



LGBT+

**Orientation sexuelle et identité de genre :
Comprendre et agir chez Orange en France**



Bonjour à toutes et à tous,

Orange est convaincu des bénéfices de la diversité pour sa performance économique et pour le bien-être des équipes. La politique Diversité du Groupe s'inscrit dans son plan stratégique et sa promesse d'être un employeur digital et humain. Elle s'attache à accueillir et développer tous les talents, met en place les conditions d'une expérience salariée de qualité et encourage l'engagement sociétal de ses collaborateurs.

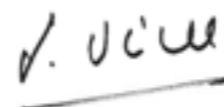
Cette politique est également fondée sur le rôle du management qui s'exerce dans un climat de bienveillance, pour favoriser l'inclusion et le bien-travailler ensemble : « Chez Orange, seules les compétences comptent ». Au cœur des enjeux de l'entreprise, les compétences constituent la principale richesse de chacune et chacun. Elles sont la clé de voûte d'une entreprise humaine et performante.

Ce document a pour objectif d'intégrer les sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre aux enjeux de la Diversité de l'entreprise. Il est un élément de déclinaison de **la politique de diversité** et de lutte contre toute forme de discrimination. Ce guide est composé de fiches pratiques, à vocation pédagogique, rappelant le cadre légal, les engagements et recommandations de bonnes pratiques chez Orange. Il rappelle l'engagement de lutte contre les discriminations et l'homophobie dans notre entreprise.

Parler de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre permet de sensibiliser l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs pour que ces sujets ne soient plus tabous. Le groupe Orange reconnaît la multiplicité des individus et des couples, et œuvre pour favoriser l'inclusion de tous.

Il nous appartient de créer, au sein des équipes, un environnement de travail ouvert et bienveillant, pour que chacune et chacun puisse contribuer à son plein potentiel et faire ainsi de notre entreprise un endroit où il fait bon travailler.

Bien à vous.



Line Pélissier
Directrice de la Diversité Groupe



Ce document n'aurait pas été possible sans l'association LGBT+ d'Orange en France **Mobilisnoo**, en particulier pour le recueil de témoignages qui viennent illustrer la réalité de la vie dans notre entreprise pour les salariés LGBT+. Qu'elle en soit remerciée pour cela.

SOMMAIRE

Comprendre

L'orientation sexuelle est-elle un choix ?	4
L'orientation sexuelle est-elle un sujet d'ordre privé ou peut-on en parler librement ?	7
Que peut-il se passer dans mon environnement professionnel si un collègue fait son coming out ?	10
Que peut-il se passer dans mon environnement professionnel si un collègue se fait outter ?	13
Comment Orange accompagne-t-elle une transition de genre ?	16
Comment recruter et intégrer un salarié transgenre ou en cours de transition de genre ?	19
Comment réagir face à des plaisanteries déplacées, des injures ou des comportements LGBT+phobes ?	22
Comment agir en cas de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ?	28
Qu'est-ce que le harcèlement discriminatoire lié à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ?	32
Comment Orange prend-elle en compte la parentalité LGBT+ ?	36
Que peut-il se passer si un salarié en couple avec une personne de même sexe souhaite faire une mobilité internationale ?	38

Connaître

Mobilisnoo	40
Lexique	41
Chronologie historique et sociétale	43
Textes et Références	45
Contacts et informations	53

L'orientation sexuelle est-elle un choix ?

▪ Que signifie « l'orientation sexuelle » ?

Selon le Défenseur Des Droits : « L'orientation sexuelle décrit un mode durable d'attraction pour le sexe opposé (on parle d'hétérosexualité), le même sexe (on parle d'homosexualité), ou les deux sexes (on parle de bisexualité). L'orientation sexuelle désigne le désir amoureux ou érotique des personnes, et non pas leur identité sexuelle ou de genre. »

Selon une étude scientifique américaine, les personnes LGBT+ prennent conscience d'une attraction pour une personne du même sexe en moyenne à 9,6 ans pour les garçons et à 10 ans pour les filles. (Herdt, McClintock, Shillinglaw 2000).

Au même titre que les caractéristiques qui nous définissent (couleur de cheveux, taille, caractère...), on ne choisit pas son orientation sexuelle. Elle fait partie intégrante de la personnalité de chacun. À titre d'exemple, la question ne se pose pas de savoir à quel âge une personne hétérosexuelle a décidé de le devenir.

Dans une société où l'hétérosexualité est estimée comme la norme à suivre, un certain nombre de stéréotypes sont véhiculés sur les personnes ayant une autre sexualité. Ils peuvent être à l'origine de discriminations ou de biais.

Ainsi, les homosexuels ne sont pas plus fragiles, plus sensibles ou moins résistants au stress que les hétérosexuels. Ils n'ont pas plus de difficultés à affirmer leur autorité face à une équipe. Les hommes homosexuels ne sont pas forcément efféminés et les femmes homosexuelles masculines. On peut être efféminé et hétérosexuel ou très viril et homosexuel.

La transition de genre et l'homosexualité sont deux notions indépendantes. Les personnes transgenres peuvent être hétérosexuelles, homosexuelles ou bisexuelles.

L'orientation sexuelle est-elle un choix ?

- Que signifie « l'orientation sexuelle » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

▪ Ce que disent les textes

Les textes se réfèrent explicitement au critère de l'orientation sexuelle et interdisent la **discrimination**. Aucun salarié ne peut être discriminé en raison de son orientation sexuelle selon :

- ✓ **L'article 21 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne**
- ✓ **L'article 1 de la loi du 27 mai 2008**
- ✓ **Les articles L. 5321-2 et L 1132- 1 du Code du travail**

Dans les situations de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les peines de prison initialement encourues de 3 ans peuvent être doublées et ainsi portées à 6 ans selon :

- ✓ **Les articles 225-1 et suivants et l'article 132-77 du Code pénal**

▪ Chez Orange

Pour « favoriser le bien-travailler ensemble », Orange rappelle dans l'article 4 de sa Charte de la Neutralité : « Le respect de chacune et de chacun est un des fondements de rapports professionnels de qualité. L'entreprise attend, de ce fait, de toutes et de tous, le strict respect de l'autre dans sa **diversité** et dans sa **singularité**. Elle ne peut en particulier admettre une quelconque atteinte aux principes d'égalité entre femmes et hommes, ou tolérer un quelconque agissement ou parole à caractère raciste, **sexiste**, **homophobe** ou discriminant le handicap. De tels comportements sont répréhensibles sur le plan disciplinaire et pourront par ailleurs justifier des poursuites judiciaires. »



L'orientation sexuelle est-elle un sujet d'ordre privé ou peut-on en parler librement ?

- **Que signifie « parler de son orientation sexuelle » ?**
- **Ce que disent les textes**
- **Chez Orange**

L'orientation sexuelle est-elle un sujet d'ordre privé ou peut-on en parler librement ?

▪ Que signifie « parler de son orientation sexuelle » ?

De plus en plus, les univers de la vie professionnelle et de la vie personnelle s'imbriquent. L'entreprise elle-même contribue à rendre de plus en plus perméables les deux univers par l'invitation des conjoints lors de certains repas ou par l'organisation d'événements pour les enfants (arbre de Noël, Kids' Day...).

Il devient également de plus en plus difficile de préserver totalement sa vie privée dans le cadre professionnel, notamment lorsqu'il s'agit d'effectuer des démarches administratives ou de bénéficier d'avantages sociaux. Difficile en effet de ne pas préciser le prénom et donc le sexe de son conjoint lorsque l'on demande les jours liés à son **Pacte Civil de Solidarité** (PACS) ou lors de son mariage. Ou encore lorsqu'on déclare les bénéficiaires de sa mutuelle ou en cas de décès ou d'invalidité.

N'est-il pas commun de :

- voir des photos de vacances ou des enfants sur les bureaux ?
- célébrer un mariage ou une naissance par un pot entre collègues ?
- parler de ses activités du week-end à la machine à café ?

Stéréotypes : si les gens se cachent, c'est leur choix

La visibilité des salariés LGBT+ au travail évolue peu dans le temps. 29% décident d'être invisibles selon le dernier **baromètre Autre Cercle - IFOP** de 2017 réalisé dans les entreprises ayant signé la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle, dont Orange est signataire depuis 2013.

49% des invisibles considèrent que c'est une difficulté et 73% des invisibles font attention de ne jamais parler de leur vie privée, 14% font même croire qu'elles/ils sont hétérosexuels. Ils redoutent des comportements hostiles : moqueries, manque de respect, insultes, mise à l'écart ou encore harcèlement. Certains d'entre eux choisissent d'en parler pour éviter qu'on en parle à leur place : c'est ce que l'on nomme la « visibilité préventive ».

Témoignage d'un salarié d'une unité d'intervention d'Orange :

« J'ai intégré le Groupe en 2008. À l'époque, j'exerçais en tant que conseiller en boutique. Une boutique dont les membres étaient assez jeunes, dynamiques, de cultures différentes y compris religieuse. Très vite, j'ai compris que si je désirais intégrer le groupe, c'est-à-dire, me faire accepter et respecter en tant qu'individu, je devais « être normal ». Cette normalité se traduisait par le fait de cacher son orientation sexuelle, de dire qu'on est avec une copine alors que c'est d'un copain qu'il s'agit... Être contraint de mentir pour sauver sa peau. Il faut aussi reconnaître que les risques et les enjeux encourus pour nous sont colossaux.

Actuellement, je suis dans une unité d'intervention, dans une équipe que j'apprécie particulièrement, et malheureusement pour moi, ma vie sentimentale bat de l'aile. Mes collègues perçoivent bien que je ne vais pas bien et naturellement cherchent à comprendre. Seulement, pour rien au monde je n'oserais leur avouer mon secret, qui, en vrai, n'en est pas un, puisque je m'assume pleinement en dehors du travail, encore moins briser cet équilibre instable qui m'a pris tant d'années pour le construire et me faire un nom. Et pourtant, il se pourrait tout à fait qu'ils comprennent et m'acceptent en tant que tel, tout comme l'inverse pourrait aussi se produire... Trop de risques. Je fais le choix de ne rien dire.

Je pense que les choses peuvent être bien plus simples. En commençant par exemple par mettre l'accent sur l'acceptation de tous, en n'oubliant pas l'aspect pédagogique qui pour moi est indispensable. Car, bien que nous soyons des adultes, nous sommes pour la majorité d'entre nous campés sur des a priori. »

▪ Ce que disent les textes

Les salariés ont le droit au respect de leur **vie privée** et peuvent décider ou non de parler librement de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. La protection de leur vie privée est garantie par :

- ✓ **L'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales**
- ✓ **L'article 9 du Code civil**

▪ Chez Orange

Se cacher peut entraîner isolement, souffrance au travail et difficultés professionnelles. Orange encourage ses salariés au dialogue et au respect de toutes les diversités afin de préserver la qualité de la relation de travail pour favoriser le bien-être et l'épanouissement au travail.

Orange s'engage par la Charte de la Neutralité d'Orange et en étant signataire de la Charte de l'Autre Cercle à prévenir les risques de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, tout en préservant le respect de la vie privée.



Que peut-il se passer dans mon environnement professionnel si un collègue fait son coming out ?

- Que signifie « le coming out » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

Que peut-il se passer dans mon environnement professionnel si un collègue fait son coming out ?

▪ Que signifie « le coming out » ?

Le **coming out** désigne l'annonce volontaire d'une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité.

Témoignage d'un salarié d'Orange :

« Quand on ne peut pas faire de coming out c'est difficile de vivre au quotidien. On se ment aussi à soi-même un peu. Pour ma part je suis née femme mais je ne me sens pas du tout comme telle, et on me le fait ressentir chaque jour de façon différente. Je suis dans un service de techniciens où il y a très peu de filles. Alors forcément j'ai droit à des remarques à ce sujet. Des remarques parfois très clichés par exemple, que j'aime les films d'amour, les fleurs ou ce genre de choses, que je suis forcément concernée par les « blagues » sexistes des collègues alors que non pas du tout. Et c'est difficile de se défendre contre ça, surtout que j'ai beau répéter que non je n'aime pas ça, ou on ne se sent pas concerné, ou c'est comme si on ne m'écoutait pas.

Ce n'est pas facile non plus de faire son coming out, même si on nous dit que les gens n'ont pas le droit de vous juger, ils le font quand même. Pour ma part je ne le fais pas pour des raisons personnelles. Mais c'est très difficile de faire comme si on appartenait à un genre différent de celui auquel on se sent appartenir [...]. »

▪ Ce que disent les textes

Les salariés ont le droit au respect de leur **vie privée** et peuvent décider ou non de révéler ou non leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. La protection de leur vie privée est garantie par :

- ✓ L'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales
- ✓ L'article 9 du Code civil

▪ Chez Orange

L'article 1 de la Charte Orange de la Neutralité indique que : « L'application d'un principe de «neutralité» en entreprise permet le respect de toutes les diversités [...] et préserve la qualité de la relation de travail ».

Le salarié a le droit de s'exprimer sur son orientation sexuelle.

Le manager devra alors veiller à ce que les autres salariés comprennent la situation. Si le salarié le souhaite, il peut s'adresser en amont à son manager afin de faciliter sa démarche. Il peut également contacter son RH, le responsable Diversité ou l'association **Mobilisnoo**.

Il est essentiel de faire passer un message à l'ensemble des collègues en rappelant à la fois le respect de la vie privée auquel tout salarié a droit et les règles de droit condamnant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.



Que peut-il se passer dans mon environnement professionnel si un collègue se fait outé ?

- Que signifie « se faire outé » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

Que peut-il se passer dans mon environnement professionnel si un collègue se fait outé ?

▪ Que signifie « se faire outé » ?

« Outé » c'est révéler l'orientation sexuelle de quelqu'un (faire un « outing ») **sans son consentement.**

▪ Ce que disent les textes

La décision de révéler son orientation sexuelle appartient uniquement au salarié concerné. Son orientation sexuelle fait partie de sa vie privée qui est protégée par :

- ✓ **L'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales**
- ✓ **L'article 9 du Code civil**

Témoignage d'un salarié d'Orange :

« À la suite de mon entrée dans le Groupe je vivais une vie paisible et professionnelle épanouie. Je vivais en couple, j'étais engagé maritalement. Puis mon N+1 a découvert mon homosexualité par accident. À la suite de cela j'ai été harcelé, [...]. J'ai perdu mon petit ami. À partir de ce moment-là, ma vie est devenue un enfer, tant professionnellement que personnellement. Baladé de DO en DO, de métier en métier. J'ai été muté plusieurs fois à ma demande. Je n'arrive plus à faire quoi que ce soit chez Orange. Ma vie sentimentale est à zéro depuis plusieurs années. Je vis sous tension continuellement. Je n'ai plus la force de continuer ma vie, vie qui d'ailleurs se résume à Orange. »

▪ Chez Orange

« Outé » une personne est un acte qui peut avoir des conséquences graves sur l'équilibre émotionnel d'une personne qui avait jusqu'à présent vécu en souhaitant préserver sa vie privée. Il est important que le manager rappelle au salarié qui a « outé » son collègue le respect auquel a droit chaque salarié d'Orange de sa vie privée et au choix de la partager ou non dans son environnement professionnel.

En parallèle le manager devra rassurer le salarié sur le fait que cette information n'aura aucun impact sur son quotidien. L'évaluation objective de sa performance et son évolution professionnelle resteront fondées sur ses résultats, sa motivation et ses compétences.

Il est essentiel de faire passer également un message à l'ensemble des membres de l'équipe en rappelant à la fois le respect de la vie privée auquel tout salarié a droit, les règles condamnant l'homophobie et le fait que l'homosexualité n'est qu'une composante de la personnalité parmi d'autres qui ne doit pas interférer avec les relations de travail.



Comment Orange accompagne-t-elle une transition de genre ?

- Que signifie « la transition de genre » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

Comment Orange accompagne-t-elle une transition de genre ?

▪ Que signifie « la transition de genre » ?

La **transition de genre** désigne les étapes du processus de changement de genre vers l'identité masculine ou féminine de façon permanente. Elle commence par une décision personnelle, motivée par la sensation que l'identité de genre ressentie ne correspond pas au genre assigné à la naissance.

Ces personnes peuvent ou non s'identifier comme transgenre. Elles peuvent prendre des mesures pour changer activement:

Leur physiologie : ce qui peut inclure des prises d'hormones, une chirurgie esthétique ou une chirurgie de changement de sexe. Ces changements se déroulent sous stricte surveillance médicale.

Leur expression : par des vêtements, une coiffure, un langage corporel, la voix, etc.

Témoignage d'un salarié d'Orange :

« J'ai fait ma transition en 2014. Je suis MTF (Male to Female). J'ai souhaité la faire accompagner par Mobilisnoo, l'association LGBT des salariés d'Orange et leurs ami-e-s. J'ai chargé Mobilisnoo de prendre contact avec la Direction de la Diversité pour voir comment gérer ma transition professionnellement car il y avait urgence, je ne supportais plus de venir travailler habillée en homme. Le contact a été pris de manière anonyme sans communiquer ni mon nom, ni mon service, ni ma localisation. Je ne voulais pas partir, changer de métier, de lieu de travail, de collègues. Je voulais faire ma transition là où je travaillais. Ces conditions ont été acceptées par la Direction de la Diversité à mon grand soulagement. J'ai alors accepté qu'on dévoile mon identité à la Direction de la Diversité. Forte de cet accord, j'ai demandé à voir mon manager de l'époque et ma DRH de l'époque et leur ai parlé de ma transition et de l'urgence ressentie. Une réunion a été organisée pour étudier les modalités d'accompagnement de ma transition. On m'a proposé des modalités et je les ai acceptées. [...] Une information a été faite en codir de mon service (900 personnes environ) par la DRH de ma transition, de mon changement de genre et de mon prénom, avec mission à chaque membre du codir de faire descendre cette information jusqu'aux salariés de base. Il y a eu un changement de mon adresse mail et de l'annuaire pro pour y faire apparaître ma nouvelle civilité et mon nouveau prénom, avec disparition de la mention de mon ancien prénom. Ma carte pro a été refaite avec mon nouveau prénom. Tout s'est très bien passé après (une semaine après) quand je suis arrivée dans mes habits féminins, maquillée, avec mon collier et boucles d'oreilles. Depuis, j'ai changé de poste et de service plusieurs fois et tout se passe très bien aussi. »

▪ Ce que disent les textes

La loi du 18 novembre 2016 (dite loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle) modifie dans son article 56 le [Code civil](#) :

- ✓ **L'article 61-5 du Code civil permet le changement de la mention du sexe à l'état civil**
- ✓ **L'article 60 du Code civil donne la possibilité de changer de prénom à l'état civil.**

▪ Chez Orange

Comme tout événement important de la vie, les salariés peuvent bénéficier du soutien nécessaire de la part d'Orange. Il est important que le salarié échange avec son manager afin que son choix, ainsi que les conséquences de sa transition de genre soient pris en compte dans son environnement professionnel et sans incidence sur son quotidien de travail.

Les principales étapes d'une transition réussie chez Orange :

Les premières étapes consistent à informer les personnes clés (comme le DRH/RH de proximité, le manager, etc.). Le salarié pourra également trouver une aide auprès de l'association Mobilisnoo.


Dans cette démarche d'accompagnement du salarié, au-delà du DRH/RH de proximité, le management pourra également s'appuyer sur les directions Diversité des divisions ou, le cas échéant, la direction de la Diversité du Groupe. Le salarié pourra aussi contacter le médecin du travail et/ou les assistants sociaux.

En préalable le manager ou le RH veille à :

- s'informer auprès du salarié de la date de sa transition de genre.
- sensibiliser les membres de son équipe et l'entourage professionnel sur ce qu'est la transition de genre et les éléments de comportement et d'apparence associés avec un rappel de la stratégie Diversité d'Orange.
- les informer de cette date.

Prévoir le jour de son arrivée dans son nouveau genre :

- Dans l'hypothèse où l'état civil du salarié ne serait pas encore en adéquation avec sa nouvelle identité de genre, Orange s'engage à la demande du salarié à modifier les quatre éléments suivants dans les meilleurs délais : l'adresse mail professionnelle (avec les aspects techniques qui s'imposent), la carte professionnelle, la fiche annuaire et le prénom affiché sur le téléphone fixe.
À noter que ces quatre éléments restent exclusivement des « supports internes » Orange.
- Au moment où les documents officiels seront modifiés et opposables, Orange mettra à jour les éléments restants (ex : contrat de travail, fiche de paie, n° de sécurité sociale, etc).



Comment recruter et intégrer un salarié transgenre ou en cours de transition de genre ?

- **Que signifie « recrutement et intégration » ?**
- **Ce que disent les textes**
- **Chez Orange**

Comment recruter et intégrer un salarié transgenre ou en cours de transition de genre ?

▪ Que signifient « recrutement et intégration » ?

Le recrutement et l'intégration dans l'entreprise se font par différentes phases.

Le recrutement consiste à rechercher des candidats au profil adapté et procéder à une sélection parmi les candidatures grâce à l'entretien d'embauche.

L'intégration dans l'entreprise permet quant à elle au salarié recruté de découvrir l'entreprise, le poste, ses collègues et l'environnement de travail.

▪ Ce que disent les textes

Conformément à la **Charte de rédaction des offres d'emploi Orange** : pour être recevable, une offre d'emploi Orange se doit de respecter plusieurs règles juridiques.

Le processus de recrutement d'un salarié se réalise dans le respect du principe de non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre selon :

- ✓ **L'article 21 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne**
- ✓ **Les articles L. 5321-2 et L 1132- 1 du Code du travail**
- ✓ **Les articles 225-1 et suivants et l'article 132-77 du Code pénal**
Dans les situations de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les peines de prison initialement encourues de 3 ans peuvent être doublées et ainsi portées à 6 ans.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 oblige les grandes entreprises à former leurs recruteurs à la non-discrimination à l'embauche.

▪ Chez Orange

La posture d'Orange est très claire : le recrutement s'effectue uniquement sur la base de la détection d'un potentiel et d'une motivation pour des candidats qui ont l'expérience requise. Aucune autre considération, en particulier d'orientation sexuelle, ne doit être retenue : « Chez Orange, seules les compétences comptent ».

Pendant les phases de recrutement :

Il est important, lorsqu'un recruteur reçoit un salarié transgenre de mener l'entretien en accord avec l'identité de genre de la personne qui postule. L'accueil de la personne est une étape cruciale.

Le recruteur utilise l'identité de genre choisie par le candidat sur son CV (prénom, accords en genre). Ensuite, s'il le souhaite, le candidat décline les éléments touchant à sa situation administrative (ex : état civil, diplômes, pièces d'identité, etc.).

Une fois ces éléments éclaircis, le cas échéant, et le candidat mis à l'aise vis-à-vis de son identité de genre, l'entretien se déroule conformément au processus préconisé par Orange.

Si le candidat a abordé sa transition lors de l'entretien, Orange conseille au recruteur d'aborder avec lui les conditions d'organisation du travail (ex : absences prévisibles, horaires de travail, etc.). Il serait discriminatoire de rejeter cette candidature en fonction des éléments de réponse.

Dans l'hypothèse où le candidat serait retenu, l'identité de genre utilisée sera en adéquation avec son prénom (cf. informations détaillées dans le paragraphe « Comment Orange accompagne-t-elle une transition de genre ? »).

À l'intégration dans l'entreprise :

Le manager échangera avec le salarié transgenre recruté sur sa volonté d'aborder le sujet. Si le salarié le souhaite, ils définiront ensemble la façon de le faire.

Salarié et manager conviendront d'entretiens périodiques pour s'assurer que l'intégration se passe bien.

Le salarié pourra également prendre contact avec la direction de la Diversité Groupe pour l'appuyer dans sa démarche.

Il convient également de se référer à la partie « Comment Orange accompagne une transition de genre ? ».



Comment réagir face à des plaisanteries déplacées, des injures ou des comportements LGBT-phobes ?

- Que signifie « LGBT-phobie » ?
- Les plaisanteries déplacées
- Les injures ou comportements LGBT-phobes

Comment réagir face à des plaisanteries déplacées, des injures ou des comportements LGBT-phobes ?

▪ Que signifie « LGBT-phobie » ?

Il existe **deux formes** de LGBT-phobies :

Dans sa forme **explicite**, la LGBT-phobie est manifeste et ciblée. Elle se traduit par des actes et des propos adressés directement ou indirectement à la personne désignée, le plus souvent sous forme de plaisanteries ou d'injures.

Dans sa forme **implicite**, la LGBT-phobie correspond à un jugement négatif sur la personne, dont le contenu ne fait pas directement référence à son orientation sexuelle ou son identité de genre, mais qui est perçu comme tel par la personne concernée. Il s'agit concrètement d'une attitude de rejet, de dénigrement ou d'indifférence qui se traduit par des non-dits, des sous-entendus, des allusions, des rumeurs ou des moqueries. Cette forme de LGBT-phobie est d'autant plus répandue que sous sa forme explicite, elle est socialement moins tolérée et pénalement condamnée.

Témoignage d'une salariée d'Orange :

« Je n'ai pas été confrontée à ce genre de situation moi-même. Donc je ne sais pas si je suis la bonne personne pour témoigner. Pour autant, comme tout le monde hélas, j'ai déjà assisté à des discussions avec des propos homophobes (comprenant ricanements et sous-entendus graveleux) concernant des collègues qui seraient « manifestement homosexuels » qui me révulsent au plus haut point. Donc si je peux aider à faire changer les mentalités et les comportements chez Orange, dites-moi comment, pour quand, et sous quelle forme, je suis partante. »

▪ Les plaisanteries déplacées

Que signifie « une plaisanterie déplacée LGBT+phobe » ?

Certains termes et expressions sont dégradants vis-à-vis de personnes LGBT+. Ils peuvent malheureusement encore faire partie du langage courant, et s'adresser aussi bien à des hommes qu'à des femmes.

Deux exemples issus du livre « Les homophobes sont-ils des enclûs ? » :

- « Dans le couple, c'est vous qui faites l'homme ? » ;
- « Profession ? Chauffeur poids-lourd ? Ah ? Vous êtes gouine ? »

(Les homophobes sont-ils des enclûs ?, James Tanay, éditions ICONOVOX, avril 2017, ouvrage au bénéfice de **SOS-Homophobie**)

Pour les LGBT+ qui ont répondu au baromètre **LGBT Autre Cercle - IFOP**, 60% déclarent subir des moqueries (parmi les salariés des entreprises du secteur privé qui ont signé la charte de l'Autre Cercle).

Témoignage d'un salarié d'Orange :

« Au cours d'une de mes dernières expériences professionnelle, j'ai travaillé en bureau d'étude. Comme de très nombreux salariés dans de nombreuses entreprises en France. J'ai été particulièrement interpellé et exaspéré par des gestes, des actes particulièrement sexistes ou homophobes dont voici quelques exemples:

se mettre en scène pour s'amuser à prendre des photos en tenu d'ouvrier torse nu, façon village people, faire des imitations grotesque d'homme efféminé [...], caresser le corps de son collègue et ami, avec des humm oh oui t'aime ça ! (entre deux collègues et ami homme hétéro pour s'amuser et faire rigoler la galerie)

Aussi entendre des phrases comme : « Tu es toujours célibataire, t'es P.D ou quoi ? ».

[...] Beaucoup connaissent cela au bureau, à l'usine, entre camarades... En effet, ceci est généralement basé sur l'humour pour faire rire les camarades, car oui, c'est toujours drôle de jouer les PD [...]. »

Ce que disent les textes

Les textes se réfèrent explicitement au critère de l'orientation sexuelle et interdisent la **discrimination**. Aucun salarié ne peut être discriminé en raison de son orientation sexuelle selon :

- ✓ **L'article 21 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne**
- ✓ **L'article 1 de la loi du 27 mai 2008**
- ✓ **Les articles L. 5321-2 et L 1132- 1 du Code du travail**

Prononcer des propos basés sur un des critères de discrimination est un délit réprimé par le **Code pénal** par :

- ✓ **Les articles 225-1 et suivants et l'article 132-77 du Code pénal**
Les peines de 3 ans de prison encourues pour injures discriminatoires sont aggravées. Dans les situations de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les peines de prison initialement encourues peuvent être doublées et ainsi portées à 6 ans.

Chez Orange

Pour « favoriser le bien-travailler ensemble », Orange rappelle dans l'article 4 de sa Charte de la Neutralité : « Le respect de chacune et de chacun est un des fondements de rapports professionnels de qualité. L'entreprise attend de ce fait de toutes et de tous, le strict respect de l'autre dans sa **diversité** et dans sa **singularité**. Elle ne peut en particulier admettre une quelconque atteinte aux principes d'égalité entre femmes et hommes, ou tolérer un quelconque agissement ou **parole à caractère raciste, sexiste, homophobe** ou discriminant le handicap. De tels comportements sont répréhensibles sur le plan disciplinaire et pourront par ailleurs justifier des poursuites judiciaires. »

Le manager doit être particulièrement vigilant aux plaisanteries qui, si l'intention n'est pas toujours de nuire ou de blesser un salarié, ont pour conséquence de mettre à l'écart et d'exclure les personnes concernées.

Le manager doit systématiquement intervenir en cas de plaisanterie déplacée. Il doit faire preuve de pédagogie et de fermeté rappelant la notion de cadre de travail respectueux, de manière à susciter la prise de conscience sur les conséquences de tels propos

Il doit aussi rappeler :

- L'interdiction de propos LGBT+phobes dans l'entreprise.
- L'exemplarité attendue de la part de l'ensemble des salariés.
- Le respect de chacun.

Le manager doit recevoir par ailleurs l'auteur des propos en entretien individuel pour un rappel à l'ordre formel. Si ces propos sont ciblés, le manager doit également recevoir en entretien individuel la personne visée.

Les salariés victimes ou témoins de ces comportements doivent aussi les signaler à leur manager ou au RH de proximité. Ils peuvent également s'orienter vers la direction de la Diversité Groupe.

▪ Les injures ou comportements LGBT+phobes

Que signifie « une injure ou un comportement LGBT+phobe » ?

Une injure (ou un comportement) LGBT+phobe est une parole, un écrit, un geste ou un procédé adressé à une personne homosexuelle dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Elle ne se rapporte pas forcément à un fait précis et objectif dont il est possible de vérifier l'exactitude. Elle peut être dite en privé ou en public. Elle présente un caractère unique sinon sa répétition constitue alors une situation de **harcèlement**.

Exemples :

- Monsieur X, collègue de Monsieur Y, lui dit : « On est entre mecs, on n'a pas besoin de ton avis de tapette ».
- Monsieur W salue chaque matin tous ses collègues sauf Monsieur Z car il est homosexuel.
- Madame S refuse de travailler avec Madame T car elle est **lesbienne**.
- Madame Y fait la bise tous les matins à toutes ses collègues du genre féminin mais refuse de faire la bise à sa collègue transgenre.

Témoignage d'un salarié d'Orange :

« J'ai eu ma mutation [...] pour commencer une nouvelle vie. À l'arrivée sur mon poste de travail en septembre, un de mes collègues a eu des propos homophobes à mon égard. Il se moque de moi, en faisant des manières, et une voix de femme. J'ai alerté ma direction sur les faits. De plus, lors des élections du personnel, un syndicat a distribué des préservatifs, que cette personne a pris et a dit à un collègue qui était de fermeture avec moi : tiens c'est pour toi et X pour ce soir. Amusez-vous bien ! [...]. »

Ce que disent les textes

Prononcer des propos basés sur un des critères de discrimination est un délit réprimé par le **Code pénal** par :

- ✓ **Les articles 225-1 et suivants et l'article 132-77 du Code pénal**
Les peines de 3 ans de prison encourues pour injures discriminatoires sont aggravées. Dans les situations de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les peines de prison initialement encourues peuvent être doublées et ainsi portées à 6 ans

L'injure est punie par l'article R. 625-8-1 du **Code pénal** :

- ✓ **en cas d'injure publique LGBT+phobe, la peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende**
- ✓ **en cas d'injure privée LGBT+phobe, la peine encourue est une contravention de 1 500 € maximum.**

Chez Orange

Pour « favoriser le bien-travailler ensemble », Orange rappelle dans l'article 4 de sa Charte de la Neutralité : « Le respect de chacune et de chacun est un des fondements de rapports professionnels de qualité. L'entreprise attend de ce fait de toutes et de tous, le strict respect de l'autre dans sa **diversité** et dans sa **singularité**. Elle ne peut en particulier admettre un quelconque agissement ou **parole à caractère raciste, sexiste, homophobe** ou discriminant le handicap. De tels comportements sont répréhensibles sur le plan disciplinaire et pourront par ailleurs justifier des poursuites judiciaires. »

Le manager doit systématiquement faire un rappel à l'ordre formel au salarié qui a injurié son collègue. Orange n'accepte aucun comportement ou injure LGBT+phobes. Ceux-ci sont sanctionnables sur le plan disciplinaire (Règlement Intérieur) et peuvent, en vertu du principe de non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, entraîner des poursuites judiciaires.

Il doit aussi rappeler :

- L'interdiction de propos LGBT+phobes dans l'entreprise.
- L'exemplarité attendue de la part de l'ensemble des salariés.
- Le respect de chacun.

Le manager échange aussi avec le salarié victime de ces agissements (écoute active, accompagnement si nécessaire, etc.).

Il est essentiel de faire passer également un message à l'ensemble des membres de l'équipe en rappelant les règles condamnant les LGBT+phobies.

Le manager doit informer la direction des Ressources Humaines de cette situation qui fera le nécessaire avec la fermeté requise. Les salariés victimes ou témoins de ces comportements doivent aussi les signaler à leur manager ou au RH de proximité. Ils peuvent également s'orienter vers la direction de la Diversité Groupe.



Comment agir en cas de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ?

- Que signifie « la discrimination » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

Comment agir en cas de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ?

▪ Que signifie « la discrimination » ?

La discrimination est définie par l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 comme la situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

Une discrimination est la conjonction de trois éléments:

- une inégalité de traitement
- fondée sur au moins un critère défini par la loi comme **l'orientation sexuelle** ou **l'identité de genre**
- dans un contexte déterminé comme par exemple : l'emploi, le logement, l'éducation, le service public, l'accès aux biens et services, etc.

Quelques chiffres

On parle de LGBT+phobie mais il n'y a pas de réclamation... Et pourtant :

- ✓ 53% des LGBT+ ont été confrontés à au moins une forme d'agression LGBT+phobe au cours de leur vie en raison d'une discrimination fondée sur leur identité de genre ou leur orientation sexuelle
- ✓ un LGBT+ sur 3 affirme avoir été discriminé en fonction de son orientation sexuelle au cours de sa vie dont 25% de discrimination dans le milieu professionnel

(Enquête IFOP pour la Fondation Jean Jaurès et la Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la haine anti-LGBT, juin 2018 : **L'homophobie dans la société française**)

▪ Ce que disent les textes

Le Défenseur Des Droits retient plus de 25 critères de discrimination.

L'orientation sexuelle et de l'identité de genre en font partie **selon** :

- ✓ L'article 21 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne
- ✓ L'article 1 de la loi du 27 mai 2008
- ✓ L'article 225-1 du Code pénal
- ✓ L'article L.1132-1 du Code du travail

Prononcer des propos basés sur un des critères de discrimination est un délit réprimé par le **Code pénal** par :

- ✓ Les articles 225-1 et suivants et l'article 132-77 du Code pénal
Les peines de 3 ans de prison encourues pour injures discriminatoires sont aggravées.
Dans les situations de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les peines de prison initialement encourues peuvent être doublées et ainsi portées à 6 ans.

Témoignage d'un salarié d'Orange :

« Bonjour à tous, [...] je suis homosexuel et je ne corresponds pas au standard tel que l'on peut l'imaginer dans un Groupe tel que le nôtre. Je suis spécifique, unique et naturel, je ne me suis jamais refusé d'assumer les cheveux longs, des ongles manucurés ou des tenues vestimentaires qui ont souvent fait dire aux gens qui me croisent « Bonjour Madame ». J'y vois là une forme d'amusement car ma force et ma distinction ne sont pas à l'extérieur mais à l'intérieur, et bien malheureux ceux qui, de part une attitude inappropriée, ont tenté de me faire plier. Échec garanti, car mes managers ne m'ont pas recruté sur mon physique mais sur mes compétences [...]. J'occupe aujourd'hui un poste entouré d'une famille de collègues qui savent que je suis un atout majeur pour eux, ma force de caractère, ma répartie et mon réseau font que mes particularités physiques et physiologiques sont très vite gommées. »

▪ Chez Orange

Pour « favoriser le bien-travailler ensemble », Orange rappelle dans l'article 4 de sa Charte de la Neutralité : « Le respect de chacune et de chacun est un des fondements de rapports professionnels de qualité. L'entreprise attend de ce fait de toutes et de tous, le strict respect de l'autre dans sa **diversité** et dans sa **singularité**. Elle ne peut en particulier admettre une quelconque atteinte aux principes d'égalité entre femmes et hommes, ou tolérer un quelconque agissement ou **parole à caractère raciste, sexiste, homophobe** ou discriminant le handicap. De tels comportements sont répréhensibles sur le plan disciplinaire et pourront par ailleurs justifier des poursuites judiciaires. »

Orange n'accepte aucune discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de la part de tous ses salariés. Ces agissements sont sanctionnables sur le plan disciplinaire (Règlement Intérieur) et peuvent entraîner des poursuites judiciaires.

Tout salarié qui constate ou fait l'objet d'une discrimination est invité à en informer la direction des Ressources Humaines qui fera le nécessaire avec la fermeté requise.

Manager et salariés pourront aussi s'orienter vers d'autres **contacts** tels que, le RH de proximité ou la direction de la Diversité Groupe.



Qu'est-ce que le harcèlement discriminatoire lié à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ?

- Que signifie « le harcèlement » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

Qu'est-ce que le harcèlement discriminatoire lié à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ?

▪ Que signifie « le harcèlement » ?

Le harcèlement est explicitement défini et sanctionné par le Code du travail et par le Code pénal. Il se caractérise par une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Le harcèlement n'induit pas systématiquement un lien hiérarchique. Il est sanctionné dans deux cas : harcèlement moral et sexuel.

Dans l'environnement professionnel, le harcèlement moral conduit à une dégradation des conditions de travail du salarié qui peuvent :

- porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou compromettre son avenir professionnel.

Témoignage d'un salarié d'Orange :

« À la suite de mon entrée dans le Groupe je vivais une vie paisible et professionnelle épanouie. Je vivais en couple, j'étais engagé maritalement. Puis mon N+1 a découvert mon homosexualité par accident. À la suite de cela j'ai été harcelé, [...]. J'ai perdu mon petit ami. À partir de ce moment-là, ma vie est devenue un enfer, tant professionnellement que personnellement. Baladé de DO en DO, de métier en métier. J'ai été muté plusieurs fois à ma demande. Je n'arrive plus à faire quoi que ce soit chez Orange. Ma vie sentimentale est à zéro depuis plusieurs années. Je vis sous tension continuellement. Je n'ai plus la force de continuer ma vie, vie qui d'ailleurs se résume à Orange. »

▪ Ce que disent les textes

Le harcèlement **est condamné par** :

- ✓ Les articles 222-33, 222-33-2 et 222-33-2-2 du Code pénal qui prévoient deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, avec des aggravants portant la peine à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende pour abus d'autorité.
- ✓ Les articles L. 1152-1, L. 1152-2, L.1153-2 et L. 1155-2 du Code du travail condamnant d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les discriminations commises à la suite d'un harcèlement

▪ Chez Orange

Orange est engagé dans la prévention, la détection et le traitement des situations de **harcèlement** sous toutes ses formes, sexuel ou moral, et de violence au travail, en cohérence avec sa politique santé sécurité et qualité de vie au travail.

Être attentif

Pour chacun d'entre nous, cela veut dire être attentif, dans l'exercice quotidien de nos activités et dans nos relations inter personnelles, aux signaux qui pourraient révéler harcèlement ou violence au travail.

Cela veut dire aussi signaler ces observations dans une démarche individuelle ou collective. La filière RH et la ligne managériale ont la responsabilité de ne laisser aucun de ces signalements sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée rapidement pour trouver une solution appropriée.

Déposer un signalement

Pour déposer un signalement de harcèlement, moral ou sexuel, ou de violence au travail, pour une situation vous concernant ou une situation concernant une autre personne.

Vous pouvez le faire par un courrier, un mail ou dans le cadre d'un entretien, auprès de :

- Votre responsable des ressources humaines et/ou tout autre interlocuteur RH
- Votre ligne managériale
- Votre médecin du travail, ou votre assistant social,
- Un représentant du personnel
- Le référent harcèlement ou violence au travail de votre Direction Orange, ou de votre Division ou du Groupe. Vous trouverez son nom sur le document joint.

Vous pouvez aussi déposer votre signalement sur la boîte mail : **ZZZ HARCELEMENT VIOLENCE AU TRAVAIL**

Votre alerte sera alors prise en charge par le référent harcèlement et violence au travail de votre périmètre qui vous contactera pour échanger avec vous, en toute confidentialité, sur votre signalement et sur les suites à envisager.

Comme tout salarié, vous pouvez, si vous n'osez pas en faire part à votre supérieur hiérarchique direct, faire connaître le problème par le biais de la procédure d'alerte. Vous pouvez disposer de soutien en contactant le réseau de salarié **Mobilisnoo**. Enfin, ils sont invités à signaler ces comportements notamment par le biais de la procédure de signalement de harcèlement.

Pour en savoir plus :

Document de présentation générale du dispositif harcèlement

Plaquette sur le harcèlement sexuel



Comment Orange prend-elle en compte la parentalité LGBTQ+ ?

- Que signifie « la parentalité LGBTQ+ » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

Comment Orange prend-elle en compte la parentalité LGBTQ+ ?

▪ Que signifie « la parentalité LGBTQ+ » ?

La notion de parentalité retenue dans ce chapitre commence à partir de l'arrivée de l'enfant dans un couple ou dans une famille monoparentale.

▪ Ce que disent les textes

La législation permet à tout parent de bénéficier des mêmes droits et prestations.

▪ Chez Orange

Le guide de la parentalité d'Orange précise les informations et conseils pour tous les parents (documentation, démarches, etc.).


Les mêmes droits sont prévus pour les personnes LGBTQ+.

Pour rappel, ces droits s'appliquent aux situations suivantes :

Le congé maternité
Le congé d'adoption
Le congé paternité et d'accueil de l'enfant
Le congé de présence parentale
Le congé parental pour le fonctionnaire
Le congé parental pour les salariés de droit privé et de droit public
(pour en savoir plus : autres congés sur anoo)

Sont également prévues :

Absence pour examens médicaux prénatals et actes médicaux nécessaires à la Procréation Médicale Assistée
Absence pour naissance ou adoption
Absence pour garde imprévisible d'enfant ou soins pour enfant à charge malade
Absence pour la rentrée de l'année scolaire
Absence due au décès d'un proche



Que peut-il se passer si un salarié en couple avec une personne de même sexe souhaite faire une mobilité internationale ?

- Que signifie « la mobilité internationale » ?
- Ce que disent les textes
- Chez Orange

Que peut-il se passer si un salarié en couple avec une personne de même sexe souhaite faire une mobilité internationale ?

▪ Que signifie « la mobilité internationale » ?

La mobilité internationale implique de partir vivre à l'étranger pour une durée supérieure à un mois dans le cadre du travail. C'est un projet auquel le salarié et son employeur se préparent en amont.

▪ Ce que disent les textes

Les règles de droit du pays d'expatriation peuvent être différentes voire plus restrictives qu'en France. Les contrats pouvant être régis par la loi française et par la loi locale, le départ du salarié doit être préparé en amont en vertu de la directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail .

Depuis 2013, la loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe a créé l'article L.1132-3-2 du [Code du travail](#), qui interdit de sanctionner, licencier ou discriminer un salarié qui refuse une expatriation en raison de son orientation sexuelle, dans un pays qui incrimine l'homosexualité.

▪ Chez Orange

En 2017, 72 pays étaient recensés comme ayant des législations incriminant l'homosexualité (Rapport de l'Association internationale [LGBTI \(Ilga\)](#) de 2017). Dans 8 pays, elle est même passible de la peine de mort.

Pour Orange, la situation familiale des salariés ne doit pas constituer un frein à leur évolution professionnelle. Lors de la préparation d'une mobilité internationale, une information complète est donnée au salarié sur cette question. Orange s'engage à alerter le salarié sur tout pays dont la législation incriminerait l'homosexualité.

Mobilisnoo



Le réseau LGBT+ du Groupe Orange et de leurs amis

Créée en 2008, Mobilisnoo est une association apolitique et asyndicale ouverte à tous. Elle travaille au développement d'un environnement de travail ouvert, respectueux et inclusif pour toutes les personnes LGBT+. Mobilisnoo vise à l'égalité de traitement en diffusant des messages à l'ensemble des salariés et intervenants dans l'entreprise.

Les objectifs de Mobilisnoo :

- Lutter contre toutes formes de discrimination liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre et contre les LGBT+phobies.
- Soutenir les personnes qui subissent des LGBT+phobies sur leur lieu de travail.
- S'engager aux côtés des salariés dans leur parcours de transition.
- Informer l'ensemble des salariés et leurs représentants.
- Animer le réseau LGBT+ au sein du Groupe Orange partout en France.
- Favoriser les échanges et l'organisation de moments conviviaux entre les adhérents.

Les actions de l'association :

- Organisation du premier forum LGBT+ du groupe Orange le 17 mai 2018 avec 8 associations LGBT+
- Participation aux Hello Jobs, forum des métiers d'Orange à Bordeaux, Lyon et Montpellier
- Diffusion d'un dépliant de sensibilisation LGBT+ à l'ensemble des salariés du Groupe
- Participation à la rédaction du texte LGBT+ Orientation sexuelle et identité de genre : comprendre et agir chez Orange en France

Lexique

Asexuel : se dit d'une personne qui est hors de tout caractère sexuel, c'est-à-dire qui ne ressent aucune attirance sexuelle pour les deux sexes.

Biphobie : désigne l'hostilité envers les personnes bisexuelles et peut prendre plusieurs aspects comme la peur, la discrimination, la haine ou encore la négation même de l'existence de la bisexualité.

Bisexualité : désigne l'attirance sexuelle et sentimentale pour les deux sexes, soit simultanément soit alternativement.

Cisgenre : utilisé pour désigner une personne dont l'identité de genre est en accord avec le sexe indiqué sur son état civil.

Coming out : désigne le fait d'annoncer volontairement son orientation sexuelle ou son identité de genre. Le coming-out peut se faire dans un ou plusieurs milieux : la famille, les amis, le travail, etc.

Défenseur des Droits : le Défenseur des Droits, a été créé par la loi du 29 mars 2011 sous la forme d'une autorité de rang constitutionnel indépendante reprenant notamment les missions de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Il « veille au respect des droits et libertés » selon l'article 71-1 de la Constitution. Il est chargé de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de toutes et tous dans l'accès aux droits.

Discrimination : elle est définie par l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 comme la situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

Dysphorie de genre : sentiment de se sentir fille dans un corps de garçon ou inversement. Le genre attribué à la naissance ne correspond pas à celui ressenti par la personne.

Gay : homme homosexuel.

Gay-friendly : caractérise une personne, un espace ou une structure bien disposé envers les homosexuels.

Harcèlement : se caractérise par une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Le harcèlement n'induit pas systématiquement un lien hiérarchique. Il est sanctionné dans deux cas : harcèlement moral et sexuel.

Hétérosexuel : se dit de quelqu'un qui éprouve une attirance physique et sentimentale envers des personnes de sexe opposé.

Homosexualité : désigne l'attraction sexuelle et sentimentale pour une personne du même sexe. Le mot s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

Homophobie : manifestations de mépris, rejet, et haine envers des personnes, des pratiques ou des représentations homosexuelles. L'homophobie peut se manifester par une discrimination.

Intersexe : Coexistence chez un individu des caractères sexuels masculins et féminins.

Lesbophobie : formes d'homophobie visant spécifiquement les lesbiennes. Il peut s'agir d'une combinaison d'homophobie et de sexisme.

Lesbienne : femme homosexuelle.

LGBT+ : désigne les personnes Lesbiennes, Gays, Bisexuel-les, Transgenres.

Orientation sexuelle : attirance exprimée par un individu, comportement habituel ou ponctuel, affectif ou sexuel, envers une personne du sexe opposé (hétérosexuelle), ou une personne du même sexe (homosexuelle), ou indifféremment envers des individus de l'un ou de l'autre sexe (bisexuelle).

Outing : fait de dévoiler l'homosexualité d'un individu sans son accord.

Pansexuel : se dit d'un individu qui est attiré par une personne sans considération de genre.

Transidentité : identité des personnes dont le sexe anatomique est différent du sexe social auquel les normes en vigueur les destinent ordinairement. Certaines personnes ont fait évoluer leur expression de genre en recourant à la chirurgie (personnes transsexuelles), d'autres, sans recours à la chirurgie (personnes transgenres).

Le terme « transgenre » est parfois utilisé d'une manière générique pour désigner l'ensemble des personnes concernées par la transidentité.

Transition de genre : La transition de genre désigne les étapes du processus de changement de genre vers l'identité masculine ou féminine de façon permanente.

Transphobie : hostilité à l'égard des personnes concernées par la transidentité.

Chronologie historique et sociétale

Cette chronologie historique et sociétale n'est pas exhaustive. Elle donne des repères sur l'évolution de la société au cours des quatre derniers siècles.

1750 : le dernier « bûcher de sodomie » condamne deux hommes pour pratiques homosexuelles.

1789 : la Révolution française dépénalise l'homosexualité. Cette mesure perdure jusqu'en 1942.

1933-1945 : persécution et déportation des homosexuels (munis d'un triangle rose) et lesbiennes (munies d'un triangle noir) sous le IIIe Reich.

1942 : le Régime de Vichy modifie la loi relative à la majorité sexuelle (art. 331 du Code pénal) : 15 ans pour les actes hétérosexuels, 21 ans pour les actes homosexuels, tout en réprimant l'homosexualité.

1945 : le Gouvernement de la Libération maintient le texte de loi.

1968 : la France adopte la classification de l'Organisation Mondiale de la Santé, classant l'homosexualité comme maladie mentale.

1969 : aux États-Unis, émeutes de Stonewall du nom d'un bar de New York, suite à une descente de police. Ces événements sont à l'origine des Lesbian and Gay Pride / marches des fiertés LGBT+.

1971 : en France, première manifestation du FHAR, le Front homosexuel d'action révolutionnaire.

1975 : la première Gay Pride française réunit plusieurs centaines de manifestants en France. Au même moment se forment les Groupes de Libération Homosexuelle à Paris, Lyon et Marseille.

1979 : premier numéro de la revue homosexuelle « Gai pied ».

1981 : François Mitterrand, élu président de la République, abroge les discriminations légales que subissent les homosexuels.

Le ministère de la Santé n'accepte plus de prendre en compte le critère de l'OMS selon lequel l'homosexualité est une maladie mentale.

1982 : dépénalisation de l'homosexualité en France.

1990 : le 17 mai, L'OMS ne reconnaît plus l'homosexualité comme maladie mentale. Cette date est retenue pour la journée de lutte contre l'homophobie.

1999 : l'Assemblée Nationale vote le Pacte Civil de Solidarité (PACS).
C'est la première fois que l'État français reconnaît légalement un couple de même sexe.

2001 : le mot Homoparentalité entre dans le dictionnaire Le Robert.

2005 : première Journée internationale contre l'homophobie (IDAHO).

2010 : 10 pays reconnaissent le mariage pour les couples de même sexe : Pays-Bas (2001), Belgique (2003), Espagne et Canada (2005), Afrique du Sud (2006), Norvège et Suède (2009), Portugal, Islande et Argentine (2010).

2011 : le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies adopte une résolution contre la violation des Droits de l'Homme relative à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

2012 : création du critère de discrimination sur l'identité de genre.

2013 : adoption de la loi « ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe » le 17 mai 2013 en France.

2016 : la France retire les critères médicaux des conditions de changement d'état civil.

2018 : projet de l'OMS de supprimer la transidentité de la liste des maladies mentales.

Textes et Références

• Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (2000/C 364/01) :

Article 21

Non-discrimination : « 1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite. »

• Convention Européenne des Droits de l'Homme :

Article 8 : Droit au respect de la vie privée et familiale

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

• Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Article 1 : « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette

disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

NOTA :

Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi. »

• Code civil :

Article 1 : « Chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé. »

Article 60 : « Toute personne peut demander à l'officier de l'état civil à changer de prénom. La demande est remise à l'officier de l'état civil du lieu de résidence ou du lieu où l'acte de naissance a été dressé. S'il s'agit d'un mineur ou d'un majeur en tutelle, la demande est remise par son représentant légal. L'adjonction, la suppression ou la modification de l'ordre des prénoms peut également être demandée.

Si l'enfant est âgé de plus de treize ans, son consentement personnel est requis.

La décision de changement de prénom est inscrite sur le registre de l'état civil.

S'il estime que la demande ne revêt pas un intérêt légitime, en particulier lorsqu'elle est contraire à l'intérêt de l'enfant ou aux droits des tiers à voir protéger leur nom de famille, l'officier de l'état civil saisit sans délai le procureur de la République. Il en informe le demandeur. Si le procureur de la République s'oppose à ce changement, le demandeur, ou son représentant légal, peut alors saisir le juge aux affaires familiales. »

Article 61-5 : Toute personne majeure ou mineure émancipée qui démontre par une réunion suffisante de faits que la mention relative à son sexe dans les actes de l'état civil ne correspond pas à celui dans lequel elle se présente et dans lequel elle est connue peut en obtenir la modification. Les principaux de ces faits, dont la preuve peut être rapportée par tous moyens, peuvent être :

- 1° Qu'elle se présente publiquement comme appartenant au sexe revendiqué;
- 2° Qu'elle est connue sous le sexe revendiqué de son entourage familial, amical ou professionnel;
- 3° Qu'elle a obtenu le changement de son prénom afin qu'il corresponde au sexe revendiqué; »

• Code pénal :

Article 225-1 : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge,

de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Article 132-77 : « Dans les cas prévus par la loi, les peines encourues pour un crime ou un délit sont aggravées lorsque l'infraction est commise à raison de l'orientation sexuelle de la victime.

La circonstance aggravante définie au premier alinéa est constituée lorsque l'infraction est précédée, accompagnée ou suivie de propos, écrits, utilisation d'images ou d'objets ou actes de toute nature portant atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de leur orientation sexuelle vraie ou supposée. »

Article 222-33-2 : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. ».

Article 222-33-2-2 : « Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 4° . »

Article R. 625-8-1 : « L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap. »

• Code du travail :

Article L. 1132-1 : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. » .

Article L. 1321-3 : « Le règlement intérieur ne peut contenir :
[...] 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap. »

Article L. 1132-3-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité. »

Article 1152-1 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article 1152-2 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Article 1153-2 : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. »

Article L. 1155-2 : « Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »

Jurisprudences :

Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 24 avril 2013, 11-15.204 sur la discrimination en raison de l'orientation sexuelle:

https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publies_2986/chambre_sociale_3168/2013_4448/avril_4500/818_24_26175.html

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 novembre 2013, 12-22.270 sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle :

https://www.legifrance.gouv.fr/telecharger_rtf.do?idTexte=JURITEXT000028180276&origine=juriJudi

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 juin 2017, 15-24.272 sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de harcèlement moral:

https://www.legifrance.gouv.fr/telecharger_rtf.do?idTexte=JURITEXT000035004652&origine=juriJudi

• Charte de l'Autre Cercle



Depuis 2013, Orange est signataire de la charte LGBT (Lesbiennes, Gay, Bi et Trans) de l'association "L'Autre Cercle" en compagnie de grandes entreprises et organisations : IBM, Casino, Randstad, Véolia, EDF, Accenture, Alcatel, etc.

Préambule :

Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre dans un contexte professionnel.

Fort de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres (LGBT), l'AUTRE CERCLE, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé en 2012, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véolia Eau, la Charte d'Engagement LGBT qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé-e-s LGBT et non LGBT*.

Par cette Charte, les entreprises, organisations ou établissements publics signataires s'engagent à :

1. Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT

a) Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle ou de genre. Les instances dirigeantes (conseils et comités) donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.

- b) Mentionner explicitement la thématique LGBT dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un-e référent-e sponsor sur ce sujet.
- c) Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant-e-s, collaboratrices et collaborateurs impliqué-e-s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT.
- d) Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).

2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou-te-s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.
- b) Garantir l'accès à tou-te-s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise ou l'organisation dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité (mutuelle, prévoyance, congés familiaux...) ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tou-te-s à ces éléments d'information
- c) Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.

3. Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires

- a) Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT.
- b) Agir de manière concertée avec les Instances représentatives du personnel
- c) Intégrer explicitement le critère LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- d) Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

- a) Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- c) Communiquer à l'extérieur de l'entreprise ou de l'organisation sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT pris (par exemple : signature de la Charte d'Engagement LGBT, prise de parole lors de colloques RH).
- d) Intégrer les avancées dans les reporting tels que les bilans de la politique diversité (rapports annuels Développement durable, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...).

La signature de la charte pour le groupe Orange en France affiche clairement la position de l'entreprise dans la lutte de toutes les discriminations et le respect de l'égalité des chances et de traitement.

Charte Orange de la Neutralité :

En cohérence avec la Promesse Orange, le groupe s'engage pour la promotion de la diversité et le respect des droits de l'individu. Orange se mobilise pour créer un environnement favorable à l'expression des talents de chacune et de chacun et est convaincu que la diversité est source de créativité et d'innovation.

La présente Charte formalise ainsi le cadre et les engagements pris par Orange en France, dans le domaine de la liberté d'expression individuelle ou collective afin de garantir la cohésion des équipes de travail. Orange attend de l'ensemble des parties prenantes le respect des principes suivants :

1 - L'application d'un principe de « neutralité » en entreprise permet le respect de toutes les diversités, de toutes les convictions et préserve la qualité de la relation de travail. Si des tensions apparaissent entre des salariés lors de l'expression, de leurs convictions sur le lieu de travail, Orange interviendra pour rétablir le dialogue et permettre à chaque point de vue de s'exprimer dans la sérénité.

2 - Pour favoriser « le bien travailler ensemble », les sujets potentiellement conflictuels entre collègues, notamment du fait des débats qui animent notre société, doivent donc être abordés avec précaution : l'expression des convictions personnelles, politiques, religieuses ou sociétales ne doit pas devenir source de conflits entre salariés, afin de ne pas dégrader les relations professionnelles.

3 - La loi interdit toute forme de prosélytisme Conformément à la loi, la pratique religieuse doit s'adapter aux contraintes opérationnelles et demeurer discrète : l'organisation du travail au service de la satisfaction des clients et de l'entreprise doit primer.

4 - Le respect de chacune et de chacun est un des fondements de rapports professionnels de qualité. L'entreprise attend de ce fait de toutes et de tous, le strict respect de l'autre dans sa diversité et dans sa singularité. Elle ne peut en particulier admettre une quelconque atteinte aux principes d'égalité entre femmes et hommes, ou tolérer un quelconque agissement ou parole à caractère raciste, sexiste, homophobe ou discriminant le handicap. De tels comportements sont répréhensibles sur le plan disciplinaire et pourront par ailleurs justifier des poursuites judiciaires.

5 - Lors des contacts avec les clients, les sujets qui pourraient générer des tensions (politiques, religieux ou sociétaux) sont à proscrire. Il est recommandé de s'en tenir aux sujets opérationnels.

6 - Les clients dans leur diversité doivent être tous traités avec la même attention, la même écoute et le même respect. Les convictions personnelles des salariés n'ont pas à interférer dans la relation avec la clientèle.

De la même façon, les salariés ont droit au respect de la part des clients. En cas de manquement avéré le salarié bénéficiera du soutien d'Orange, en particulier dans le cadre des poursuites qu'il déciderait d'engager.

7 - Les principes de la Charte s'étendent à la sous-traitance du Groupe Orange qui entend faire partager ses valeurs par les entreprises qui participent à ses activités.

8 - La mise en place de la Charte dans l'entreprise exige un véritable accompagnement auprès des collectifs de travail sur l'ensemble du territoire. Les équipes, les managers, les chefs de projet, et de façon générale, tout animateur d'un collectif doivent pouvoir bénéficier

d'explications, illustrations, rappels des textes fondateurs et des enjeux. C'est à cette seule condition que les salariés pourront vivre les discussions internes en meilleure connaissance de cause et en intégrant à sa juste place la Charte dans nos règles de vie internes.

Contacts et informations

- **La/Le Responsable Diversité de votre direction**

https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/dv_diversite/correspondants-diversite

- **Référents Harcèlement Violence au Travail (HVT)**

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/documents/10493/8202618/Liste+des+r%C3%A9f%C3%A9rents+harc%C3%A8lement+et+violence+au+travail/31f00d7b-2e9c-4505-9643-a3cb8830051e>

- **Mobilisnoo**

contact@mobilisnoo.org
<http://www.mobilisnoo.org/>
c/o MDA du Ille – Boîte 9
5 rue Perrée
75003 Paris

- **Diversité**

https://portailrh.sso.infra.ftgroup/web/dv_diversite/accueil

- **Allodiscrim :**

0800 94 27 28 code employeur Orange 1011
<http://www.allodiscrim.fr/>

- **Défenseur des Droits :**

<https://www.defenseurdesdroits.fr/>

