THE INTERNATIONAL PRIDE CENTRE
PROTECTION, RIGHTS, INCLUSION IN DISPLACEMENT & EMERGENCIES

LGBTQIA+ Inclusion Outil d'évaluation du risque

December 2025

Résumé

L'International PRIDE Centre est une initiative basée en Afrique qui œuvre pour que les personnes LGBTQIA+ touchées par les déplacements, les crises humanitaires et les situations d'urgence ne soient pas laissées pour compte. Nous fournissons des analyses juridiques et politiques, des outils de préparation ainsi que des orientations pour des programmes inclusifs, destinés aux acteurs humanitaires, aux ONG et aux agences des Nations Unies opérant dans des régions où les lois sont restrictives et où les protections pour les communautés LGBTQIA+ sont limitées. En l'absence de données démographiques dans les pays où nous travaillons, l'International PRIDE Centre estime de manière prudente que 5%[1] des populations touchées par les catastrophes sont des minorités SOGIESC.

En décembre 2025, nous avons mené des entretiens et collecté des données dans cinq pays d'Afrique subsaharienne (Malawi, Nigéria, Burundi, RDC et Kenya) auprès de personnes LGBTQIA+ vivant dans des crises humanitaires ; d'organisations de la société civile dirigées par des personnes LGBTQIA+ ; d'ONG internationales ; d'agences des Nations Unies et de bailleurs du secteur humanitaire. Cette collecte de données (réalisée au moyen de vastes discussions de groupes et d'entretiens avec des informateurs clés) visait à identifier les besoins des personnes LGBTQIA+ en contexte de crise, les enseignements tirés de modèles efficaces de prestation de services d'urgence, ainsi que les lacunes dans les modèles humanitaires existants. L'un des résultats prévus de cette recherche est la création d'un outil permettant aux organisations d'évaluer les risques d'exclusion des personnes LGBTQIA+ au sein de leurs programmes et de leurs opérations humanitaires.

Objet

Cet outil vise à aider les organisations à examiner et évaluer les risques d'exclusion des personnes LGBTQIA+ dans leurs programmes et leurs opérations. Il ne s'agit pas d'un document d'orientation. L'International PRIDE Centre reconnaît que chaque intervention, contexte humanitaire et organisation est différent. Des nuances existent dans tous les environnements et approches de mise en œuvre qui doivent être respectées, et tous les programmes doivent être adaptés aux contextes locaux. Par conséquent, aucun programme de prestation de services n'est identique à un autre. Comprendre ces nuances est essentiel pour assurer une assistance efficace, tout comme le respect des principes de Ne pas nuire, de l'Impératif humanitaire et des Principes humanitaires. Cet outil vise à fournir des pistes de réflexion et des questions autour d'aspects communs du travail humanitaire, tels que la gestion du cycle de programme, les partenariats et les fonctions opérationnelles. Étant donné que chaque organisation fonctionne différemment, il est recommandé que chacune adapte et applique ces pistes et questions à son propre environnement.

[1] Plusieurs études estiment que les personnes LGBTQIA+ représentent 5 à 10 % de la population, bien qu'un grand nombre ne se sentent pas libres de s'auto-identifier. Ipsos (2023) « LGBT+ PRIDE 2023 : Enquête mondiale Ipsos dans 30 pays

Méthodologie

Ce modèle d'évaluation des risques d'exclusion des personnes LGBTQIA+ s'appuie sur une analyse des retours directs recueillis auprès de personnes LGBTQIA+ vivant en situation de déplacement et/ou de crise, d'organisations dirigées par des personnes LGBTQIA+, ainsi que de responsables ou employé·e·s d'organisations fournissant une assistance aux personnes vulnérables dans des contextes humanitaires. Il met l'accent sur l'identification des risques potentiels d'exclusion des personnes LGBTQIA+ au cours du cycle de gestion des programmes, des fonctions opérationnelles, des communications et de l'engagement externe.

1. Planification des programmes:

Activité	Description du risque	Probabilité (1-3)	Conséquence (1-3)	Risque (Probabilité x Conséquence) 1 = Faible, 9 = Elevé	Mesures d'atténuation
Évaluation des besoins[2]	Évaluation inexacte des groupes vulnérables en raison de l'exclusion des personnes LGBTQIA+ des analyses des besoins				Exemples: • Collaborer avec une OSC locale LGBTQIA+ pour soutenir et orienter une évaluation sensible aux besoins des personnes LGBTQIA+ ; • Inclure un indicateur de données spécifique aux personnes LGBTQIA+.
Engagement avec les autorités nationales et locales de la zone ciblée	Sentiments homophobes / transphobes envers la communauté LGBTQIA+				Exemples: • Mettre en avant et renforcer l'inclusion des groupes vulnérables ; • Intégrer de manière transversale l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans l'ensemble des programmes.
	Menaces visant la communauté LGBTQIA+ et/ou ceux qui la soutiennent				
Sélectionner une conception de programme appropriée	Exclusion des personnes LGBTQIA+ de la conception du programme afin de limiter les risques perçus pour l'organisation				Exemples: • dentifier les risques perçus pour l'organisation ; • Consulter un conseiller juridique ; • Examiner les lois et politiques existantes concernant la communauté LGBTQIA+ dans le pays hôte ; • Réaliser une évaluation de sécurité ; • Consulter les ressources de l'International PRIDE Centre
	Exclusion des personnes LGBTQIA+ en raison d'un manque d'expertise ou de capacité à atteindre la communauté				Exemples: • Collaborer avec une OSC locale LGBTQIA+ pour soutenir la conception du programme ; envisager un partenariat avec une OSC LGBTQIA+ pour sa mise en œuvre
Protection du programme	Manque d'accès à la documentation pour les personnes LGBTQIA+				Exemples: • Mener des recherches sur les difficultés d'accès à la documentation/aux services, directement et/ou en partenariat avec une organisation LGBTQIA+ ; • Identifier des approches adaptées aux personnes LGBTQIA+ pour renforcer l'accès à ces services ; • Consulter les membres de la communauté LGBTQIA+ sur des moyens sûrs d'accéder aux services
	Personnes LGBTQIA+ vulnérables aux abus et à la discrimination si elles fréquentent les sites de services				

[2] Les réfugié·e·s LGBTQIA+ sont rarement pris en compte dans les évaluations des besoins, le suivi de la protection ou les cadres de prestation de services, ce qui entraîne leur exclusion.

Conception du programme	Les agences d'aide excluent délibérément la communauté LGBTQIA+ des programmes en raison de préoccupations concernant l'impact potentiel sur les relations avec le gouvernement, ainsi que des risques associés liés à l'enregistrement dans le pays, à l'accès aux zones, etc.				Exemples: • Examiner les cadres juridiques et les politiques pertinents pour les personnes LGBTQIA+ dans le pays concerné ; • Consulter les analyses juridiques et les ressources de l'International PRIDE Centre ; • Passer en revue les protocoles, valeurs et stratégies organisationnels en lien avec les communautés LGBTQIA+, la diversité de genre et l'inclusion ; • Solliciter l'avis d'un professionnel du droit allié aux personnes LGBTQIA+ dans le pays.
Distribution et mise en œuvre	Le personnel impliqué dans la distribution de l'aide détourne l'assistance destinée à la communauté LGBTQIA+				Exemples: • Sensibiliser et former l'ensemble du personnel à la réalité LGBTQIA+, en particulier le personnel de première ligne ; • Effectuer des contrôles ponctuels aléatoires sur les sites de distribution.
	Les bénéficiaires LGBTQIA+ doivent soudoyer le personnel ou les interlocuteurs pour recevoir des biens ou des services				Exemples: • – Veiller à ce que tous les bénéficiaires soient informés des mécanismes de rétroaction et de réclamation et y aient accès
	Les groupes locaux ou les autorités influencent l'endroit et les bénéficiaires de la distribution des biens				Exemples: • Communiquer l'approche humanitaire impartiale fondée sur les besoins. • Il n'est pas nécessaire de mettre spécifiquement en avant les personnes LGBTQIA+ en tant que groupe distinct ; Veiller à ce que tout le personnel soit informé de ce principe et puisse signaler ces risques en toute sécurité à un membre du personnel de confiance.
Sélection des bénéficiaires	Les personnes LGBTQIA+ sont exclues du ciblage organisationnel				Exemples: • Revoir les outils et méthodologies de ciblage afin de considérer les personnes LGBTQIA+ comme un groupe vulnérable légitime.
	Les personnes LGBTQIA+ ont peur de s'auto-identifier et s'excluent donc elles-mêmes de l'enregistrement aux services				Exemples: • Collaborer avec une OSC locale LGBTQIA+ disposant d'un réseau LGBTQIA+ existant et de la confiance de la communauté
Gestion des données M&E	Les besoins, l'accès aux services, les difficultés, etc. des personnes LGBTQIA+ ne sont pas pris en compte ou suivis, et les tendances ne sont pas identifiées en raison de l'absence d'indicateurs spécifiques LGBTQIA+				Exemples: • Revoir les indicateurs de S&E existants et identifier les indicateurs spécifiques aux personnes LGBTQIA+ à ajouter ou à adapter.

2. Partenariat du programme

Activité	Description du risque	Probabilité (1-3)	Conséquence (1-3)	Risque (Probabilité x Conséquence) (1-9)	Mesures d'atténuation
Partenariats [3]	Les organisations partenaires sont homophobes / transphobes et/ou irrespectueuses envers la communauté LGBTQIA+				Exemples: • Réaliser une évaluation de partenariat avant toute collaboration, incluant des indicateurs relatifs aux politiques organisationnelles LGBTQIA+.
	Les partenaires subissent des pressions de groupes locaux et/ou des autorités pour exclure certains groupes des programmes				Exemples: • Faire du suivi de terrain à l'occasion pour comprendre les pratiques sur le terrain ; • Examiner les outils programmatiques tels que les outils de sélection des bénéficiaires et les pratiques de mobilisation communautaire.
	Les partenaires excluent la communauté LGBTQIA+ de leurs activités de sensibilisation et de leurs programmes				

3. Fonctions opérationnelles

Activité	Description du risque	Probabilité (1-3)	Conséquence (1-3)	Risque (Probabilité x Conséquence) (1-9)	Mesures d'atténuation
Ressources humaines	Le personnel est irrespectueux, homophobe / transphobe ou excluant envers les collègues ou bénéficiaires LGBTQIA+				Exemples: • S'assurer que les procédures RH incluent du contenu sur le respect de la diversité et de l'inclusion au sein du lieu de travail et avec les parties prenantes ; • Envisager des mesures disciplinaires conformément aux procédures RH ; • Montrer l'exemple. Encourager les responsables à promouvoir un environnement de travail positif, inclusif et diversifié.
	Le personnel LGBTQIA+ se sent isolé, stigmatisé et irrespecté sur le lieu de travail				Exemples: • Mettre en place ou revoir un mécanisme de plaintes et de rétroaction. Veiller à ce qu'il soit accessible à toutes et tous, et qu'il respecte la confidentialité et l'anonymat du plaignant (s'il choisit de rester anonyme) ; • S'assurer que tout le personnel sache comment et à qui soumettre des retours ou des plaintes, de manière qui leur soit confortable ; • Veiller à ce que les procédures RH incluent des mécanismes facilitant le devoir de protection envers tout le personnel, dans toute sa diversité.
Culture du bureau	L'usage de langage homophobe / transphobe dérogatoire est normalisé dans le milieu de travail				Exemples: • S'assurer que les procédures RH incluent du contenu sur le respect de la diversité et de l'inclusion au sein du lieu de travail et avec les parties prenantes ; • Envisager des mesures disciplinaires conformément aux procédures RH ; • Montrer l'exemple. Encourager les responsables à promouvoir un environnement de travail positif, inclusif et diversifié ; • Maintenir toute communication promouvant la non-discrimination et le respect des Principes humanitaires.

[3] Le terme « partenariats » fait référence à un accord de collaboration entre deux organisations ou plus, qu'il s'agisse d'ONG internationales (INGO), d'ONG nationales (NNGO), d'organisations de la société civile (CSO), d'organisations communautaires (CBO), d'organisations locales dirigées par la population (RLO), de l'ONU, d'organisations intergouvernementales (IO) ou de toute autre entité à but non lucratif.

Approvisionnement	Les fournisseurs et sous-traitants sont homophobes / transphobes, excluants et/ou irrespectueux envers la communauté LGBTQIA+				• Exemples: • Réaliser une évaluation éthique des fournisseurs incluant des indicateurs sur la diversité, l'inclusion et les politiques LGBTQIA+ ; • Envisager la révision ou la suspension des contrats s'il apparaît que le fournisseur modifie son comportement et ne respecte plus l'évaluation éthique ; • Mentionner l'Évaluation Éthique des Fournisseurs dans les propositions et rapports bailleurs comme preuve de l'engagement de l'organisation envers la diversité et l'inclusion.
	Des fournisseurs existants menacent de révéler publiquement l'organisation et/ou son personnel comme soutenant la communauté LGBTQIA+				Exemples: • Réaliser une analyse des risques concernant les fournisseurs existants ; • Réaliser une analyse des risques pour le personnel ou les bénéficiaires affectés par ces menaces, et assurer immédiatement toutes les protections nécessaires aux personnes concernées ; • Revoir les termes du contrat avec le fournisseur ainsi que les motifs de résiliation ; • Maintenir toute communication promouvant la non-discrimination et le respect des Principes humanitaires, l'adhésion aux standards mondiaux de l'IASC, et le respect constant des lois du pays hôte.
	Le personnel des achats manipule les processus d'appel d'offres pour exclure les alliés LGBTQIA+				Exemples: • Sensibiliser et former l'ensemble du personnel aux réalités LGBTQIA+ ; • Veiller à un respect total des normes internationalement reconnues en matière d'approvisionnement.
Financement	Les bailleurs indiquent explicitement ou implicitement qu'ils ne financeront pas de soutien à la communauté LGBTQIA+				Exemples: • Négocier sur le principe que l'aide est fondée sur les besoins et doit rester impartiale ; • Les acteurs humanitaires et du développement ne discriminent personne, y compris sur la base du SOGIESC ou de tout autre motif ; • Explorer des financements diversifiés si la négociation n'est pas possible.

4. Conformité juridique

Activité	Description du risque	Probabilité (1-3)	Conséquence (1-3)	Risque (Probabilité x Conséquence) (1-9)	Mesures d'atténuation
Conformité juridique	Des parties prenantes externes ou du personnel accusent l'organisation de violer les lois du pays en soutenant la communauté LGBTQIA+				Exemples: • Se référer aux lois du pays concernant la communauté LGBTQIA+, ainsi qu'aux ressources de l'International PRIDE Centre (p. ex. analyses juridiques) ; • Toutes les lois doivent être respectées dans les pays d'opération et d'enregistrement.

Rapports	Des parties prenantes internes ou externes exigent que l'organisation signale les personnes LGBTQIA+ aux autorités				Exemples: • Se référer aux lois du pays concernant la communauté LGBTQIA+, ainsi qu'aux ressources de l'International PRIDE Centre (p. ex. analyses juridiques) ; • Solliciter l'avis d'un professionnel du droit allié aux personnes LGBTQIA+ dans le pays si nécessaire ; • Garantir le respect des procédures RH et du devoir de protection envers tout le personnel ; • Veiller au respect de la vie privée et à la protection de tous les bénéficiaires.
Protection	Des parties prenantes internes ou externes accusent l'organisation que son programme de protection viole les lois nationales				Exemples: • Examiner les projets multisectoriels, conformément aux lois du pays. Se référer aux ressources du centre PRIDE, par exemple les analyses juridiques. Porter une attention particulière à l'existence éventuelle d'une clause de « promotion » dans les lois nationales. • Si nécessaire, solliciter un conseil juridique dans le pays, auprès d'un·e professionnel·le allié·e de la communauté LGBTQIA+.
Programmes	Les parties prenantes externes ou internes accusent l'organisation que son programme (par exemple : santé, SSR, hébergement) viole les lois nationales.				Exemples: • Examiner les projets multisectoriels, conformément aux lois du pays. Se référer aux ressources du Centre PRIDE, par exemple aux analyses juridiques. Porter une attention particulière à l'existence éventuelle d'une clause de « promotion » dans les lois nationales. Si nécessaire, solliciter un avis juridique dans le pays auprès d'un·e professionnel·le allié·e de la communauté LGBTQIA+.

5. Plaidoyer & Communication

Activité	Description du risque	Probabilité (1-3)	Conséquence (1-3)	Risque (Probabilité x Conséquence) (1-9)	Mesures d'atténuation
Matériels de communication	Les supports de communication et les publications ne font aucune ou pas suffisamment de références à l'inclusion des personnes LGBTQIA+.				Exemples: • Réviser les messages clés et les supports de communication pour s'assurer qu'ils respectent l'inclusion, la diversité et la communauté LGBTQIA+.
	Le personnel de l'organisation souhaite supprimer toutes les références à la communauté LGBTQIA+ sur les sites internet ou dans les publications externes.				Exemples: • Discuter de la position de l'organisation concernant la non-discrimination, le respect des principes humanitaires et l'impératif humanitaire. • Se référer aux lois des pays donateurs concernés, relatives à la communauté LGBTQIA+, ainsi qu'aux positions des bailleurs/parties prenantes sur l'inclusion et la diversité LGBTQIA+.
Messages de plaidoyer	Il y a une résistance interne concernant la promotion des droits LGBTQIA+ dans le plaidoyer externe.				Exemples: • Discuter de la position de l'organisation concernant la non-discrimination, le respect des principes humanitaires et l'impératif humanitaire. • Se référer aux lois des pays donateurs concernés, relatives à la communauté LGBTQIA+, ainsi qu'aux positions des bailleurs/parties prenantes sur l'inclusion et la diversité LGBTQIA+.

	Les cibles de plaidoyer ne sont pas réceptives aux messages LGBTQIA+.				Exemples: • Discuter de la position de l'organisation concernant la non-discrimination, le respect des principes humanitaires et l'impératif humanitaire. • Discuter de l'engagement de l'organisation à soutenir toutes les communautés vulnérables dans le besoin et de l'importance du principe d'impartialité.

6. Sécurité et sûreté

Activité	Description du risque	Probabilité (1-3)	Conséquence (1-3)	Risque (Probabilité x Conséquence) (1-9)	Mesures d'atténuation
Sécurité des bénéficiaires	Les personnes LGBTQIA+ sont exposées à des menaces lorsqu'elles accèdent aux services de l'organisation.				Exemples: • Consulter la communauté LGBTQIA+ et les organisations dirigées par des personnes LGBTQIA+ pour identifier les moyens les plus sûrs de rendre les services accessibles. • Sensibiliser le personnel impliqué dans la prestation des services afin qu'il comprenne les défis et les besoins de la communauté LGBTQIA+ dans les contextes humanitaires. • Réaliser une analyse des risques de sécurité pertinente pour les bénéficiaires LGBTQIA+. • Passer en revue les procédures opérationnelles standard (POS) en matière de sécurité afin de s'assurer que des dispositions pour la sécurité des bénéficiaires LGBTQIA+ sont incluses. • Créer ou revoir un mécanisme de retour d'information pour les plaintes des bénéficiaires. S'assurer qu'il soit accessible à tous et respecte la confidentialité et l'anonymat du plaignant (s'il choisit de rester anonyme).

Sécurité personnelle	Le personnel LGBTQIA+ se sent en danger sur le lieu de travail ou en dehors du bureau dans l'exercice de ses fonctions				Exemples: • Passer en revue les procédures opérationnelles standard (POS) en matière de sécurité afin de s'assurer que des dispositions pour la sécurité du personnel LGBTQIA+ sont incluses. • Réaliser une analyse des risques de sécurité pertinente pour le personnel LGBTQIA+. • Lorsqu'il existe une menace significative pour ce personnel, envisager de le relocaliser, avec son consentement volontaire, à un autre poste et/ou dans un autre bureau. • Utiliser des services de messagerie cryptée, comme Signal, etc. • S'assurer qu'il existe un arbre de communication d'urgence actif et accessible • Créer ou revoir un mécanisme de retour d'information pour les plaintes. S'assurer qu'il soit accessible à tous et respecte la confidentialité et l'anonymat du plaignant (s'il choisit de rester anonyme
	Le personnel LGBTQIA+ est vulnérable à un risque accru d'abus, de détention, de crimes, etc				Exemples • Réaliser une analyse des risques de sécurité pertinente pour le personnel LGBTQIA+. • Passer en revue les procédures opérationnelles standard (POS) en matière de sécurité afin de s'assurer que des dispositions pour la sécurité du personnel LGBTQIA+ sont incluses. • Lorsqu'il existe une menace significative pour ce personnel, envisager de le relocaliser, avec son consentement volontaire, à un autre poste et/ou dans un autre bureau. • Utiliser des services de messagerie cryptée, comme Signal, etc. • S'assurer qu'il existe un arbre de communication d'urgence actif et accessible. • Créer ou revoir un mécanisme de retour d'information pour les plaintes. S'assurer qu'il soit accessible à tous et respecte la confidentialité et l'anonymat du plaignant (s'il choisit de rester anonyme).

Protection des donnees	Les données comprenant des informations permettant d'identifier des personnes de la communauté LGBTQIA+ sont détournées, ce qui entraîne une exposition accrue au risque pour ces personnes.				Exemples: • Passer en revue la politique de protection des données de l'organisation afin de s'assurer que les données sont sûres, sécurisées et utilisées uniquement par et pour leur finalité strictement prévue. • Veiller à ce que l'accès à chaque donnée soit limité aux personnes qui en ont réellement besoin pour accomplir un objectif légitime et identifié. • Détruire les données lorsqu'elles ne sont plus nécessaires. • Respecter la sensibilité des données personnelles en évaluant les menaces à la confidentialité et les risques associés pour les personnes concernées. • Utiliser des services de messagerie cryptée, comme Signal, etc. • S'assurer qu'il existe un arbre de communication d'urgence actif et accessible.
Informatique	Ordinateurs portables et téléphones contenant des données sensibles perdus ou volés.				Exemples: • Passer en revue la politique de protection des données de l'organisation afin de s'assurer que les données sont sûres, sécurisées et utilisées uniquement par et pour leur finalité strictement prévue. • Chiffrer votre ordinateur, votre appareil mobile, vos disques durs ou autres supports amovibles, ainsi que vos fichiers. • Sauvegarder les données sur un disque dur externe sécurisé ou un service cloud dûment vérifié. • Conserver en lieu sûr votre clé de récupération et vos mots de passe. • Ne laissez pas les ordinateurs portables et les appareils mobiles exposés.

Conséquence	Likelihood		
	1. Peu probable	2. Probable	3. Tres probable
1. Conséquences minimes	Risque faible	Risque faible	Risque faible
2. Conséquences modérées	Risque faible	Risque intermédiaire	Risque intermédiaire
3. Conséquences sérieuses	Risque faible	Risque intermédiaire	Risque élevé

The PRIDE Centre is rooted in a foundation of anti-racism and aid decolonisation across all outputs and operations. We embrace SOGIESC communities in all their diversity, inclusive of indigenous understandings of non-CIS sexual identity and gender expression and identity.

SUPPORTED BY

With the participation of MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES Liberté Égalité Fraternité

LUSH

CDP Center for Disaster Philanthropy

Activity supported by the Canada Fund for Local Initiatives
Activité réalisée avec l'appui du Fonds canadien d'initiatives locales
Canada

Australian Aid