

Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière - Etude exploratoire

Une étude initiée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et réalisée par le *Hoger Instituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA)* de la *Katholieke Universiteit Leuven*

Avril 2010

Partie 1 - Synthèse des résultats

1. Depuis quelques années, la discrimination des lesbiennes, gays et bisexuel-le-s sur le lieu de travail a fait l'objet de plusieurs études. En Belgique, comme dans d'autres pays, ces études reflètent principalement les situations d'individus diplômés de l'enseignement supérieur ou universitaire exerçant des fonctions d'employés ou de cadres. Ainsi, dans l'étude menée en 2008 par John Vincke (Université de Gand) et ses collègues à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, trois quart des répondants étaient des personnes diplômées de l'enseignement supérieur (non universitaire ou universitaire).
2. Pour en savoir plus sur la situation au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a commandité une recherche exploratoire dont le présent document reprend les principaux résultats, les conclusions et recommandations.
3. Cette recherche exploratoire visait à apporter des éléments de réponses à la question de recherche suivante : « quelles sont les situations (positives et négatives) vécues par les personnes homosexuelles exerçant des fonctions manuelles, techniques ou ouvrières ? ».
4. Cette recherche se base principalement sur 23 entretiens approfondis menés avec des personnes répondant au profil recherché ainsi que sur des entretiens avec des acteurs du monde du travail et d'associations gays et lesbiennes. Durant cette étude, le recrutement de répondants s'est avéré particulièrement difficile malgré la diversité des canaux utilisés pour y parvenir. Au vu des constats et conclusions tirées par l'étude, et au-delà des aspects méthodologiques pouvant contribuer à les expliquer, ces difficultés peuvent être vues comme symptomatiques des situations spécifiques des gays et lesbiennes occupants occupant des fonctions manuelles ou ouvrières.
5. Les personnes interrogées ont entre 19 et 58 ans (en moyenne : 36 ans). Ces répondants sont en majorité des hommes (18 sur 23), francophones (17 sur 23), habitant Bruxelles (12 sur 23). En termes d'études, les répondant-e-s ont (à deux exceptions près) un diplôme de l'enseignement secondaire (inférieur ou supérieur) technique ou professionnel. La majorité des répondant-e-s (14 sur 23) vivent en couple (marié ou non) ; les autres se définissant comme célibataires. Tous les répondant-e-s exercent (ou ont exercé) des fonctions manuelle, technique ou ouvrière, parfois sous

statut d'employé, d'ouvrier ou de travailleur intérimaire : conducteur de machine, agent de police, boulanger, manutentionnaire, magasinier, militaire, manipulateur en chimie, agents de nettoyage (voie publique et bureaux), aide-soignant, travailleur du bâtiment, femme de chambre, aide cuisinière, serveur, boucher, agent de gardiennage, chauffeur de transport public, agent pénitentiaire.

Résultats

6. Alors que la majorité des répondants vivent ouvertement leur homosexualité dans leur vie privée (famille et amis), seule une minorité ont complètement (6 sur 23) ou partiellement (5 sur 23) dévoilé leur orientation sexuelle sur le lieu de travail.
7. Aucun des répondants n'a dit avoir choisi son emploi ou son secteur professionnel en fonction de son orientation sexuelle.
8. Un profil précis d'individus dit ne rencontrer aucun problème lié à son orientation sexuelle sur son lieu de travail et dans ses relations avec les collègues et la direction. Ce profil est celui d'hommes de plus de 40 ans affirmant publiquement et professionnellement leur orientation sexuelle, ayant une vie de couple stable et une vie professionnelle stable. Certains individus correspondant à ce profil disent toutefois devoir maintenir en permanence un équilibre entre un profil bas (ne pas provoquer ; être déjà content d'être accepté) et une vigilance (être au courant des bruits qui circulent sur leur compte dans l'entreprise, s'attendre à tout moment à devoir réagir à une allusion à leur orientation sexuelle). Notons également que le fait de vivre ouvertement son homosexualité sur le lieu de travail n'empêche pas que surviennent discriminations et incidents graves liés à l'homosexualité.
9. La quasi majorité des répondants développent en permanence des stratégies visant soit à éviter de dévoiler leur homosexualité, soit à atténuer les risques liés à une mise en avant de leur homosexualité. Les stratégies d'évitement sont mises en œuvre de différentes façons : mutisme sur leur vie privée, petits arrangements avec la réalité, surmasculinisation (pour les hommes) et efforts pour ne pas créer de liens personnels au sein de l'entreprise. Les stratégies d'atténuation se traduisent également par une sur masculinisation (pour les hommes) et/ou par des efforts constants pour contredire le stéréotype homosexuel ou par le fait de faire des blagues (hétérosexuelle ou homosexuelle) à caractère sexuel. En ce qui concerne la surmasculinisation, notons que les répondants veillent surtout à ce que leur masculinité (dans laquelle ils se reconnaissent ou non) ne puisse pas être remise en question dans des métiers où celle-ci est valorisée et entrainer ainsi un dévoilement forcé de leur orientation sexuelle ou favoriser le fait d'être l'objet d'un traitement particulier (par exemple, voir leurs compétences professionnelles mises en cause sur base de leur orientation sexuelle).
10. Les répondants disent avoir de manière générale de bonnes relations (qualifiées de neutres) avec leurs collègues, y compris pour ceux dont c'est le cas, après le dévoilement de leur orientation sexuelle. Les répondants ayant dévoilé leur orientation sexuelle sur le lieu de travail disent toutefois être très fréquemment confrontés à des plaisanteries explicites sur leur sexualité et l'homosexualité de la part de ces mêmes collègues. Ces plaisanteries font très souvent référence à la supposée

« hypersexualité » des homosexuel-le-s. Elles font également parfois un lien entre la maladie (infections sexuellement transmissibles, vih/sida) et l'homosexualité. Certaines femmes interrogées (travaillant dans des milieux essentiellement masculins) disent avoir relevé une relative bienveillance de la part de leurs collègues tant que leurs compagnes de vie ne répondaient pas aux critères de séduction définis par ces collègues masculins. La présentation de compagnes jugées séduisantes par les collègues masculins fait surgir une hostilité et des commentaires violents.

11. Les répondants ayant révélé leur orientation sexuelle à la hiérarchie ressentent une certaine neutralité vis-à-vis de cette information. Quelques répondants relèvent des comportements de protection préventive de la part de leur hiérarchie directe et des interventions positives de la hiérarchie par rapport à des collègues malveillants.
12. Trois cas de discrimination à l'embauche ont été signalés. Dans un cas, il a été conseillé au répondant par une agence intérim de ne pas « mettre son homosexualité en avant » lors de l'entretien avec l'entreprise. Dans un second cas, la mission d'intérim a pris fin au bout de la première journée après que le répondant ait incidemment dévoilé son orientation sexuelle à un collègue.
13. Deux répondants (un homme et une femme) ont des soupçons (dans le sens où aucun fondement clair n'a pu être décelé) de discrimination à la promotion en raison de leur orientation sexuelle. Dans les deux cas, le caractère des répondants a été invoqué pour justifier le refus de la promotion. Dans le cas de l'homme, c'est un caractère « trop doux » qui a été avancé ; dans le cas de la femme, c'est le « fort caractère » qui a été utilisé comme argument.
14. La compagne d'une répondante s'est vue refuser un avantage extra-professionnel dont elle aurait pu bénéficier puisqu'elle répondait aux critères exigés (à savoir, faire partie du même ménage) au motif que la femme pour laquelle l'avantage extra-professionnel était demandé pouvait être non pas la compagne (critère ouvrant l'accès à cet avantage) mais bien la sœur de la répondante (cas de figure n'ouvrant pas l'accès à cet avantage).
15. Six des vingt-trois répondants (deux femmes et quatre hommes) ont été confrontés à des situations de harcèlement durant leur parcours professionnel. Le harcèlement s'est traduit par les situations suivantes : remarques sexistes et lesbophobes de la part de collègues, diffusion de rumeurs de harcèlement sexuel vis-à-vis d'une supérieur hiérarchique, remise en question des compétences professionnelles, insultes écrites et verbales, traitements différenciés, dégradations d'objets personnels et professionnels, remarques et allusions homophobes.
16. Face à ces situations de discrimination et de harcèlement, les répondant-e-s concerné-e-s se sont dans un premier temps défendu seul-e-s en discutant avec les personnes qui en étaient à la base. Sans succès, tous et toutes ont actionné des modes de recours internes (échelons supérieurs de la hiérarchie y compris direction, personnes de confiance, instances internes de contrôle) et /ou externes (délégation syndicale, inspection du travail, Centre pour l'égalité des chances, avocat) à l'organisation. Certaines de ces actions¹ ont eu des suites positives : visite de l'inspection du travail, prise de sanctions vis-à-vis des personnes à la base de la discrimination ou du harcèlement, obtention de l'avantage professionnel, intervention de la direction, ouverture d'enquêtes internes,

¹ Certaines sont toujours en cours.

prise en charge psychologiques et sociales au sein de l'organisation. D'autres actions sont restées sans suite ou n'ont pas eu les effets attendus. Dans deux des six cas, ces situations ont entraîné des mutations des répondants dans d'autres services de l'organisation, à la demande des répondants concernés eux-mêmes. Deux des répondant-e-s (un homme et une femme) ayant été confrontés à ces situations de harcèlement ont souffert ou souffrent encore de dépressions suivies médicalement et psychologiquement.

17. Une majorité de répondants dit ne pas fréquenter – ou de manière très occasionnelle – les associations gays et lesbiennes car elles ne s'y sentent pas à leur place. Leur profil est ressenti comme singulier (bas niveau d'étude, activités professionnelles manuelles) par rapport à celui des autres membres de l'association et, en découle, une difficulté à y trouver leur place.
18. Cette recherche exploratoire s'est également intéressée à apprécier dans quelle mesure l'environnement institutionnel du groupe d'individus étudiés, (associations gays et lesbiennes, acteurs du monde du travail) était conscient des situations spécifiques pouvant être vécues par les gays et lesbiennes occupant des fonctions manuelles ou ouvrières et menait, le cas échéant, des actions pour y répondre. .
19. Des initiatives liées à la thématique « homosexualité et travail » ont été prises par certaines associations gays et lesbiennes ces dernières années : en 2008, publication d'une brochure *Uit de Kast werkt beter* par la Fédération HOLEBI flamande Cavaria ; remise depuis 2007 d'un *Rainbow Award* et organisation d'une *GLBT Equality Survey* par Cavaria en collaboration avec des groupes LGBT d'entreprises privées et la *Belgian Business Association*.
20. Les associations gays et lesbiennes interrogées dans le cadre de cette étude disent ne pas être consciente de problèmes spécifiques que cette catégorie socioprofessionnelle pourrait rencontrer, ni même d'une possible sous-visibilité, voire sous-représentativité, au sein des associations. Des parallèles sont toutefois faits avec deux autres catégories, celle des femmes et celle des personnes issues de l'immigration, dont l'intégration difficile ou la faible visibilité est également constatée, voire déplorée.
21. Du côté syndical, une seule action initiée sur le thème « homosexualité et travail » a été identifiée, à savoir une campagne initiée en 2007 par la FGTB Huy-Waremme-Liège en collaboration avec l'association gay et lesbienne « LaLucarne.org ».
22. Les services syndicaux en charge de la diversité disent ne pas avoir connaissance de cas de discrimination liés à l'orientation sexuelle chez des ouvriers ou ouvrières.
23. Les entreprises de travail intérimaire interrogées disent ne pas avoir jusqu'à présent enregistré de plainte émanant d'intérimaire se sentant discriminé en raison de leur homosexualité dans l'exercice de leur fonction ouvrière ou manuelle. Toutefois, elles n'excluent pas que des intérimaires aient pu se confier de façon informelle auprès d'un ou une consultant-e d'agence pour des raisons liées à leur orientation sexuelle.

Partie 2 – Conclusions et recommandations

24. Cette recherche partait d'un constat et d'une hypothèse. Dans la littérature sur les discriminations à l'encontre des gays et lesbiennes, on constate une sous-représentativité des personnes peu qualifiées. On y voit également une absence de focalisation sur les spécificités potentielles des discriminations vécues par les lesbiennes et gays lorsque ces personnes exercent des fonctions ouvrières, techniques ou manuelles. De ce constat, nous avons formulé l'hypothèse que les ouvriers et ouvrières gays et lesbiennes se sentiraient, voire seraient plus vulnérables sur le lieu de travail que les personnes homosexuelles dans d'autres catégories socioprofessionnelles. Cette hypothèse est particulièrement intéressante à tester dans pays comme la Belgique où des arsenaux juridiques ont été bâtis pour combattre les discriminations.
25. Considérant le peu de connaissances sur la question, nous avons fait le choix de réaliser une étude qualitative exploratoire au moyen d'entretiens approfondis des personnes homosexuelles exerçant une fonction ouvrière, manuelle ou technique.
26. Tout en restant prudents sur la portée des conclusions que l'on peut tirer à partir d'une recherche exploratoire et sur base d'un échantillon réduits de répondants (n=23), il nous semble pourtant possible de confirmer l'hypothèse initialement formulée. On observe en effet dans ce groupe social des situations sur le lieu de travail qui ne sont pas - ou dans une moindre mesure – relatées dans d'autres études consacrées à l'homosexualité dans le monde du travail.
 - a. Le premier constat est relatif à un conditionnement psychologique généré par les situations rencontrées par les ouvriers homosexuels. Dans ce que les répondants relatent, on identifie clairement des sentiments de crainte et d'anticipation qui se traduisent par un état de veille et de screening permanents par rapport à l'entourage professionnel. Ce constat est fait par tous les types de répondants, y compris par ceux et celles qui parlent ouvertement de leur vie privée avec leur collègues et n'ont jamais vécu ou ressenti de situations de discrimination. Les répondants mettent en œuvre des stratégies de vigilance pour contrer les situations où, de manière directe ou indirecte, leur orientation sexuelle devient sujette à des réflexions discriminantes dans le sens où elles mettent en avant le caractère singulier de l'homosexualité. Ces situations ne sont pas nécessairement mal vécues par les répondants (certains disent même les comprendre) mais leurs répétitions, leurs caractères parfois mal intentionnés, voire agressifs entraînent une fatigue et donc un mal-être au travail, voire parfois même plus (dépressions, phobies, etc.). Ce conditionnement psychologique traduit également des formes subtiles et moins facilement détectables d'homophobie contre lesquelles il est également plus difficile d'agir.
 - b. Sur le lieu de travail, les répondants sont très fréquemment confrontés à des allusions, réflexions, blagues en rapport avec leur orientation sexuelle. Dans un contexte général, les blagues sont parties constitutives de ce qui fait les rapports entre collègues et de ce qui peut contribuer à établir un environnement de travail agréable. Nous avons fait deux principaux constats à cet égard. Nous avons observé que les répondants avaient parfois eux-mêmes recours à ce type de blagues pour prévenir ou atténuer d'éventuelles

- réflexions faites par des collègues quant à leur orientation sexuelle. Par ailleurs, le contenu des blagues entendues (ou faites) par les répondants reflète presque toujours des stéréotypes sur les personnes homosexuelles : les hommes efféminés, les femmes masculines et tout ce qui ne correspond pas aux prétendus standards des hommes et des femmes hétérosexuel-le-s, l'hypersexualité, la vie privée dissolue, les maladies infectieuses (donc transmissibles, donc dangereuses), etc. Sans en diaboliser l'existence, on peut penser que la fréquence de ces blagues et leur contenu systématiquement stéréotypé ne contribue pas au bien-être des personnes homosexuelles sur le lieu de travail, que celles-ci aient ou non dévoilé leur orientation sexuelle.
- c. Dans des fonctions professionnelles où la force physique peut être une qualité et dans une culture professionnelle collective qui valorise les attributs masculins (notamment par la virilité), les hommes sont soumis à une contrainte que l'on peut qualifier de surmasculinisation. Les stratégies de vigilance mises en œuvre par les répondants (hommes) (pour éviter le dévoilement de leur orientation sexuelle et/ou prévenir le fait que leur orientation sexuelle ne soit mise en avant) se traduisent souvent par un comportement visant à ce que ces « qualités » ne puissent pas être remises en question (notamment en faisant « plus qu'il ne faut »), voire – pour certains - à se rassurer sur le fait de posséder et maîtriser ce qui est supposé caractériser un homme « masculin ». La nécessité ressentie par les personnes homosexuelles exerçant des fonctions ouvrières de devoir mettre en œuvre de telles stratégies ne traduit pas un sentiment de bien-être et d'intégration dans l'environnement de travail.
 - d. Les situations de discrimination liées à l'orientation sexuelle et de harcèlement sur le lieu de travail ne sont pas propres au groupe social au cœur de cette étude. Toutefois, les cas de discriminations et de harcèlements qui nous ont été relatés traduisent pour la plupart un caractère explicite et une violence, symbolique et verbale, particulièrement forte et qui apparaît moins d'autres études menées sur homosexualité et travail. D'autres investigations sont à faire pour préciser cela mais d'ores et déjà, il nous semble qu'il y a là un constat préoccupant parce qu'il peut traduire une homophobie autorisée et décomplexée dans certains environnements de travail.
27. Ces différents constats sont d'autant plus interpellants que cette étude n'a certainement pas entièrement capté la diversité des profils présents au sein de ce groupe socioprofessionnel et est probablement passé à côté d'un groupe silencieux (et peut-être majoritaire) qui vit encore plus difficilement les situations décrites par nos répondants en raison d'une orientation sexuelle plus difficilement assumée et/ou de caractéristiques additionnelles (femmes, personnes d'origine étrangères, travailleurs précaires, etc.) que l'ont sait déjà sources de discrimination sur le lieu de travail.
28. Par ailleurs, l'environnement institutionnel de ce groupe socioprofessionnel (associations gays et lesbiennes et acteurs du monde du travail) ne semble pas particulièrement être conscient des problèmes particuliers que ce dernier pourrait rencontrer sur le lieu de travail en raison de parcours et de caractéristiques individuelles et sociales qui lui sont propres.

Recommandations

Les recommandations formulées sur base de cette étude s'adressent principalement au monde de la recherche, aux acteurs du monde du travail et aux associations gays et lesbiennes. L'équipe de recherche impliquée dans la présente étude est disposée à contribuer la mise en œuvre de l'ensemble de ces recommandations.

A l'intention du monde de la recherche

29. **Mener des recherches pour mieux cerner comment les normes et valeurs qui excluent les classes sociales les plus défavorisées se reproduisent de manière structurelle.** Il faudrait ainsi identifier les mécanismes de reproduction de ces normes et valeurs et analyser les effets que cela produit sur un groupe social (ouvriers/homosexuels) qui pourrait être moins à même de se défendre contre ces normes et valeurs et leur reproduction.

30. **Mener des recherches dans une perspective organisationnelle et sociétale en déconstruisant les mécanismes de stigmatisations et de discriminations existantes dans le monde du travail au sens large.** Afin de cerner plus précisément là où des actions devront être entreprises et de préciser la nature de ces actions et leurs mises en œuvre, il serait pertinent de compléter le point de vue individuel de cette étude en menant des recherches dans une perspective organisationnelle et sociétale. En identifiant les mécanismes de stigmatisation et de discrimination existants au sein des entreprises et autres organisations, employeurs, organisations de travailleurs, services de l'administration du travail, de l'emploi et du chômage, des pistes concrètes d'action pourront alors être élaborées.

A l'intention des acteurs du marché du travail

31. **Entamer une réflexion et un dialogue sur les normes et valeurs dominantes au sein des entreprises et des organisations du monde du travail.** Cette réflexion devra conduire à identifier les préjugés et stéréotypes qui de manière silencieuse et pernicieuse, sanctionne, abaisse, diminue, les membres de l'organisation qui n'y correspondent pas ou qui n'y correspondent qu'en partie.
32. **Prendre en compte de manière systématique le critère de l'orientation sexuelle dans les chartes, les plans diversité et les mandats des services en charge de ces questions au sein des organisations du monde du travail.**
33. **Poursuivre et intensifier la mise en œuvre d'actions autour du thème « homosexualité et travail »** en veillant à ce que la diversité des catégories socioprofessionnelles soit explicitement prise en compte.
34. **Adapter systématiquement le vocabulaire dans les documents** relatifs au contrat de travail, aux conditions de travail et à l'organisation de travail. Ainsi, l'utilisation des termes de partenaires plutôt que époux ou épouse dans les règlements de travail permettrait de combattre une forme d'hétéronormativité.

35. **Développer des formations sur les différentes façons dont peuvent être vécues ou ressenties les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle.** Ces formations devront notamment s'adresser à ceux et celles qui sont en première ligne au sein des entreprises (à savoir, les directions de ressources humaines, les délégués syndicaux, les personnes de confiance). Une telle prise de conscience est importante car on sait que pour percevoir une discrimination, il faut « s'autoriser à la percevoir ». Or, le groupe social sujet de notre étude (rappelons leur très faible degré de coming out sur le lieu de travail) n'est peut-être pas celui qui sera le plus à même à s'y « autoriser ». Les réactions et réponses que ces travailleurs pourront obtenir au niveau de cette première ligne de recours est donc cruciale. Ces types de sensibilisation et de formation devront également être encouragés au sein des entreprises d'intérim que l'on sait pourvoyeuses de fonction ouvrière. Ces formations devront aussi permettre à ces agents de première ligne d'être proactifs face à ces situations, c'est-à-dire intervenir concrètement quand sont repérés dans l'environnement de travail des indices, voire des faits avérés de climat homophobe et/ou peu inclusif comme réflexions et blagues homophobes, invitations à des événements sociaux, etc.

A l'intention des associations gays et lesbiennes

36. **Initier une réflexion autour de la thématique « classe, race, genre ».** Plusieurs constats ont été faits quant à la faible visibilité, voire présence du groupe socioprofessionnel des homosexuels exerçant des fonctions ouvrières au sein des associations et sur la place que ce groupe social ne trouvait peut-être pas toujours au sein des associations. Ce constat pourrait traduire une discrimination de classe qui fait écho à ce que ressentent d'autres groupes sociaux « minoritaires » ou « minorisés » comme les femmes ou les personnes issues de l'immigration vis-à-vis des associations gays et lesbiennes. Au terme de cette recherche, nous pensons qu'il est nécessaire que les milieux gays et lesbiens, associatifs en particulier, initient une réflexion, voire une introspection, autour de la problématique « classe, race, genre ». Il est donc suggéré aux associations gays et lesbiennes d'identifier les profils de ceux et celles qui constituent leur public ou groupe-cible potentiel et de s'interroger sur le degré d'inclusion des groupes répondant à ces profils dans les associations. Même si la réflexion peut être menée vis-à-vis de chaque sous-groupe en particulier (celui des personnes socio-économiquement défavorisées, celui des personnes issues de l'immigration, celui des femmes, etc.), il est important que le cadre global de la réflexion soit celui de « classe, race, genre » dans le sens où il pose la question de groupes qui sont, consciemment ou non, perçus comme étant différents et donc inférieurs. Pratiquement, nous pensons que cette réflexion et cette introspection ne devront pas se faire sur ces groupes sociaux mais avec ces groupes sociaux. Contrairement à ce que l'on peut observer pour d'autres groupes sociaux (les femmes ou les personnes d'origine étrangères entre autres), des initiatives ne seront pas nécessairement prises par des représentants de ce groupe social de personnes faiblement qualifiées et exerçant des fonctions ouvrières. En effet, pour qu'une action collective d'intérêt mutuel soit entreprise, il faut que ceux et celles qui en sont à l'initiative ressentent une certaine identité collective. Or, cette identité collective n'est peut-être – ou plus – vivante au sein de ce groupe social. Pour veiller à ce que cette réflexion ne reproduise ou n'intensifie pas les possibles mécanismes d'exclusion, il faut notamment intégrer des paramètres très matériels

qui prennent en compte les diverses réalités des (autres) groupes sociaux : les lieux où l'on se réunit, les heures auxquelles on se réunit, le langage que l'on utilise, le choix de ceux et celles qui facilitent les processus, les méthodologies de discussion, les rapports de pouvoir, etc.

37. **Intensifier les mandats et l'action des associations sur ce qui fait le quotidien privé, professionnel et social des gays et lesbiennes.** Ce travail est déjà mené par certaines associations de première ligne mais il y a plus à faire ! Le sentiment du monde associatif belge gay et lesbien d'avoir acquis l'égalité en termes juridiques ne doit pas conduire à une sous-estimation de la réalité de l'homophobie, toujours persistante et peut-être particulièrement en dehors des groupes et classes sociales couvertes par ces associations. Afin de détecter des situations de discrimination et d'homophobie, le travail de veille et la conduite d'actions proactives et réactives de première ligne (sensibilisation, accueil, accompagnement d'usagers, relais de plaintes, etc.) devraient donc être intensifiées. .
38. **Poursuivre et intensifier la mise en œuvre d'actions autour du thème « homosexualité et travail »** en veillant à ce que la diversité des catégories socioprofessionnelles soit explicitement prise en compte.
39. **Mener des actions de sensibilisation en milieu scolaire et particulièrement dans les écoles techniques et professionnelles.**