



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : PS/04/03/2026-04-29

Lettre recommandée AR

ORANGE SA

111, quai du Président Roosevelt

CS 70222

92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

À l'attention de **Monsieur Vincent Lecerf**

Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

Paris, le 29 avril 2026

Objet : Situation des personnes LGBT+ au Sénégal et devoir de vigilance du Groupe Orange

Monsieur le Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe,

La Loi n° 2026-08 du 30 mars 2026, a récemment été adoptée au Sénégal. Après avoir été votée par l'Assemblée Nationale sénégalaise, cette loi a été promulguée et publiée au Journal Officiel. Elle durcit, de manière significative, la répression des relations entre personnes de même sexe et criminalise, pour la première fois, toute forme de promotion ou de soutien aux personnes LGBT+, avec des peines pouvant aller jusqu'à dix ans d'emprisonnement pour les relations entre personnes de même sexe et de trois à sept ans pour quiconque financerait ou soutiendrait des activités liées aux droits de ces personnes.

Cette Loi a déjà fait l'objet de vives condamnations de la part de nombreuses instances internationales, qui soulignent qu'elle porte atteinte à des droits fondamentaux et accroît les risques de violences, d'arrestations arbitraires, de chantage et de discriminations. **Cette situation fait peser des risques spécifiques sur les personnels d'Orange Sénégal / Sonatel qui sont LGBT+**, perçus comme tels, alliés, ou engagés dans des actions de prévention ou de défense des droits, ainsi que sur ceux qui, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent être exposés à ces questions.

Dans la mesure où vous mettez en valeur sur votre page LinkedIn un prix que vous avez reçu d'une association LGBT+, la CFE-CGC Orange s'étonne de votre silence sur cette situation qui peut porter gravement atteinte aux salariés du groupe qui travaillent dans ce pays

En tant que maison mère d'Orange Sénégal / Sonatel, le DRH groupe d'Orange se doit de satisfaire aux obligations de vigilance qui s'imposent au Groupe en matière de prévention des atteintes graves aux droits humains qui concernent directement les personnels d'Orange Sénégal / Sonatel, leurs conditions de travail, leur sécurité, ainsi que la protection de leurs données personnelles et de leur vie privée.

À notre connaissance, depuis l'entrée en vigueur de cette loi, au-delà d'une absence d'une prise de parole publique ni Orange Sénégal / Sonatel ni vous ou l'un de vos collaborateurs d'Orange S.A. n'a pris contact en interne, avec les représentants du personnel. L'absence de position publique identifiable et d'informations claires sur les mesures de protection mises en place pour les personnels reste difficile à concilier avec les engagements affichés par Orange en matière de droits humains, de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi qu'avec les communications du Groupe sur son soutien aux personnes LGBT+.

Cet écart apparent entre des valeurs largement revendiquées et l'absence, à ce jour, de position publique identifiable concernant la protection des personnels d'Orange Sénégal / Sonatel face à cette nouvelle loi appelle, selon nous, une clarification rapide de la position de l'entreprise, y compris sur les éventuelles démarches déjà engagées au niveau local. L'enjeu, pour le Groupe, est avant tout de garantir la sécurité et les droits des personnels d'Orange Sénégal / Sonatel, d'évaluer les risques auxquels ils peuvent être exposés et de mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection adaptées.

En conséquence, la CFE-CGC Orange demande :

- de préciser la position officielle d'Orange sur la loi n° 2026-08, notamment du point de vue de ses conséquences pour les personnels d'Orange Sénégal / Sonatel ;
- d'indiquer quelles actions ont été engagées ou sont envisagées pour protéger spécifiquement les personnels d'Orange Sénégal / Sonatel qui seraient LGBT+, perçus comme tels, alliés, ou engagés dans des actions de prévention ou de défense des droits (par exemple : dispositifs d'écoute et de soutien, mesures de protection, procédures internes) ;
- de préciser, le cas échéant, les échanges ou actions déjà engagés au niveau local avec les autorités, les partenaires institutionnels ou associatifs, ou les représentations diplomatiques, lorsqu'ils concernent la situation et la protection des personnels d'Orange Sénégal / Sonatel ;
- de confirmer que les personnels concernés, directement ou indirectement, bénéficieront d'un soutien explicite, effectif et confidentiel de la part de l'entreprise, notamment en cas de risques pour leur sécurité personnelle, leur emploi ou leur santé ;
- de préciser les mesures prises pour protéger les données, la vie privée et la sécurité des personnels d'Orange Sénégal / Sonatel potentiellement exposés à ce contexte juridique et social ;
- d'indiquer si une communication, interne et/ou publique, est envisagée afin de réaffirmer les principes de non-discrimination et de respect des droits fondamentaux des personnels du Groupe, y compris ceux d'Orange Sénégal / Sonatel, en cohérence avec les engagements précédemment affichés ;

Au regard de la gravité de la situation et des obligations de vigilance qui s'imposent à Orange vis-à-vis de ses propres personnels, une réponse claire, argumentée et, le cas échéant, publique nous semble indispensable, à la hauteur des principes que le Groupe revendique.

Votre absence de réaction nous interroge sur votre légitime préoccupation des droits LGBT+, néanmoins, persuadé que le prix que vous avez obtenu n'est en rien une opération de « Pinkwashing », nous vous remercions de bien vouloir nous indiquer les mesures que vous entendez prendre sur ce sujet préoccupant.

Nous vous prions d'agréer, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe, l'expression de notre considération distinguée.

Patrice Seurin
Délégué Syndical Central CFE-CGC



Pascale Thorand
Secrétaire Nationale Egalité professionnelle

