds en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, mais elles recourent également aux textes portant sur les droits de l'homme, ainsi que les textes et documents élaborés pour lutter contre les violences sexuelles basées sur le genre.

Enfin, les ONG locales se sont quant à elles munies de plusieurs outils réglementaires composés entre autres des textes, dont les règlements d'ordre intérieur, le code de bonne conduite, leur statut et le contrat de travail. En outre, ces structures locales recourent et misent également sur la sensibilisation régulière des employés et agents communautaires pour promouvoir un environnement professionnel où tout le personnel est LGBT+ « friendly ».

Ainsi de manière générale, la mise en place de politiques LGBT+ au sein des ONG locales a, selon les gestionnaires de projet interviewés, contribué à promouvoir un environnement de travail sans stigmatisation ou discrimination. En revanche, c'est sur le terrain –dans la société– que la situation reste difficile non seulement pour les acteurs-trices de développement, mais aussi pour les bénéficiaires membres de la communauté LGBT+. Néanmoins, pour faire face à cette situation, les acteurs-trices de développement mettent en avant l'approche basée sur les droits de la personne pour justifier leur travail en faveur de la communauté LGBT+ en RDC.

Dans un environnement hostile aux personnes LGBT+, les gestionnaires de projets ont insisté sur la nécessité de promulguer des textes légaux au pays qui protégeront les personnes LGBT+, et par ricochet protégeront aussi le travail des agents de développement. Reconnaissant qu'il y a encore du chemin avant d'arriver à toutes ces réformes, les participants notent certaines avancées grâce à la mise en place de ces politiques :

- Impact positif à deux niveaux : La communauté LGBT+ prend part au processus de conception, planification et exécution des projets qui impactent leur vie;
- Impact positif au sein des agences et institutions de développement pourvoyeurs de financement. En effet, les collègues respectent la diversité malgré quelques cas de moqueries relevées par quelques participants dans cette étude;
- Impact mitigé sur le terrain (dans la société) : Les gestionnaires de projets et les bénéficiaires sont toujours victimes de stigmatisation et discrimination.

Tenant compte des réalités rencontrées dans la mise en œuvre des projets, les acteurs-trices de développement ont souligné l'importance de renforcer l'impact des politiques LGBT+ en intégrant les mesures de protection dans les politiques nationales, tout en sensibilisant les autorités politiques et administratives. À ce sujet, un participant a mis en avant la nécessité de vulgariser et renforcer les lois existantes, comme la Loi n° 08/011 du 14 juillet 2008 sur la protection des droits des personnes vivant avec le VIH/Sida et des personnes affectées. Cette loi, notamment dans son article 2, alinéa 5, reconnaît déjà les homosexuels comme ayant des droits en matière de santé.

Nous espérons croire que notre étude encouragera des réflexions plus approfondies sur ce phénomène. Elle a le mérite d'avoir posé les bases pour d'autres analyses sur les problématiques touchant la communauté LGBT+ en RDC. En donnant la parole aux gestionnaires de projet, nous avons également abordé un sujet encore tabou dans une société qui reste profondément opposée à l'acceptation de la diversité de genre et de l'identité sexuelle.

L'étude constitue une contribution significative aux études queer dans le domaine du développement, en adoptant une approche qui valorise et promeut la diffusion des savoirs issus du terrain. En mettant l'accent sur l'expérience des gestionnaires de projets travaillant avec les personnes LGBT+ en RDC, elle offre de nouvelles perspectives sur les défis rencontrés sur le

terrain et sur les pratiques d'aide existantes. Grâce à des analyses qualitatives approfondies, l'étude a permis de mieux cerner les préoccupations et les perceptions des acteurs-trices du développement en matière de diversité sexuelle et de genre. Elle ouvre ainsi la voie à de futures réflexions et recherches dans ce domaine, offrant une source d'inspiration supplémentaire pour améliorer les pratiques d'aide et promouvoir des politiques plus inclusives et sensibles aux questions LGBT+ dans le cadre du développement international.

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire élaboré pour les entrevues semi-dirigées

QUESTIONS GÉNÉRALES SUR LE PROJET

- Pouvez-vous nous parler de votre projet ? Son nom, ses objectifs, ses activités, sa durée, son financement ?
- Quel est votre rôle ou quelles sont vos principales tâches dans la mise en œuvre du projet ?
- Tenez-vous compte des réalités inhérentes à la société et au contexte culturel congolais pendant la phase d'exécution ?

1. MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES LGBT+

- Pouvez-vous décrire les politiques ou initiatives en faveur de la communauté LGBT+ mises en place au sein de votre organisation ?
- Comment ces politiques ont-elles été introduites et quelles sont leurs principales caractéristiques ?
- Comment les politiques LGBT+ sont-elles perçues et appliquées dans votre organisation ?
- Dans quelle mesure les politiques LGBT+ ont contribué à réduire la stigmatisation ?

2. STIGMATISATION ET INCLUSION

- Que pensez-vous de la stigmatisation dans le cadre de votre travail ? L'avez-vous personnellement expérimentée? Parlez-nous de votre expérience ?
- Comment appréhendez-vous le regard porté sur vous dans le cadre de votre travail ?
- Quelle est votre perception de vos rapports avec les autres collègues ainsi qu'avec les bénéficiaires du projet ?

3. IMPACTS DES POLITIQUES LGBT+

- Comment est-ce que les politiques LGBT+ ont influencé la planification et la mise en œuvre de projets ciblant les personnes LGBT+ dans votre organisation ?

- La mise en place des politiques LGBT+ a-t-elle affecté la collaboration avec les parties prenantes (ou les partenaires du projet) en RDC ?

4. DÉFIS ET SUCCÈS

- Quels ont été les principaux défis liés à la mise en place des politiques LGBT+ dans votre organisation ?
- Pouvez-vous partager des exemples de réussites ou de bonnes pratiques découlant de ces politiques en matière de lutte contre la stigmatisation ?
- Comment prenez-vous en compte les défis rencontrés par les personnes LGBT+ durant l'implémentation des activités du projet ?

5. PERSPECTIVES

- Quelles sont les opportunités pour renforcer l'effet des politiques LGBT+ dans la lutte contre la stigmatisation ?
- Comment envisagez-vous l'évolution des politiques LGBT+ et leur impact sur les gestionnaires de projets ciblant les personnes LGBT+ en RDC ?

Ces questions vont nous aider à explorer les expériences, les attitudes et les perceptions des gestionnaires de projets en lien avec les politiques LGBT+ et leur rôle potentiel dans la lutte contre la stigmatisation en RDC.

Annexe 2 : Certificat du comité d'éthique



CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2023-2506

Titre du projet de recherche : Projets de développement ayant des activités ciblant les personnes LGBT+ en RDC : Regard sur le vécu des gestionnaires

Niveau de risque: Risque minimal

Type d'évaluation: Évaluation déléguée

Chercheur principal :

Alain Kapinga Mukeba

Étudiant, Université du Québec en Outaouais

Directrice de recherche :

Charmain Levy

Professeure, Université du Québec en Outaouais

Date d'approbation du projet : 27 mars 2023

Date d'entrée en vigueur du certificat : 27 mars 2023

Date d'échéance du certificat : 27 mars 2024

Caroline Tardif

Attachée d'administration, CÉR

pour André Durivage, Président du CÉR

Signé le 2023-03-27 à 08:54



Formulaire de demande de renouvellement de l'approbation éthique

Titre du protocole : **Projets de développement ayant des activités ciblant les personnes LGBT+ en RDC : Regard sur le vécu des gestionnaires**

Numéro(s) de projet : **2023-2506**

Identifiant Nagano : **Mon mémoire**

Chercheur principal (au CER Éval) : **Alain Kapinga Mukeba**

Date d'approbation du projet par le CER : **2023-03-27**

Formulaire : **F9-13278**

Date de dépôt initial du formulaire : **2024-04-10**

Date de dépôt final du formulaire : **2024-04-10**

Statut du formulaire : **Formulaire approuvé**

Suivi du BCER

1.

OBJET: RENOUELEMENT DE L'APPROBATION ÉTHIQUE

2.

Statut de la demande:

Demande approuvée

À la suite du dépôt de votre formulaire de renouvellement, le comité d'éthique de la recherche de l'UQO constate le bon déroulement du projet et vous autorise à poursuivre vos activités de recherche pour une période d'un an.

Le renouvellement de votre approbation éthique est valide jusqu'au:

2025-03-27

RENOUELEMENT ANNUEL: Pour maintenir la validité de votre approbation éthique, vous devez obtenir le renouvellement de votre approbation éthique à l'aide du formulaire F9, et ce avant la date d'échéance. Un rappel automatique vous sera envoyé par courriel quelques semaines avant l'échéance de votre approbation éthique.

MODIFICATION: Si des modifications sont apportées à votre projet de recherche, vous devez soumettre les modifications au CER, et ce, AVANT la mise en œuvre de ces modifications en complétant le formulaire F8 - Demande de modification au projet de recherche.

FIN DE PROJET: Vous devez remplir le formulaire F10-Rapport final afin d'informer le CER de la fin de votre projet de recherche.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Affaires mondiales Canada (2019). *Communiqué : Le Canada annonce un nouveau financement pour appuyer les droits des personnes LGBTQ2*. <https://www.canada.ca/fr/affaires-mondiales/nouvelles/2019/02/le-canada-annonce-un-nouveau-financement-pour-appuyer-les-droits-des-personnes-lgbtq2.html>
- Allard-Poesi, F. et Huault, I. (2012). Judith Butler et la subversion des normes : Pouvoir être un sujet. Dans Germain, O.. *Les grands inspireurs des théories des organisations* (pp. 45-62). 1ère édition. EMS. SN - 978-2847694345 <https://shs.hal.science/halshs-00733006/document>
- Amnistie internationale (2013). Quand aimer devient un crime. La criminalisation des relations entre personnes de même sexe en Afrique subsaharienne. *Amnesty International Ltd Peter Benenson House*. <https://www.amnesty.org/fr/documents/afr01/001/2013/fr/>
- Amnistie internationale (2014). Livret accompagnement exposition Droits humains et minorités sexuelles. https://amnestyfr.cdn.prismic.io/amnestyfr%2Fca835f29-863a-439c-a1a5-1ec67d236d16_dh_et_minorites_sexuelles_livret_expo.pdf
- Amnistie internationale (2023). Rapport 2022/23. La situation des droits humains dans le monde. <https://www.amnesty.org/fr/wp-content/uploads/sites/8/2023/04/POL1056702023FRENCH.pdf>
- Analoui, F. (1989). Project managers' role: towards a 'descriptive' approach, *Project Appraisal*, 4:1, 36-42. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02688867.1989.9726703?needAccess=true>
- Anceaux, F. et Sockeel, P. (2006). Mise en place d'une méthodologie expérimentale : hypothèses et variables. *Recherche en soins infirmiers*, 84, 66-8. <https://doi.org/10.3917/rsi.084.0066>
- Antoine, P. (2017) . Chapitre 2. L'analyse interprétative phénoménologique. Dans Santiago Delefosse, M. et Del Rio Carral, M. (dir.), *Les méthodes qualitatives en psychologie et sciences humaines de la santé*. (p. 33 -59). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.santi.2017.01.0033>.
- Arnold, A. et Candea, M. (2015). Comment étudier l'influence des stéréotypes de genre et de race sur la perception de la parole ? *Langage et société*, 152, 75-96. <https://doi.org/10.3917/lis.152.0075>
- Awondo, P., Geschiere, P., Reid, G., Jaunait, A., Le Renard, S. et Marteu, É. (2013) . Une Afrique homophobe ? Sur quelques trajectoires de politisation de l'homosexualité : Cameroun, Ouganda, Sénégal et Afrique du Sud. *Raisons politiques*, n° 49(1), 95-118. <https://doi.org/10.3917/rai.049.0095>.
- Bamba, A. (2024). Ghana : le président pourrait renoncer à la loi anti-LGBTQ. *Africanews*. <https://fr.africanews.com/2024/03/05/ghana-le-president-pourrait-renoncer-a-la-loi-anti-gay/#:~:text=Le%20pr%C3%A9sident%20ghan%C3%A9n%20pourrait%20ne,statu%C3%A9%20sur%20son%20cadre%20%C3%A9gal>.
- Banque mondiale (2016). World Bank Announces New Advisor on Sexual Orientation and Gender Identity Issues. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2016/10/27/world-bank-announces-new-advisor-on-sexual-orientation-and-gender-identity-issues>
- Banque mondiale (2023). World Bank Gender Strategy 2024 - 2030: Accelerate Gender Equality for a Sustainable, Resilient, and Inclusive Future - Consultation Draft (English). Washington, D.C. : World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099013107142345483/SECBOS04cf7b650208a5e08b784c0db6a4>
- Banque mondiale (2017). Orientation sexuelle et identité de genre. <https://www.banquemondiale.org/fr/topic/socialdevelopment/brief/sexual-orientation-and-gender-identity>
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Presses universitaires de France.

- Baron-Cohen, S. (2003). *The essential difference: Men, women and the extreme male brain*. Penguin/Basic Books.
- Benoist, J. (2007). Logiques de la stigmatisation, éthique de la déstigmatisation. *L'information psychiatrique*, 83(8) : 649-654. <https://doi.org/10.1684/ipe.2007.0228>
- Bereni, L. et Chappe, V. (2011) . La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique. *Politix*, n° 94(2), 7-34. <https://doi.org/10.3917/pox.094.0007>.
- Bergenfield, R. et Miller, A. (2014). *Queering International Development? An Examination of New 'LGBT Rights' Rhetoric, Policy, and Programming among International Development Agencies*. Policy Journal, Harvard Kennedy School., Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2514066>
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*. 25(6), 764–786.
- Boudreau, K., (2024). *Portrait du marché en gestion du développement international et de l'action humanitaire*. Université Laval. <https://www.sdp.ulaval.ca/emplois-stages/portraits-marche/fsa/gestion-developpement-international-action-humanitaire>
- Breton, H. (2020). Éditorial. *Éducation Permanente*, N° 222(1), 5-10. <https://doi.org/10.3917/edpe.222.0005>.
- Brière, S. et Proulx, D. (2013). La réussite d'un projet de développement international : leçons d'expérience d'un cas Maroc-Canada. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, Vol. 79(1), 171-191. <https://doi.org/10.3917/risa.791.0171>.
- Brière, S., Conoir, Y., Poulin, Y., Maltais, S. et Auclair, I. (2021). *La gestion de projets de développement international et d'action humanitaire* (2^e éd.). Presses de l'Université Laval.
- Brière, S. et Proulx, D. (2014). Caractéristiques et succès des projets de développement international : Que peuvent nous apprendre les gestionnaires d'ONG ? *Revue canadienne d'études du développement* 35(2) :249-264. <http://dx.doi.org/10.1080/02255189.2014.900478>
- Broqua, C. (2012). L'émergence des minorités sexuelles dans l'espace public en Afrique. *Politique africaine*, N° 126(2), 5-23. <https://doi.org/10.3917/polaf.126.0005>.
- Browne, E. (2019). Gender norms, LGBTQI issues and development: a topic guide. *Align: Advancing Learning and Innovation on Gender Norms*. https://www.alignplatform.org/sites/default/files/2019-02/gender_norms_and_lgbtqi_issues_0.pdf
- Buchanan, N. (2011). Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation. *Psychology of Women Quarterly* 35(2):336-337. https://www.researchgate.net/publication/312367320_Microaggressions_in_Everyday_Life_Race_Gender_and_Sexual_Orientation SueDerald WingMicroaggressions in Everyday Life Race Gender and Sexual Orientation Hoboken NJ John Wiley Sons Inc 2010 352 pp 4500 h
- Budoo-Scholtz, A. (2023). Le président ougandais promulgue une loi répressive anti-LGBT. *Human Right Watch*. <https://www.hrw.org/fr/news/2023/05/30/le-president-ougandais-promulgue-une-loi-repressive-anti-lgbt>.
- Butler, J. (1999). *Gender Trouble*. Tenth Anniversary Edition (2d ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203902752>
- Chamberland, L. (2019). *Hétérosexisme*. Anthropen. <https://revues.ulaval.ca/ojs/index.php/anthropen/article/view/30626/163>
- Charmillot, M. (2021). Définir une posture de recherche, entre constructivisme et positivisme. Dans Module 4 : Choisir une posture éthique et une approche théorique. Sous la dir. de Piron, F. et Arsenaux, É. (2021). *Guide décolonisé et pluriversel de formation à la recherche en sciences sociales et humaines*. Éditions science et bien commun. <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/projetthese/chapter/les-grands-debats->

epistemologiques-occidentaux-attribue/

- Chouinard, V. (2010). La prévention de l'homophobie et de l'hétérosexisme à l'école : exemple au collégial. *Service social*, 56(1), 43–53. <https://doi.org/10.7202/039778ar>
- Commissaire aux droits de l'homme (2011). *La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre en Europe*. Éditions du Conseil de l'Europe. https://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/report/Part1_fr.pdf
- Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (2021). L'homosexualité. *CGRA*. <https://www.cgra.be/fr/infos-pays/lhomosexualite-3#:~:text=La%20stigmatisation%20et%20les%20atteintes>
- Conseil supérieur de l'audiovisuel et de la Communication (2023). Communiqué officiel 004/CSAC/RAP/OK/06/23 “Communiqué de presse”. https://twitter.com/csac_rdc/status/1670807051960811520?s=20
- Constitution de la République démocratique du Congo. <https://media.unesco.org/sites/default/files/webform/r2e002/30fc959de50075fb86d6f23e93148d2f48056a21.pdf>
- Cornet, A. (2014). 3. L'approche intégrée du genre dans l'élaboration des politiques socio-économiques. *Regards croisés sur l'économie*, n° 15(2), 52-68. <https://doi.org/10.3917/rce.015.0052>.
- Cuso International (2022). Communiqué de presse : Le nouveau projet de Cuso International privilégie le soutien aux jeunes et aux femmes vulnérables en République démocratique du Congo. <https://cusointernational.org/fr/nouvelle/le-nouveau-projet-de-cuso-international-privilegie-le-soutien-aux-jeunes-et-aux-femmes-vulnerables-en-republique-democratique-du-congo/>
- Dawkins, R. (1989). *The Selfish Gene* (40th anniversary edition). Oxford University Press. <https://archive.org/download/pdfy-RHEZa8riPwBuUyrV/The%20Selfish%20Gene.pdf>
- De Beauvoir, S. (1949). *Le deuxième sexe II. L'expérience vécue*. Gallimard. https://ia902808.us.archive.org/2/items/LeDeuxiemeSexeTome2SimoneDeBeauvoir/Le%20deuxieme%20sexe_Tome%202%20-%20Simone%20de%20Beauvoir.pdf .
- De Lesseux (2020). Canada/Sénégal : la question de l'homosexualité au cœur de la rencontre entre Justin Trudeau et Macky Sall [vidéo]. TV5Monde. <https://information.tv5monde.com/video/canada-senegal-la-question-de-l-homosexualite-au-coeur-de-la-rencontre-entre-justin-trudeau-et>
- Delville, P. (2017). Pour une socio-anthropologie de l'action publique dans les pays ‘sous régime d'aide’ ». *Anthropologie & développement* [En ligne], 45 | 2017, mis en ligne le 01 novembre 2017. <http://journals.openedition.org/anthropodev/542>
- Deschenaux, F. et Laflamme, C. (2007). Analyse du champ de la recherche en sciences de l'éducation au regard des méthodes employées : la bataille est-elle vraiment gagnée pour le qualitatif ? *Recherches qualitatives*, 27(2), 5–27. <https://doi.org/10.7202/1086784ar>
- Dobbin et Kalev (2022). *Getting to Diversity: What Works and What Doesn't*. Harvard University Press.
- Doligez, F. (2020). L'aide au développement à l'épreuve des stratégies absurdes. *Revue internationale des études du développement*, 241, 87-111. <https://doi.org/10.3917/ried.241.0087>
- Doucet, M.-C. (2009). Théories du comportement humain et configurations sociales de l'individu. *Sociologie et sociétés*, 41(1), 35–53. <https://doi.org/10.7202/037906ar>
- Durand, D. (1983). *La systémique. Que sais-je ?* Presses universitaires de France. 2è édition.
- Eberhardt, J.L. (2019). *Biased: Uncovering the Hidden Prejudice That Shapes What We See, Think, and Do*. Penguin Books.

- Egil, F. (2015). Les Objectifs de développement durable, nouveau « palais de cristal » ? *Politique africaine*, 140, 99-120. <https://doi.org/10.3917/polaf.140.0099>
- El-Hage, H. et Lee, E. J. (2016). LGBTQ racisés : frontières identitaires et barrières structurelles. *Alterstice*, 6(2), 13–27. <https://doi.org/10.7202/1040629ar>
- Enten, F., Feuvrier, M. et Oliveira, A. (2020). De la capitalisation des expériences au sein des organisations de l'aide internationale. Entre standardisation et approches « sur mesure ». *Revue internationale des études du développement*, 241, 189-211. <https://doi.org/10.3917/ried.241.0189>
- Fischer, G. (2020). Chapitre 7. L'identité sociale. *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale* - 6e éd. (p. 237 -266). Dunod. <https://shs.cairn.info/les-concepts-fondamentaux-de-la-psychologie--9782100802036-page-237?lang=fr>
- Flahaut, É. et Jaurand, E. (2012). Genre, rapports sociaux de sexe, sexualités : une introduction. *Espaces et sociétés*, CNRS.
- Fonds mondial (s.d.). Intensifier les programmes destinés à réduire les obstacles liés aux droits humains dans l'accès et le recours aux services de lutte contre le VIH et la tuberculose. Évaluation de référence –République démocratique du Congo. https://www.theglobalfund.org/media/10472/crg_humanrightsbaselineassessmentdemocraticrepublicofcongo_report_fr.pdf
- Garel, G. (2003). *Pour une histoire de la gestion de projet*. Université de Marne-la-Vallée, Prism OEP. <http://www.anales.org/gc/2003/gc74/garelComplet77-90.pdf>
- Gastaut, Y. et Quemada, B. (2007). Le préjugé, acteur principal des relations interculturelles. *Migrations Société*, 109, 29-34. <https://doi.org/10.3917/migra.109.0029>
- Golini, R., Corti, B. et Landoni, P. (2017). More efficient project execution and evaluation with Logical Framework and Project Cycle Management: Evidence from International Development Projects. *Impact Assessment and Project Appraisal*, Vol. 37, No. 2, pp. 128-138. DOI : <http://dx.doi.org/10.1080/14615517.2016.1239495>
- Gouvernement du Canada (s.d.). Droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, bispirituelles et intersexuées. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/human_rights-droits_homme/rights_lgbt-droits_lgbt.aspx?lang=fra.
- Green, A. I. (2007). Queer Theory and Sociology: Locating the Subject and the Self in Sexuality Studies. *Sociological Theory*, 25(1), 26–45. <http://www.jstor.org/stable/20453065>
- Grisham, T. (2009). *International Project Management Leadership in Complex Environments*. John Wiley & Sons.
- Gueboguo, C. (2006). L'homosexualité en Afrique : sens et variations d'hier à nos jours. *Socio-logos*. <https://doi.org/10.4000/socio-logos.37>
- Guillemette, F. et Baribeau, C. (2006). Recherche qualitative : Les questions de l'heure. *Collection Hors-Série*. Numéro 5. pp. 99-111. http://philippe.spoljar.free.fr/Files/Other/TER/txt_Recherches_qualitatives_hors_serie_5.pdf#page=102
- Guillemette, F., Luckerhoff, J., Plouffe, M.-J. et Fall, O. T. (2021). La recherche qualitative : une analyse du vécu humain. Clarification conceptuelle à partir de nos recherches avec des personnes marginalisées. *Enjeux et société*, 8(1), 10–35. <https://doi.org/10.7202/1076534ar>
- Guimond, S. (2023). Les discriminations individuelles et institutionnelles : Apports théoriques et méthodologiques de la psychologie sociale. *Appartenances & Altérités* [En ligne], 3 | 2023, mis en ligne le 01 mars 2023. <http://journals.openedition.org/alterites/509>
- Hannum, Kelly M. (2012). *L'identité sociale : mieux se connaître pour diriger les autres*. [Version de Skillsoft]

- Harper, E. et Kurtzman, L. (2014). Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et en intervention féministes : présentation du dossier. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 15–27.
<https://doi.org/10.7202/1029259ar>
- Harvey, R. et Le Brun-Cordier, P. (2003). Qu’ouïr au queer ? *Revue internationale du collège de philosophie*, n° 40, Avant-propos.
https://www.academia.edu/29345217/Quou%C3%AFr_au_queer_Introduction_to_Rue_Descartes_no_40
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l’homme (2012). Nés libres et égaux. Orientation sexuelle et identité de genre en droit international des droits de l’homme.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_fr.pdf
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l’homme (2016 juin 16). *Le Conseil décide de créer un mandat sur la protection contre la violence et la discrimination en raison de l’orientation sexuelle*. “Communiqué de presse”. <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2016/06/council-establishes-mandate-protection-against-violence-and-discrimination>
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l’homme (2017). “Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People: Standards of Conduct for Business”.
https://www.unfe.org/sites/default/files/documents/UN-Standards-of-Conduct_0.pdf
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l’homme (2019). L’intégration d’une perspective fondée sur le genre dans les enquêtes sur les droits de l’Homme. Guide pratique.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/IntegratingGenderPerspective_FR.pdf
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l’homme (2019). Expert indépendant sur l’orientation sexuelle et l’identité de genre. <https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity>
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l’homme (2024). Journée internationale contre l’homophobie, la transphobie et la biphobie : « Si nous n’arrivons pas à garantir l’égalité pour certaines personnes, nous échouons pour tout le monde ». <https://www.ohchr.org/fr/statements-and-speeches/2024/05/international-day-against-homophobia-transphobia-and-biphobia-if-we>
- Hempel, C. (2012). VI. Théories et explications théoriques. Dans C. Hempel, *Éléments d’épistémologie* (pp. 129-150). Paris: Armand Colin.
- Herek, G. (1998). Stigma and sexual orientation. Understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals. In *Psychological Perspectives on Lesbian and Gay Issues*, Vol 4. Sage Publication.
- Houba, P. (2003). La parole errante des corps Pratiques de cinéma mineur. *Multitudes*, no 11(1), 135-143.
<https://doi.org/10.3917/mult.011.0135>.
- Human Right Watch (2021). Cameroun : Vague d’arrestations et abus à l’encontre de personnes LGBT.
<https://www.hrw.org/fr/news/2021/04/14/cameroun-vague-darrestations-et-abus-lencontre-de-personnes-lgbt>
- Imbert, G. (2010). L’entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l’anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*. Vol. 3 (N 102). p. 23-34
- Irvine, A. (2022). *How Much Participant ‘Voice’ Should You Include in Your Thesis?*
<https://thesislink.aut.ac.nz/?p=9429>
- Izugbara, C. et al. (2020). Regional legal and policy instruments for addressing LGBT exclusion in Africa. *Reproductive Health Matters* ;28(1) : 99–112100
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/26410397.2019.1698905#abstract>
- Jeannin, M. (2024). Au Ghana, le Parlement durcit la loi contre les homosexuels. *Le Monde*.
https://www.lemonde.fr/afrique/article/2024/02/29/au-ghana-le-parlement-durcit-la-loi-contre-les-homosexuels_6219284_3212.html

- Johnston, L. et Sabin, K. (2010). Échantillonnage déterminé selon les répondants pour les populations difficiles à joindre. *Methodological Innovations Online*, 5, 38.2-48. 10.4256/mio.2010.0017a.
- Jolly, S. (2000). What use is queer theory to development ? Seminar Series – Session 3: 3rd Discussion Paper. <https://www.ids.ac.uk/download.php?file=files/dmfile/jollytalk.pdf>
- Kamwina, L. (2015). *Quand l'arc-en-ciel pénètre dans nos bibliothèques. Le vade-mecum de la bibliothèque de l'université protestante au Congo et de l'université catholique au Congo, à la lumière de la Déclaration de Lyon*. Bibliothèque centrale, Université Protestante au Congo, Kinshasa, République Démocratique du Congo. <https://library.ifla.org/id/eprint/1291/1/128-kamwina-fr.pdf>
- Kateb, K. et Diguët, D. (2004). L'approche scientifique du genre en France », sous la direction de Maryse Jaspard, Unité « Démographie, genre et sociétés. *Population*, 59, 161-194. <https://doi.org/10.3917/popu.401.0161>
- Kerzner, H. (2009). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. Tenth edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Kikoka, I. et Ali, R. (2020). Entrepreneuriat des violences sexuelles en République démocratique du Congo. *Revue Africaniste Inter-disciplinaire*. https://www.researchgate.net/publication/346624151_Entrepreneuriat_des_violences_sexuelles_en_Republique_Democratique_du_Congo
- Kilwa, E., Banza, A. et Ndabereye, H. (2018). Les perspectives de l'institutionnalisation de l'homosexualité en Afrique : Cas de la République démocratique du Congo. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 2018, 23, pp.158-170. hal02085668 <https://hal.science/hal-02085668/document>
- Kipcak, Y. (2022). Théorie marxiste contre théorie queer. Dans la riposte socialiste. *Révolution Communiste* <https://marxiste.qc.ca/article/theorie-marxiste-contre-theorie-queer>
- Kohn, L. et Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. *Reflets et perspectives de la vie économique*. Vol. 4 (Tome LIII). <https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2014-4-page-67.htm>
- Lacelle, N., Richard, M., Martel, V. et Lalonde, M. (2019). Design de cocréation interinstitutionnelle favorisant la littératie en contexte numérique. *Revue de recherches en littératie médiatique multimodale*, 9. <https://doi.org/10.7202/1062034ar>
- Landsman, T. et Carthy, A. (2022). Heteronormativity in development – What does queer have to do with it? *Blog in Policy and planning* iied. <https://www.iied.org/heteronormativity-development-what-does-queer-have-do-it>
- Lau, C. (2019). Review of Sueyoshi, Amy. Discriminating Sex: White Leisure and the Making of the American “Oriental”. H-SHGAPE, *H-Net Reviews*. <https://www.h-net.org/reviews/showrev.php?id=53142>
- Lavagnon, A. et Hodgson, D. (2014). Learning from international development projects: Blending Critical Project Studies and Critical Development Studies. *International Journal of Project Management*. Volume 32, Issue 7, Pages 1182-119
- Lavagnon, I. (2007). Les agences d'aide au développement font-elles assez en matière de formulation des facteurs clés de succès des projets ? *Management et Avenir*, 12, 165-182. <https://doi.org/10.3917/mav.012.0165>
- Lavagnon, I. (2011). *Les facteurs clés de succès des projets d'aide au développement* (Thèse de doctorat). Université du Québec à Montréal. <https://archipel.uqam.ca/3953/1/D2133.pdf>
- Lavagnon, I. & Saint-Macary, J. (2012). The project planning myth in international development. *International Journal of Managing Projects in Business*, Vol. 5, n°3, pp. 420-439. <https://doi.org/10.1108/17538371211235308>
- Lavignotte, S. (2016). *Synthèse de la théorie Queer*. <https://laguaya.ca/2016/10/31/synthese-de-la-theorie-queer/>

- Leganet.cd (s.d.). Loi n° 08/011 du 14 juillet 2008 portant protection des droits des personnes vivant avec le VIH/Sida et des personnes affectées.
<https://www.leganet.cd/Legislation/Droit%20Public/SANTE/L.08.011.14.07.2008.htm>
- Levy. C. et Martinez, A. (2019). *Genre, féminismes et développement : Une trilogie en construction*. University of Ottawa Press.
- Licata L. (2007). La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'autocatégoriesation : le Soi, le groupe et le changement social. *Revue électronique de Psychologie Sociale*. N°1, pp. 19-33.
- Link, B.G., Phelan, J.C. et Dovidio, J.F. (2008). Stigma and prejudice: One animal or two ? *Social Science and Medicine*, Volume 67, n°3, pp. 358-367
- LINKAGES. Democratic Republic of Congo (DRC) : Summary of Achievements October 2015–September 2020. Durham (NC) : FHI 360 ; 2021. www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/resource-linkages-drc-achievements.pdf
- Lochak, D. (2004). La notion de discrimination. *Confluences Méditerranée*, 48, 13-23. L'Harmattan.
<https://doi.org/10.3917/come.048.0013>
- Lochak, D. (1978). Réflexions sur la notion de discrimination. *Droit social*, 11, 1987
- Marshall, B., Cardon, P., Poddar, A. et Fontenot, R. (2013). Does sample size matter in qualitative research ? : A review of qualitative interviews in is research. *Journal of computer information systems*, 54 :1, 11-22.
<https://doi.org/10.1080/08874417.2013.11645667>
- Mason, C. (2018). Queering development planning”, dans *Routledge Handbook of Queer Development Studies*. Abingdon : Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315529530>
- McCarl Nielsen, J., Walden, G. et Kunkel, C. (2009). L'hétéronormativité genrée : exemples de la vie quotidienne. *Nouvelles Questions Féministes*, 28, 90-108. <https://doi.org/10.3917/nqf.283.0090>
- Meier, O. (2021). Henri Tajfel et l'identité sociale. *RSE Magazine*. https://www.rse-magazine.com/Henri-Tajfel-et-l-identite-sociale_a4312.html
- Mekler, A-G. (2023). Queer international organization and global governance. Dans G. Thomas G. Weiss & R. Wilkinson (dirs.), *International Organization and Global Governance*. Routledge Edition 3rd Edition.
<https://doi.org/10.4324/9781003266365>
- Mellini, L. (2009). Entre normalisation et hétéronormativité : la construction de l'identité homosexuelle. *Déviance et Société*, 33, 3-26. <https://doi.org/10.3917/ds.331.0003>
- Mendos L., Botha, K., et al. (2020). State-Sponsored Homophobia 2020: *Global Legislation Overview Update*. https://ilga.org/downloads/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2020.pdf
- Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion du Québec (2017). Réalités juridiques et sociales des minorités sexuelles dans les principaux pays d'origine des personnes nouvellement arrivées au Québec. Guide d'information (4^e éd.). <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3550449>
- Ministère français de l'Europe et des affaires étrangères (2025). France Diplomatie <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/droits-de-l-homme/l-action-de-la-france-en-faveur-des-droits-des-personnes-lgbt/>
- Moagi, L. (2020). Violence Against LGBT(QI) Persons in Africa. *The Palgrave Handbook of African Women's Studies*, Palgrave.
- Mongeau, P. (2008). *Réaliser son mémoire ou sa thèse côté jeans et côté tenue de soirée*. Presses de l'Université du Québec.

- Mouvement Pour la Promotion du Respect et Egalite des Droits et Santé MOPREDS.
<https://www.nswp.org/members/africa/mouvement-pour-la-promotion-du-respect-et-egalite-des-droits-et-sante-mopreds>
- Nadal, K., Skolnik, A. et Wong, Y. (2012). Interpersonal and Systemic Microaggressions Toward Transgender People: Implications for counseling, *Journal of LGBT issues in counseling*, 6:1, 55-82.
https://art.washington.edu/sites/art/files/documents/about/microaggressions_toward_transgendered_people.pdf
- Nations-Unies (2023). Ouganda : l'ONU appelle à ne pas promulguer un projet de loi anti-LGBTQI+.
<https://news.un.org/fr/story/2023/03/1133517>
- Nay, O. (2010). Chapitre 5 / Les politiques de développement. Dans : Olivier Borraz éd., *Politiques publiques 2 : Changer la société* (pp. 139-170). Paris : Presses de Sciences Po.
<https://doi.org/10.3917/scpo.borra.2010.01.0139>.
- Ndikumana, L. (2012). Appliquer l'évaluation à l'aide au développement : une solution pour combler le fossé micro-macro de l'efficacité de l'aide : Applying Evaluation to Development and Aid : Can Evaluation Bridge the Micro-macro Gaps in Aid Effectiveness ? *Revue d'économie du développement*, 20, 125-153.
<https://doi.org/10.3917/edd.264.0125>
- Nyeko, O. (2023). Le Parlement ougandais adopte un projet de loi extrémiste et anti-LGBT.
<https://www.hrw.org/fr/news/2023/03/23/le-parlement-ougandais-adopte-un-projet-de-loi-extremiste-et-anti-lgbt>
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. Temple Smith.
- Olivier, M. (2016). RD Congo : la grosse colère de Steve Mbikayi, le député qui voulait interdire l'homosexualité. *Jeune Afrique*. <https://www.jeuneafrique.com/312643/politique/rd-congo-grosse-colere-de-steve-mbikayi-depute-voulait-interdire-lhomosexualite/>
- ONUSIDA (2019). Communiqué de presse : L'ONUSIDA et la Fondation LGBT lancent une étude inédite sur le bonheur, le sexe et la qualité de vie chez les personnes LGBTI.
https://www.unaids.org/fr/resources/presscentre/pressreleaseandstatementarchive/2019/may/20190514_surveys
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. A. Colin. ISBN : 9782200614706. DOI <http://dx.doi.org/10.3917/arco.paill.2016.01>
- Paturel, D. et Simon, A. (2011). Projets de développement des territoires et participation des habitants : le diagnostic partagé, outil méthodologique via l'intermédiation sociale. *Pensée plurielle*, 28, 79-92.
<https://doi.org/10.3917/pp.028.0079>
- Pinker, S. (2002). *The blank slate: The modern denial of human nature*. Viking Press.
- Poisson, Y. (1983). L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 9(3), 369-378. <https://doi.org/10.7202/900420ar>
- Pol, E. et Valera, S. (1999). Symbolisme de l'espace public et identité sociale. In : Villes en parallèle, n°28-29. Ville et environnement. *Approche psychosociologique*. pp. 12-33. DOI : <https://doi.org/10.3406/vilpa.1999.1269>
- Prieur, C. (2015). Des géographies queers au-delà des genres et des sexualités ? *Espaces Temps*. net, 2015.
<https://hal.science/hal-01426668>
- Rainbow Sunrise Mapambazuko (2020). Rapport annuel 2020.
- Ramdé, J. (2021). 5. Utilisation et mobilisation des connaissances. Dans Module 1 : Pour quoi et pour qui faire de la recherche ? Sous la dir. de Piron, F. et Arsenault, É. (2021). *Guide décolonisé et pluriversel de formation à la*

recherche en sciences sociales et humaines. Éditions science et bien commun.
<https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/projetthese/chapter/utilisation-et-mobilisation-des-connaissances-attribue/>

- Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in research and practice. *The Journal of Developing Areas*, 24(4), 489.
- Reid, G. (2021). Global Trends in LGBT rights during the Covid-19 pandemic. *Politica Exterior*.
<https://www.hrw.org/news/2021/02/24/global-trends-lgbt-rights-during-covid-19-pandemic>
- Rich, A. (1981). La contrainte à l'hétérosexualité et l'existence lesbienne. No. 1, pp. 15-43. *Nouvelles Questions Féministes* Editions Antipodes Stable <http://www.jstor.org/stable/40619205>
- Rivet, M. (2003). La discrimination dans la vie au travail : le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation. *Revue de droit*. Université de Sherbrooke, 34(1-2), 275-305. <https://doi.org/10.17118/11143/12286>
- Roseneil, S. (2003). *Queer Frameworks and Queer Tendencies Towards an understanding of Postmodern Transformations of Sexuality*. Aarhus University Library.
- Roy, N. et Garon, R. (2013). Étude comparative des logiciels d'aide à l'analyse de données qualitatives : de l'approche automatique à l'approche manuelle. *Recherches qualitatives*, 32(1), 154–180.
<https://doi.org/10.7202/1084616ar>
- Roy, O. (2008). Réalités juridiques et sociales de l'homosexualité et de la transsexualité dans les principaux pays d'origine des nouveaux arrivants au Québec. Guide d'information. Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles.
<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1901707>
- Ruhsam, J. (2017). *Introduction to Queer Theory*. [Site Web du cours WGSS 392Q].
- Rumu, C. (2017) Analyse De La Situation Des Droits Humains Des Personnes LGBTI Et Des Professionnels Du Sexe dans La République Démocratique Du Congo. UHAI EASHRI, 2017.
<https://globalphilanthropyproject.org/wp-content/uploads/2017/09/UHAI-DRC-baseline-FRE.pdf>
- Saintôt, B. (2019). Qu'est-ce que le genre : Petit précis d'une notion large. *Revue Projet*, 368, 13-20.
<https://doi.org/10.3917/pro.368.0013>
- Sauvayre, R. (2021). Chapitre 3. Le guide d'entretien. Dans : , R. Sauvayre, *Initiation à l'entretien en sciences sociales : Méthodes, applications pratiques et QCM* (pp. 29-60). Paris : Armand Colin.
- Servet, J.-M (2010). Aide au développement : six décennies de trop dits et de non-dits. *Revue de la régulation*. Mis en ligne le 29 novembre 2010. <http://journals.openedition.org/regulation/7813> ; DOI :
<https://doi.org/10.4000/regulation.7813>
- Sondarjée, M. (2013). Développement inclusif : Changement de paradigme ou annexe au néolibéralisme ? *Revue Possibles*, 36(4), p. 59-77. <https://revuepossibles.ojs.umontreal.ca/index.php/revuepossibles/article/view/359>
- Sousa, EMD (2017). Where is queer theory in organizational studies ? *Sociol Int J*. ;1(4) :127-134. DOI :
10.15406/sij.2017.01.00021
- Steinfort, P. et Walker, D. (2011). What Enables Project Success : Lessons from Aid Relief Projects. *Project Management Institute*. ISBN : 978-1-935589-27-3
- Sumner, A. et Tribe, M. (2008). *International development studies: theories and methods in research and practice*. Thousand Oaks. <https://doi.org/10.4135/9781446279397>
- Thiel, M. (2014). *LGBT Politics, Queer Theory, and International Relations*. <https://www.e-ir.info/2014/10/31/lgbt-politics-queer-theory-and-international-relations/>

- Thiel, M. (2018). Introducing Queer Theory in International Relations. Dans S. McGlinchey (dirs), *International Relations Theory*. E-IR Foundations beginner. <https://www.e-ir.info/2018/01/07/queer-theory-in-international-relations/>
- UNHCR, (s.d.). Note d'information Orientation sexuelle et identité de genre dans le droit international des droits de l'homme. www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/FactSheets/unfe-11-UN_Fact_Sheets_GenderIdentity_French.pdf
- Université Laval. Portrait du marché en gestion du développement international et action humanitaire. <https://www.sdp.ulaval.ca/analyses-marche-emploi/fsa/developpement-international-action-humanitaire>
- USAID (2023). Cadre de politique générale. Stimuler le progrès au-delà des programmes. <https://www.usaid.gov/sites/default/files/2023-03/Policy%20Framework%2003-23-2023.pdf>
- Vézina, C. (2010). La vulnérabilité au VIH des homosexuels en Afrique : une analyse basée sur le droit à la santé. *Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke* 131, 2010 CanLIIDocs 340. <https://canlii.ca/t/2s1h>
- Vienne, P. (2004). Au-delà du stigmatisme : la stigmatisation comme outil conceptuel critique des interactions et des jugements scolaires. *Éducation et sociétés*. <https://doi.org/10.3917/es.013.0177>
- Walby, S. (2009). *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities*. Sage.
- Weber, C. (2016). Sovereignty, Sexuality, and the Will to Knowledge, Queer International Relations. *Oxford Studies in Gender and International Relations*. (New York; online edn, Oxford Academic, 21 Jan. 2016). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199795857.003.0001>
- Zeitoun, A. A. (2002). Who is the international development project manager? Paper presented at *Project Management Institute Annual Seminars & Symposium*, San Antonio, TX. Newtown Square, PA : Project Management Institute. <https://www.pmi.org/learning/library/makes-international-development-projects-unique-104>