

Q&R Managers sur la prise en compte de la situation familiale et de l'orientation sexuelle chez Orange

Pourquoi ce document ?

Des managers sont de plus en plus fréquemment confrontés à des questions sur la prise en compte des nouvelles organisations familiales et de la question de l'orientation sexuelle dans l'entreprise. Ce sont des interrogations « normales » dans une société en pleine évolution car le sujet est nouveau, complexe, il met parfois mal à l'aise, même si la Loi sur la non discrimination, elle, est claire et son application impérative.

Des questions liées aux nouvelles organisations familiales (familles recomposées, foyers monoparentaux, ..) et à l'orientation sexuelle ont été récemment gérées avec difficulté. Elles se sont révélées génératrice de stress très fort pour les salariés concernés. L'objectif est de synthétiser l'approche de la question qu'attend Orange de ses managers. Nous souhaitons nous assurer qu'aucune discrimination, directe ou indirecte, n'est pratiquée à l'encontre de nos salariés tout autant qu'être largement reconnu comme employeur de référence en 2012. British Telecom, un de nos principaux concurrents, vient ainsi d'être distingué comme l'employeur « gay-friendly » n°1 au monde. Plusieurs des entreprises « préférées » des candidats au niveau mondial (IBM, Accenture, L'Oréal, BNP, ..) témoignent de leur engagement dans la lutte contre la discrimination homophobe et soutiennent des associations de salariés LGBT (Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres). De plus en plus souvent, les jeunes talents LGBT ont une exigence de reconnaissance de leur situation personnelle et d'une égalité de traitement, l'existence d'une prise de parole de l'entreprise sur le sujet est un critère de choix pour eux. Ainsi 43% des répondants à l'enquête de la HALDE (Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et l'Égalité) sur l'orientation sexuelle en décembre 2008 disent avoir choisi leur lieu de travail pour son caractère « gay-friendly ». 85% des 500 plus grandes entreprises au monde (Fortune 500) condamnent nommément dans leurs chartes internes la discrimination basée sur l'orientation sexuelle.

La question concerne directement 6 à 7 % de la population selon des estimations minimales (rapport Corraze). La population LGBT, ce sont donc nos clients et ce sont nos collègues de travail. Elle est souvent victime de stéréotypes sur des apparences physiques, des comportements ou des domaines d'activité qui leur seraient attribués d'office ou non accessibles.

Enquête APEC 2006 : 41% des recruteurs évoquent la situation maritale des candidats en entretien d'embauche.

Enquête l'Autre Cercle 2008 : 50% des personnes LGBT ne sont pas visibles sur leur lieu de travail, plus des 2/3 par crainte de représailles ou par peur de nuire à leur intégration ou à leur carrière. 80% des DRH confirment la difficulté d'assumer son orientation sexuelle dans l'entreprise. Il s'agit d'une source de souffrance au quotidien conduisant souvent à un mal-être préjudiciable à la motivation et à l'épanouissement professionnel.

Enquête de la HALDE 2008 : 88% des répondants ont été témoins ou victimes d'un acte ou de propos homophobes dans leur entreprise.

Rapport annuel de SOS Homophobie 2009 : l'homophobie sur le lieu de travail, 1^{ère} cause de contact de l'Association

La question de l'égalité de droit pour les couples pacsés par rapport aux couples mariés ou de celle des familles recomposées qui est pourtant la règle chez France Télécom Orange (notamment en cas de mobilité internationale), est encore peu connue. C'est pourtant une bonne pratique à valoriser tant en interne qu'en externe.



Pour faciliter la tâche des managers sur le terrain voici quatre types contributions :

- la Loi et ses conséquences pour une entreprise
- la posture à adopter pour les managers Orange
- des Questions/Réponses
- des sources/interlocuteurs pour en savoir plus

Que nous dit la loi ?

Les principes de droit français

→ L'article L. 121-1 du code du travail :

" Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ".

→ Article L. 1132-1 du code du travail "

"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 moeurs, **de son orientation sexuelle**, de son âge, **de sa situation de famille ou de sa grossesse**, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap." → Article L. 1132-4 du code du travail : " Toutes dispositions ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. "

Le Droit Communautaire qui s'applique à la France :

→ Loi du 27 mai 2008 numéro 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Cette loi interdit toutes discriminations directe ou indirecte fondée sur la race, la religion, les convictions; **l'orientation sexuelle**,

La charge de la preuve :

Article 4 (Loi du 27 mai 2008) : " toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, **il appartient à la partie défenderesse** de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination" .

Les peines encourues en cas de discrimination :

→ Article 225-1 du code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les **personnes physiques** à raison de leur origine, de leur sexe, **de leur situation de famille, de leur grossesse**, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, **de leur orientation sexuelle**, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.





Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les **personnes morales** à raison de l'origine, du sexe, **de la situation de famille**, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, **de l'orientation sexuelle**, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

→ Article 225-2 du code pénal

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de **45 000 Euros d'amende** lorsqu'elle consiste :

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

5° **A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;**

Une relative ignorance des implications de cette loi a été constatée, il est donc important de rappeler les risques pour les managers qui y contreviendraient puisque **les peines encourues au Civil comme au Pénal peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.**

La Loi du 30/11/2004, transcrite du Droit Européen en Droit Français et qui porte création de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discrimination et pour l'Égalité), impose le principe de non discrimination sur la base des 18 critères pour lesquels la HALDE est compétente. La Loi n'établit pas de hiérarchie dans les motifs de discrimination. Une relative ignorance des implications de cette loi a été constatée et le sujet de l'orientation sexuelle ou des situations familiales est souvent traité avec insuffisamment de « gravité », il est donc important de rappeler les risques pour les managers qui se rendraient coupables d'actes de discrimination implicites (ne pas prendre en compte par exemple la plainte d'un salarié victime d'attitudes homophobes de la part de ses collègues) ou explicites.

Parmi les bonnes pratiques identifiées, la HALDE mentionne l'égalité de traitement dans l'entreprise entre couples mariés et pacsés.



Quelle est la posture à adopter pour gérer les questions liées à la situation familiale ou à l'orientation sexuelle dans l'entreprise ?

- ✓ **Faire preuve d'objectivité** : ne pas prendre en considération ces convictions personnelles pour recruter ou évaluer un salarié mais raisonner en se basant uniquement sur des éléments objectifs sur la base des notions de potentiel, de motivation ou des résultats.
- ✓ **Faire la différence entre opinion** (en tant qu'individu, je peux avoir un avis) **et un comportement** discriminatoire dans les faits (en tant que représentant d'Orange, je dois être exemplaire dans l'application du Droit)
- ✓ **Privilégier le « vivre ensemble » et le dialogue**
- ✓ **Aborder le sujet sans tabou**, rendre les choses factuelles, utiliser des comparaisons sortant du strict contexte de la famille ou de l'orientation sexuelle
- ✓ **Faire preuve de bon sens et se garder des stéréotypes** : « c'est une mère célibataire, donc elle est incapable de prendre des responsabilités », « c'est le troisième mariage de cette femme, on ne peut pas lui faire confiance, elle n'est pas fiable », « c'est le troisième mariage de cette homme, c'est quelqu'un d'exigeant qui sait ce qu'il veut », « il est gay donc on ne peut pas lui confier de management, il n'a pas le cran pour cela », « elle est lesbienne donc elle assurera la permanence durant les vacances scolaires », ...



Quelles sont les questions fréquemment posées par des managers ?

J'ai une collaboratrice qui vient de revenir de congé maternité, elle souhaite postuler sur une fonction à responsabilité où il y a des déplacements fréquents. Dans le cadre de la politique en faveur de la parentalité d'Orange, je voudrais essayer de lui faire comprendre qu'il vaudrait mieux qu'elle attende que son enfant soit plus grand et qu'elle adopte une attitude plus cool pour quelques années. Elle prend très mal mes remarques. Quels arguments puis-je utiliser ?

La prise en compte des contraintes familiales des salariés est une attitude managériale responsable et qui correspond à l'engagement d'Orange mais elle ne doit pas conduire à une discrimination : refus de poste au motif d'une situation familiale. Il appartient à chaque salarié de décider de son organisation personnelle. Une jeune mère peut, par exemple, avoir un conjoint qui a choisi de prendre un congé parental et/ou d'élever son enfant. Ces évolutions sociétales existent et il est important de ne pas projeter son a priori dans ses choix managériaux.

Lors d'un recrutement, comment faire pour éviter de recruter un candidat ouvertement homosexuel ? Il ne s'intégrerait absolument pas dans l'équipe.

La Loi est formelle : il est discriminatoire de prendre en considération l'orientation sexuelle, les mœurs (ex : tabagisme), la situation familiale, l'état de grossesse ou encore l'état de santé dans les éléments de décision, que ce soit pour un recrutement ou toute autre décision managériale. Seuls le potentiel, les résultats et la motivation doivent être évalués. Quant à l'intégration dans l'équipe, plusieurs éléments peuvent être pris en considération : l'orientation sexuelle de vos collègues n'est pas toujours « visible » et, statistiquement, certaines personnes que vous jugez comme particulièrement performantes sont homosexuelles. Il est bon également de rappeler qu'Orange s'est engagé en faveur des diversités quelles qu'elles soient et que l'entreprise est convaincue que diversité des équipes rime avec performance. Ne pas en tenir compte c'est être en contradiction avec la politique de l'entreprise tout autant que s'exposer à des risques d'accusation pour pratiques discriminatoires.

Dans le cadre d'un recrutement, j'aborde systématiquement la question de la famille avec les candidats, cela permet de détecter d'éventuelles anomalies et d'éviter des problèmes ultérieurs. Pourquoi l'Agence de Recrutement n'effectuerait-elle pas ce tri en amont dans les candidatures qu'elle nous transmet ?

Le sujet de la famille ne doit pas être abordé à l'initiative de l'employeur dans un entretien de recrutement. Si un candidat s'estime discriminé pour ce motif, il pourra faire une réclamation auprès de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination et pour l'Égalité) et ce sera à l'entreprise de prouver sa bonne foi et le fait qu'elle ne discrimine pas pour ce motif. De la même façon, le manager responsable devra démontrer que ses actions de recrutements sont non discriminatoires.

Cette recherche de preuve est particulièrement délicate (notion « d'inversion de la charge de la preuve ») et plusieurs grandes entreprises françaises ont été récemment condamnées pour discrimination parce qu'elles n'ont pu y parvenir (Renault, la SNCF,...).

En cas de condamnation, la responsabilité du manager auteur des faits sera également engagée. Il est donc particulièrement important de tracer tout acte managérial et de le documenter

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 la situation familiale, ne doit être prise en considération.

J'ai une collaboratrice qui vit en couple avec une femme, son amie vient d'avoir un enfant, elle me demande le bénéfice du congé de paternité, que dois-je répondre ?

Selon la législation, le congé de paternité est accordé au père d'un enfant sur la base d'une filiation légale, ceci quelle que soit l'organisation familiale (couples mariés, séparés ou non, enfants adultérins, etc..). Comme la loi française ne reconnaît pas à date le rôle de parent social des couples homoparentaux, l'entreprise n'a pas d'obligation d'accorder le bénéfice d'un congé de paternité dans ce cas précis. En revanche, certaines entreprises ont choisi d'accorder ce droit en reconnaissance d'une situation de fait. A date, France Télécom Orange se base sur la filiation établie par l'État Civil pour accorder le bénéfice du congé paternité.





J'ai l'habitude d'accorder prioritairement des congés durant les vacances scolaires aux salariés avec des enfants en âge scolaire pour faciliter la vie familiale et la parentalité épanouie. Aujourd'hui un salarié vieux garçon sans enfant est venu se plaindre de ce que je le discriminais au motif qu'il ne peut jamais partir durant les vacances scolaires. Quels sont les arguments que je peux utiliser sans le brusquer pour lui faire comprendre que les familles sont prioritaires ?

Il est très louable d'essayer de favoriser la parentalité épanouie dans l'entreprise mais tous les collaborateurs n'ont pas d'enfant, que cela soit ou non par choix. La situation de famille étant un critère de discrimination reconnu en France, il n'est pas possible de prendre des décisions managériales, comme l'attribution des congés, sur la base de cet élément. La bonne posture consiste à discuter avec l'équipe et à établir un roulement pour la prise de congés durant les vacances scolaires. De plus, il faut éviter de « projeter » ses propres conceptions de la vie familiale puisque, parfois, des salariés avec enfants préfèrent travailler durant les vacances scolaires si leur organisation familiale le permet.

J'ai dans la boutique que je pilote une salariée un peu difficile qui s'entend mal avec un de ses collègues qui est gay, elle l'a traité en public de « sale PD ». J'ai essayé de calmer le jeu en leur demandant de se réconcilier mais le salarié en question, qui est par ailleurs un très bon vendeur, me menace de saisir la HALDE si je ne sanctionne pas sa collègue. Quelle est la bonne attitude à adopter ?

Les insultes homophobes ne constituent pas une discrimination et ne sont donc pas du champ de compétence de la HALDE. En revanche, elles sont punissables par la Loi au même titre que les insultes racistes. Comment réagit-on si un collègue profère une insulte raciste ? Le manager a, dans ce cas, une obligation de sanction qui ne préjuge pas des éventuelles suites judiciaires si le salarié porte plainte. Ne rien faire revient virtuellement à pratiquer une discrimination, le salarié est fondé à demander réparation à l'entreprise qui ne le défend pas.

Rappel : L'injure publique envers un particulier est punie d'une amende de 12 000 euros. Mais si elle est homophobe, les peines sont aggravées : six mois d'emprisonnement et 22 500 euros d'amende. Les peines sont les mêmes en cas d'injure publique visant un groupe de personnes et fondée sur leur orientation sexuelle.

J'ai un collaborateur qui vient de se pacser et il m'annonce qu'il a droit à un congé à ce titre, comment est-ce possible ?

Le PACS donne lieu aux mêmes droits à congés que le mariage. France Télécom Orange, dans le cadre de sa politique sociale, reconnaît aux couples pacés les mêmes droits qu'aux couples mariés (congés, prise en compte du conjoint lors des mobilités internationales, ..). La HALDE considère cette égalité de traitement comme une bonne pratique.

Il y a dans mon service un homme qui est en train de changer de sexe, comment l'entreprise va-t-elle pouvoir faire travailler quelqu'un comme cela ?

Le cas des personnes transgenres doit être analysé avec sérénité. Les compétences d'un individu restent les mêmes avant et après son changement de genre. L'entreprise doit donc s'assurer que ce/cette salarié(e) conserve un poste correspondant à ses compétences et à sa motivation, que ce soit pendant sa période de transformation ou après. Ne pas le faire équivaldrait à pratiquer une discrimination condamnable et il est important que le management comme les équipes autour d'une personne transgenre en soient conscients.

Le sujet ne doit pas être « tabou » puisqu'il se produit de plus en plus fréquemment. Un accompagnement spécifique peut être mis en place pour faciliter la compréhension de l'entourage professionnel en expliquant la situation et ses implications (période de transition, impact de la prise d'hormones, changement d'état-civil, etc..).

J'ai trouvé un poste d'expatrié mais ma situation familiale est compliquée : j'ai deux enfants d'un premier mariage et mon épouse également. Est-ce que je peux bénéficier des mêmes avantages pour les enfants de mon épouse que nous élevons que pour les miens ?





La politique de mobilité internationale du Groupe prend en considération tous les enfants qui vivent au foyer du salarié que ce soit ses propres enfants ou ceux de son/sa partenaire. Pour certains types de mobilité, il est même accordé un billet annuel de visite dans le pays d'accueil pour le ou les enfants qui sont restés étudier dans le pays d'origine ; ces billets sont accordés à tous les enfants, sans qu'il soit fait la moindre différence, y compris pour ceux dont le salarié n'a pas la garde, dès lors qu'il paie pour eux une pension alimentaire.

Dans mon équipe, je viens de rencontrer une situation de stress extrême que je n'avais pas envisagée : une de mes nouvelles collaboratrices vient de se faire « outer » (NDLR : outer signifie révéler l'homosexualité de quelqu'un) par une collègue qui la connaissait d'avant et connaissait sa vie privée, elle l'a largement fait connaître alentour. La nouvelle venue a perdu tous ses moyens et semble terrorisée à l'idée de venir travailler le matin, même si ses autres collègues n'ont pas vraiment de préjugés, ils semblent désormais réticents à engager la conversation avec elle alors qu'ils l'avaient trouvée très sympathique au début. Que puis-je faire ?

Révéler largement l'orientation sexuelle de quelqu'un (faire un « outing ») est un acte qui peut avoir des conséquences graves sur l'équilibre émotionnel d'une personne qui avait jusqu'à présent vécu en préservant sa vie privée et parfois en vivant sa différence comme une souffrance intense. Il est important, d'un point de vue managérial, de commencer par faire passer à la salariée concernée un message positif lui disant que l'entreprise n'a pas à connaître sa vie privée, que c'est son choix à elle de l'évoquer ou pas et que son management évalue sa performance de façon objective sur la base de ses résultats et de sa motivation. Il est essentiel de faire passer un message à l'ensemble des collègues en rappelant à la fois le respect auquel à droit chaque collaborateur d'Orange, les règles de droit en matière d'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. Pour agir contre les stéréotypes, il est souvent utile de rappeler à chacun(e) que parmi les personnes qu'il/elle admire (chercheurs, médecins, sportif(ve)s, artistes, politicien(ne)s, syndicalistes, ..) ou dans son entourage familial ou amical, il y a des homosexuel(le)s déclaré(e)s ou non.





Vos sources vos contacts :

L'Autre Cercle, Association nationale de lutte contre les discriminations LGBT (Lesbiennes, Gay, Bisexuels et Transgenres) dans le monde professionnel – Diversité et entreprise n'a-t-on rien oublié ? (2009)

Rapport de la HALDE du 15/12/2008 : Les discriminations liées à l'orientation sexuelle

SOS Homophobie : www.sos-homophobie.org

Christophe Falcoz, chercheur au CERAG/CNRS, « Homophobie dans l'Entreprise » et « Homosexualité et discriminations en droit privé » publications réalisées pour la Halde et téléchargeables sur www.halde.fr, « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations – le point de vue des cadres homosexuel(le)s » (Travail, Genre et Société, 2004, N°12)

A compétence égale : « Recrutement et orientation sexuelle », 2008,

www.mobilisnoo.org l'Association des salariés LGBT du Groupe France Télécom - Orange

Pour toute question : Direction de la Diversité du Groupe ou votre correspondant diversité dans votre DT ou Division

Pour toute question juridique : la Direction Juridique/ Département Droit Social

