

Orange

Orange est convaincu des bénéfices de la diversité, tant sur sa performance économique que sur le bien-être des équipes. La politique diversité du Groupe s'inscrit dans son plan stratégique Essentiels2020 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 salarié de qualité et encourage l'engagement sociétal de ses collaborateurs.

Cette politique s'appuie sur une vision où le management s'exerce dans un climat de bienveillance, pour favoriser l'inclusion et le bien travailler ensemble, tout en veillant à éradiquer toute forme de discrimination ou d'iniquité.

En ce 17 mai, jour de lutte contre toutes les formes de «LGBT+phobies», nous rappelons que «Chez Orange, seules les compétences comptent».

Au cœur de nos enjeux business, les compétences constituent la principale richesse de chacune et chacun d'entre nous. Elles sont la clé de voûte d'une véritable entreprise inclusive et performante.

Depuis 2013, Orange est signataire de la Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle*

En quoi consiste notre engagement ?

- Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT.
- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre toutes et tous quelles que soient leur orientation sexuelle, leur identité sexuelle ou de genre.
- Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires.
- Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

* Créée en 1998, l'Autre Cercle est une association de professionnels LGBT ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, à l'origine de la Charte d'engagement LGBT.



Mobilisnoo

Le réseau LGBT+ du Groupe Orange et leurs amis

Créée en 2008, Mobilisnoo est une association apolitique et asyndicale, ouverte à toutes et tous. Nous travaillons au développement d'un environnement de travail ouvert, respectueux et inclusif pour toutes les personnes LGBT+. Nous nous voulons à la fois pédagogues et militants.

Lutter contre toutes formes de discrimination liées à l'orientation sexuelle ou/et l'identité de genre.

Nous soutenons les personnes victimes d'homophobie, de lesbophobie, de biphobie ou de transphobie sur leur lieu de travail en les accompagnant dans la résolution de leur situation.

S'engager aux côtés des collaboratrices et collaborateurs dans leur parcours de transition

pour faire de ce changement de genre des opportunités plutôt que des obstacles. Grâce à notre travail régulier avec les directions du Groupe et nos liens privilégiés avec d'autres associations LGBT locales, nous pouvons leur donner les moyens de réussir cette transition de genre.

Animer le réseau LGBT+ au sein du Groupe Orange

partout en France avec des collaboratrices et collaborateurs LGBT+, des hétéraliés, des sympathisants, afin de créer des synergies entre elles/eux, développer des ponts et des richesses : forums, débats, rencontres, dîners, sorties...



www.mobilisnoo.org



@mobilisnoo

Lesbienne ? Gay ? Bi ? Trans ? Hétéro ? Et alors ?

Chez Orange, seules les compétences comptent



17 mai – Journée Internationale de lutte contre l'Homophobie, la Biphobie et la Transphobie



* LGBT+ : Lesbienne, Gay, Bi, Trans, le + pour les autres identités sexuelles

Quelques chiffres...

29% des personnes LGBT sont « invisibles » sur leur lieu de travail contre 5% dans les cercles amicaux et 13% familiaux.¹

Avec une nette amélioration dans la perception des risques... **seuls 30% des jeunes LGBT considèrent le coming out au travail comme un désavantage**, contre 50% il y a 2 ans.²

...mais des écarts de perceptions au sujet des discriminations subsistent, **seuls 9% des hétérosexuels contre 30% des LGBT disent avoir déjà constaté des discriminations** à l'égard des homosexuels (homme ou femme) dans leur organisation.¹

Aujourd'hui, 12% des cas recensés d'homophobie sont dans le monde du travail avec pour principales manifestations : rejet, ignorance, insultes, discrimination, harcèlement, diffamation, outing.³

Bien souvent, les personnes victimes de discriminations n'osent pas engager une action pour faire valoir leurs droits par crainte de révéler leur orientation sexuelle.

Témoignage

« Être contraint de mentir pour sauver sa peau. Il faut reconnaître que les risques et les enjeux encourus sont colossaux pour nous. »

Dans un environnement professionnel, encore 50% des jeunes LGBT ne répondraient pas sereinement à une question sur leur vie privée.²

Pour les jeunes LGBT, la culture d'entreprise LGBT est plus importante que le prestige de l'employeur et devient ainsi le 2^e critère de différenciation entre deux offres de travail similaires.²

1 - L'Autre Cercle, baromètre LGBT Autre Cercle Ifop 2017.

2 - BCG, enquête « Les jeunes LGBT et le monde professionnel », 2017.

3 - SOS homophobie, rapport annuel 2017.

La diversité chez Orange

Pour plus d'information

- Portail Anoo
- Portail de la Direction de la Diversité

Les idées reçues

J'ai choisi de me cacher

On entend si souvent que l'entreprise ne doit pas interférer avec la vie privée. Et pourtant, de nombreuses situations de la vie quotidienne au travail rendent visible la vie personnelle :

- Afficher des photos de famille dans son bureau
- Raconter son week-end à la machine à café
- Célébrer un mariage ou une naissance entre collègues

Témoignage

« 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 dont il s'agit... »

De nombreux salariés ne se sentent pas libres d'évoquer leur vie privée et/ou leur orientation sexuelle au travail et préfèrent rester dans un « placard ».

Se cacher ainsi peut entraîner isolement, souffrance au travail et difficultés professionnelles. **Le bien-être et l'épanouissement au travail passent aussi par la capacité de chacune et de chacun à être soi-même.**

Témoignage

« 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'oserai leur avouer mon secret qui en vrai n'en est pas un, puisque je m'assume pleinement en dehors du travail. »

J'ai choisi mon orientation sexuelle

Au même titre que les caractéristiques qui nous définissent (couleur de cheveux, taille, caractère...), **on ne choisit pas son orientation sexuelle et chaque personne en possède une.**

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.

Témoignage

« Quand on ne peut pas faire de coming out c'est difficile de vivre au quotidien. On se ment aussi à soi-même. »

Témoignage

« 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. »

Lexique de termes couramment utilisés quand on parle d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

Asexuel ou **Ace** : personne qui ne développe pas d'attraction sexuelle pour une autre personne.

Biphobie : attitudes ou manifestations de mépris, rejet, et haine envers des personnes bisexuelles.

Bisexuel ou **Bi** : personne qui éprouve une attirance émotionnelle et/ou sexuelle envers les femmes et les hommes, à des degrés divers, soit simultanément soit alternativement.

Cisgenre ou **Cis** : personne dont l'identité de genre est en accord avec le sexe assigné à la naissance. Ce mot est construit par opposition à celui de transgenre.

Coming out : contraction de l'expression anglaise « coming out of the closet », sortir du placard. Fait d'annoncer volontairement son orientation sexuelle ou son identité de genre. Peut se faire dans différents milieux : la famille, les amis, le travail, etc.

Gay : personne homosexuelle de sexe masculin. C'est aussi le terme générique provenant de l'anglais pour définir une personne homosexuelle.

Gay friendly : définit une personne, un espace ou une

structure bien disposé(e) envers les homosexuels.

HétérAllié : personne hétérosexuelle ou/et cisgenre qui soutient les LGBTI+.

Hétérosexuel : personne qui éprouve une attirance émotionnelle et/ou sexuelle exclusive envers les personnes d'un sexe différent du sien.

Homophobie : attitudes ou manifestations de mépris, rejet, et haine envers des personnes, des pratiques ou des représentations homosexuelles ou supposées.

Homosexuel : personne qui éprouve une attirance émotionnelle et/ou sexuelle pour une personne du même sexe. S'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

Identité de genre : conviction intime et profonde d'une personne d'appartenir à l'un ou l'autre genre indépendamment de ses caractéristiques sexuelles : anatomiques, physiologiques et génétiques.

Intersexe : personne née avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions typiques de « homme » ou « femme ».

Lesbienne : personne homosexuelle de sexe féminin.

Lesbophobie : attitudes ou manifestations de mépris, rejet, et haine envers les lesbiennes. Combine à la fois homophobie et sexisme.

LGBTI+ : acronyme pour Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Intersexe, le + pour les autres identités sexuelles.

Orientation sexuelle : attraction émotionnelle, romantique, et/ou sexuelle envers une personne.

Outer ou **Outing** : de l'anglais « out ». Fait de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne LGBTI+ contre son gré. On l'oppose au coming out qui est une annonce volontaire.

Sexe : assigné à une personne sur la base de ses caractéristiques sexuelles.

Transgenre : personne dont l'identité de genre n'est pas en accord avec le sexe assigné à la naissance. Elles peuvent effectuer des transitions de différents types : sociales, hormonales ou chirurgicales.

Transphobie : attitudes ou manifestations de mépris, rejet, et haine envers des personnes transgenres.