

Dilemmes du déploiement des travailleurs humanitaires LGBT

Pour les travailleurs humanitaires LGBT ou leurs responsables, il est difficile de savoir si le personnel LGBT sera en sécurité, et bien intégré, lors de missions dans certains pays.

La perspective d'un responsable de mission

Il était 17h un vendredi soir lorsque j'ai déposé mon nouveau collègue Markus¹ dans une pension après lui avoir expliqué comment se déroulerait sa prochaine mission sur le terrain. Il devait prendre l'avion tôt le lendemain matin. En descendant de la voiture, Markus s'est retourné pour me dire : «Au fait, tu es au courant que je suis ouvertement gay, n'est-ce pas?»

Eh bien, à dire vrai, je ne le savais pas. Ou pour être plus précis, je n'avais simplement jamais pensé à sa sexualité. Markus était pourtant sur le point d'être affecté à une mission dans un pays où l'homosexualité était criminalisée. De plus, notre organisation n'était pas en très bons termes avec le gouvernement sur place, hostile et agressif, qui n'hésitait pas à harceler notre personnel local ou international sous des prétextes dérisoires. Les médias nationaux se faisaient l'écho du discours gouvernemental en nous décrivant tous comme des espions, ou comme vivant dans l'immoralité et la promiscuité sexuelle.

En tant que conseiller en poste au siège de l'organisation, je me suis senti démuné face à cette situation. Je n'avais pas le temps de trouver quelqu'un auprès de qui prendre conseil avant le départ de Markus et aucune des formations internes que j'avais suivies n'avait abordé cette problématique-là.

Je me suis assis pour parler avec Markus et l'ai questionné à mots choisis pour savoir quels risques potentiels il pensait encourir et comment nous pourrions les gérer. Il ne souhaitait nullement finir dans une cellule à l'étranger, ni compromettre la sécurité du personnel local ou de notre organisation. Il conclut que la seule option possible était de «rester discret», c'est-à-dire de dissimuler son homosexualité à tout son entourage, sauf aux personnes en qui il pouvait avoir pleinement confiance. Il allait toutefois devoir avertir son supérieur hiérarchique et je ne pouvais pas savoir si cela allait poser problème ou non.

Nul doute que nous devons tous suivre les lois des pays dans lesquels nous intervenons, mais

que faire lorsque ces lois vont à l'encontre de notre approche fondée sur les droits? Dans certains pays, l'organisation pour laquelle je travaille soutient les luttes contre les discriminations et les préjugés basés sur l'orientation sexuelle et pourtant, en parallèle, elle demande à certains de ses membres de cacher leur sexualité dans d'autres pays, voire même de mentir à leurs collègues. Quand la situation se complique, les principes doivent-ils céder au pragmatisme?

J'aurais apprécié que mon organisation puisse me conseiller sur ce qui attendait Markus : les risques qui le concernaient directement et ceux qu'encouraient son conjoint, ses collègues ou l'organisation elle-même; le type de soutien que son responsable local devrait apporter dans ce genre de situation et l'approche à adopter en l'absence d'un tel soutien; et la démarche à suivre

si Markus devait être victime de discrimination ou de mauvais traitements, être arrêté ou mis en détention. La peine maximale encourue pour «sodomie» dans le pays où il se rendait est de 100 coups de fouet et de 5 ans d'emprisonnement.

Environ un an plus tard, j'organisais le détachement d'un salarié gay dans un autre pays lorsqu'une de ses amies me prit à part pour me dire: « Je connais l'équipe dans laquelle il va travailler. Ils ne l'accepteront pas et je pense qu'il ne pourra pas le supporter ». Le détachement fut finalement annulé suite à un incident lié à la sécurité mais les mêmes questions ont ressurgi : au sein de nos équipes, la discrimination raciale est impensable et pourtant, lorsqu'il s'agit d'orientation sexuelle, nous attendons de nos salariés homosexuels qu'ils changent d'attitude, qu'ils mentent, qu'ils cachent leur conjoint ou leurs relations. Nous combattons les attitudes homophobes dans nos programmes mais nous paraissions bien moins enclins à les combattre au sein de nos propres équipes, ou à donner aux cadres les moyens d'aider les employés à combattre l'homophobie sur leur lieu de travail et dans les pays où ils sont affectés. Néanmoins, malgré toutes les questions qui restent actuellement sans réponse, du moins dans l'organisation où je travaille, une grande majorité de personnes se sent impliquée

Quand la situation se complique, les principes doivent-ils céder au pragmatisme?

dans la lutte contre la discrimination aussi bien en interne que dans l'ensemble de la société.

Le détachement de Markus s'est passé sans encombre. Depuis lors, il a travaillé pour d'autres organisations humanitaires dans des pays où l'homosexualité est criminalisée. Jusqu'à présent, il s'est toujours déplacé seul mais j'ai récemment entendu dire qu'il cherchait un poste dans un pays où lui et son conjoint pourraient vivre ensemble et qu'ils souhaitaient adopter un enfant. Toutefois il serait faux de croire que la sexualité de Markus ne pose problème que dans les pays en voie de développement. À l'instant même où j'écris ces lignes, des centaines de milliers de personnes sont en train de défiler dans les rues de Paris en signe de protestation contre le projet de gouvernement visant à donner aux couples homosexuels le droit de se marier et d'adopter.²

La perspective d'un travailleur humanitaire gay

J'ai toujours préféré ne pas afficher mon orientation sexuelle lors de mes missions à l'étranger, étant conscient de la nécessité de me préserver mais aussi du risque de ne pas pouvoir faire mon travail correctement si l'on découvrait mon homosexualité. On pourra critiquer ce choix mais, malheureusement, il existe aujourd'hui une incompatibilité entre le fait de vivre ouvertement mon homosexualité et la possibilité de mener à bien le travail que je suis censé accomplir dans ces pays. L'homosexualité est illégale dans cinq des six pays où j'ai travaillé en tant qu'expatrié pour des ONG; dans le sixième, comme dans les cinq autres, elle constitue certainement un puissant tabou culturel et social. À vrai dire, ce qui m'inquiète le plus ce ne sont pas tant les implications juridiques que les risques potentiels plus immédiats: compromission de mes relations professionnelles, rejet, harcèlement, chantage ou pire encore.

Cela dit, j'ai vécu avec mon conjoint dans divers pays et nous n'avons pour l'instant jamais eu de problèmes, deux expatriés vivant en colocation n'ayant en soi rien d'inhabituel. À mon avis, il est également plus facile pour deux femmes de vivre en couple sans se faire remarquer que pour deux hommes ne serait-ce que parce que les suspicions ou l'hostilité sont la plupart du temps exacerbées à l'égard de l'homosexualité masculine. Je fais peut-être un procès d'intention aux collègues que je rencontre sur le terrain en présumant généralement qu'ils ne voient pas l'homosexualité d'un œil très favorable, et cela m'a probablement conduit à porter un jugement erroné sur certains d'entre eux. Toutefois, tant que je n'ai pas de bonnes raisons de penser que mon

interlocuteur est tolérant et m'accepte comme je suis, et au regard des risques potentiels, il me semble que c'est la meilleure approche à adopter. Après toutes ces années, je pourrais compter sur les doigts d'une main les collègues locaux à qui j'ai fait part de mon homosexualité.

Si on me demandait, alors que je suis à l'étranger, ce que mon employeur ferait ou pourrait faire si je venais à être harcelé au travail ou à l'extérieur en raison de mon orientation sexuelle, je ne saurais que répondre. Je me rappelle avoir suivi des séances d'orientation qui abordaient directement ce sujet: concernant les lois d'un pays, il faut se rendre à l'évidence et accepter qu'il soit peu probable qu'un employeur puisse faire quoi que ce soit. En revanche, le harcèlement au travail est un autre problème, qui peut être très difficile à résoudre lorsque l'on fait face à des attitudes négatives et inébranlables vis-à-vis de

Les compromis nécessaires ne sont pas toujours agréables.

l'homosexualité. Cependant, lorsque des membres du personnel se rendent dans des pays où l'homosexualité n'est pas tolérée sur le plan social ou juridique, il me semble véritablement important qu'ils puissent aborder la question avec leurs responsables et des conseillers s'ils le souhaitent. Les directives et les orientations fournies pourraient aussi être améliorées, particulièrement en ce qui concerne les attentes et les responsabilités du personnel comme des employeurs, y compris sur des questions comme celle du statut accompagné.

Enfin, il peut s'avérer aliénant de travailler dans un endroit où vous pourriez théoriquement vous retrouver en prison pour le simple fait d'être qui vous êtes, et de savoir que des personnes que vous estimez en tant que collègues ou amis auraient du mal à vous accepter s'il savaient la vérité, voire même vous rejetteraient complètement. Les compromis nécessaires ne sont pas toujours agréables. Mes expériences et celles d'autres personnes qu'il m'a été donné de rencontrer montrent que la discrétion et la prudence peuvent permettre de gérer ces situations. Cependant, force est de constater que j'ai dû accepter il y a déjà longtemps que, pour mener une vie épanouie, sans dissimulation et avec des enfants, il y a certains pays dans lesquels je ne pourrais pas vivre.

Les auteurs de cet article ont demandé à rester anonymes.

1. Les noms ont été modifiés pour préserver l'anonymat des personnes citées

2. www.bbc.co.uk/news/world-europe-21004322 'Mass Paris rally against gay marriage in France', 13 January 2013