

.....

Ce travail vise l'égalité professionnelle et la mixité à travers l'intégration des femmes en milieu de travail technique. Il a été mené dans le cadre du Contrat Plan Etat Région (2004-2005) avec le concours financier de la DRTEFP et du FSE.

L'outil pédagogique a été réalisé par le **CORIF** en étroite collaboration avec

- **Sylvie Cromer**, sociologue à l'université de Lille II, auteure de la première étude sur le harcèlement sexuel en France (1995).
- **Bernadette Van Eeckhoutte**, chargée d'étude à l'ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) du Nord Pas de Calais.
- Avec la participation de **Brigitte Pamart**, médecin du travail chez Renault – Usine G. Besse de Douai.
- La bande dessinée a été créée par Marc Rouchairoles à partir des extraits de témoignages de femmes rencontrées lors de l'étude « Intégration des femmes dans des secteurs où elles sont peu présentes ».

Pour toutes informations, n'hésitez pas à nous contacter
Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes

145 rue des stations - 59000 Lille

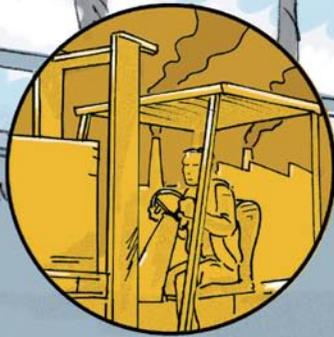
Tél : 03 20 54 73 55 - Fax : 03 20 57 42 19

Mel : corif@corif.fr

Vous trouverez d'autres informations concernant l'égalité professionnelle sur le site **www.egalite-mixite.com**

.....





PRENDRE SA PLACE



.....

L'arrivée de femmes dans des équipes constituées majoritairement d'hommes oblige à établir de nouveaux rapports entre les différents membres du groupe, de nouvelles façons de faire qui peuvent nécessiter des changements d'organisation. Il semble de ce fait important de réfléchir ensemble et chacun, chacune à son niveau aux attitudes, comportements, qui facilitent des rapports mixtes, égalitaires et au contraire aux pratiques qui font obstacle à l'intégration, pour que chacun, chacune trouve sa « juste » place et puisse occuper durablement son poste de travail.

Prévenir et agir contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes dans les milieux de travail techniques où elles sont peu nombreuses relève de la responsabilité politique et sociale dans un contexte où l'organisation du travail, les conditions d'emploi exacerbent la mise en concurrence des individus au travail. **L'enjeu en est la construction de la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

.....

SOMM AIRE

Aborder un univers technique	P5/8
Entrer dans « un monde d'hommes » Se faire respecter	P9/12
Faire face aux blagues sexuelles, aux gestes obscènes, au harcèlement sexuel	P13/16
Être femme et professionnelle du technique	P17/20
Dépasser la concurrence dans l'emploi	P21/24
Se faire reconnaître comme professionnelle dans le métier	P25/28
Ne pas accepter le « sale boulot »	P29/32
Maîtriser la technique, s'intégrer et en être fières.	P33/36
Quelques adresses utiles	P37/38
Ce que dit la loi Sur l'égalité professionnelle	P39/40
Vous êtes victime de discrimination, le harcèlement est une forme de discrimination	P41/42

Vous avez choisi d'exercer un métier dans un secteur d'activité où les femmes sont encore peu nombreuses et peut-être rencontrez-vous quelques difficultés en formation ou sur votre lieu de travail...

Peut-être vous demande-t-on de montrer des capacités ou des façons d'être différentes de celles qu'on exige des hommes qui exercent le même métier. Peut-être êtes-vous soumises à des quolibets, des blagues grivoises, des gestes déplacés qui vous font croire que vous n'avez pas votre place dans ce type d'emploi... Et vous ne savez pas comment réagir.

Peut-être pensez-vous que la situation que vous vivez est « normale » et inhérente au métier que vous avez choisi et que c'est vous qui n'êtes pas « assez forte » pour occuper ce type d'emploi...

Or, ces situations sont inacceptables : **ne pas accepter de les subir est parfaitement légitime**. Le principe d'égalité professionnelle implique le droit au travail et au libre choix de son activité professionnelle pour les femmes comme pour les hommes. Soumettre des salarié-es aux railleries, aux rites de passage, aux pressions, est un traitement discriminatoire qui constitue un délit au regard de la loi et qu'il faut dénoncer.

C'est pour vous aider à faire face à ces difficultés que nous avons construit ce livret.

Au cours de la lecture, vous serez sollicitée pour identifier les propos, gestes, attitudes, situations de travail intolérables, vous serez invitée à comprendre la problématique, à prendre position et à découvrir différentes façons d'y faire face. Il n'y a pas une bonne façon de faire pour trouver sa place : à chacune d'agir en fonction de sa personnalité, de ses contraintes, des atouts et handicaps du milieu de travail.

Que cet outil puisse vous y aider et ainsi vous permettre de poursuivre le métier que vous avez choisi, pour lequel vous vous êtes formée, le métier que vous aimez, qui vous permet de vivre et d'être autonome.

L'égalité de droit ne sera dans les faits que si chacun, chacune contribue à l'application de la loi et veille à développer des actes et des relations allant dans ce sens.

Le CORIF (Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes) peut vous accompagner sur votre parcours d'insertion si vous rencontrez des difficultés. Son objectif est que les femmes occupant un emploi dans un milieu technique non mixte:

- puissent être ce qu'elles sont en tant que personnes et professionnelles,
- gardent et entretiennent confiance en elles et en leurs capacités.
- sachent faire face à la situation parce qu'elles connaissent leurs limites et leurs droits,
- sachent dire non afin de préserver leur santé, leur dignité et leur emploi.

Vous pouvez également prendre contact avec les organismes dont vous trouverez les coordonnées pages 37/38

**Pour discuter,
prolonger la réflexion
ou être accompagnée
vous pouvez
contacter l'équipe
du CORIF, 145 rue
des Stations à Lille
Tél : 03 20 54 73 55**

Aborder un univers technique

Nombre de femmes interrogées sur « leurs débuts » dans le monde professionnel technique et non mixte ont mis en avant leurs craintes de la dureté du milieu, le gigantisme des lieux et des machines ainsi que la froideur des espaces, le tout renforçant l'idée de la pénibilité du travail. *C'est dur, c'est physique, c'est dangereux... C'est la force qu'on peut donner dans ce travail qui me fait peur.* De plus les femmes interrogées assimilent cet univers à « un monde d'hommes ». *C'est terrible, c'est lourd, il fait chaud, c'est terrible, là il n'y a que des hommes. Quand on a vu les machines... ouah les machines... ça fait la taille d'une pièce si ce n'est de la maison... et les vibrations quand ça tourne... c'est super impressionnant.*

Et vous ?

Avez-vous ressenti la même chose ?

Quelles ont été vos premières impressions en découvrant votre nouvel univers de travail ?

NOTES



Quelques éléments pour comprendre

L'appréhension et l'inquiétude d'un milieu professionnel inconnu est compréhensible. Pourtant, les femmes ont de tout temps travaillé, y compris en milieu industriel, et certaines expériences professionnelles des femmes sont aussi dures que celles des hommes : travailler comme serveuse dans un café-restaurant, travailler dans une ferme et bricoler les engins agricoles, travailler dans une usine textile etc.

Aujourd'hui du fait de la loi sur l'égalité professionnelle, les femmes et les hommes ont accès à tous les métiers sans que soit remis en cause leur masculinité ou leur féminité : des hommes sont éducateurs de jeunes enfants ou caissiers de supermarché, des femmes travaillent en métallurgie... Les femmes « re-découvrent » aujourd'hui des emplois techniques que depuis de très nombreuses années les hommes étaient seuls à occuper.

Pour faire cette re-découverte, les femmes doivent dépasser les stéréotypes* qui divisent les univers professionnels en deux séparant les hommes et les femmes n'occupant pas les mêmes postes de travail, ne s'adonnant pas aux mêmes activités. Les représentations stéréotypées de ce que peut faire un homme ou une femme fondent la place de l'un et empêchent l'autre de légitimement partager cette même place.

Les temps d'apprentissage et d'adaptation au poste de travail leur permettent d'appriivoiser les espaces et les machines. Les femmes requestionnent alors les idées stéréotypées qui les empêchent de penser qu'elles peuvent prendre place dans le monde technique et réussir les tâches techniques qu'on leur confie. Leur vécu côte à côte avec leurs collègues montre et démontre à tous qu'hommes et femmes peuvent déployer les mêmes compétences professionnelles et que la mixité en raison du principe d'égalité recèle des bienfaits : elle favorise un meilleur climat de travail.

Ce que les femmes en disent

- L'expérience, l'occupation du poste de travail font abandonner les idées stéréotypées : *au départ, dit-elle ça tiquait, ils (les ouvriers) pensaient que ce n'était pas un métier de femme puisqu'il n'y en avait pas ; on n'y croyait pas nous-mêmes.* C'est en y allant que la mixité devient possible et que se développent le « goût pour » et l'intérêt professionnel des femmes pour le technique.
- Hommes et femmes pour faire face à la pénibilité du travail apprennent à adapter des postures et des gestes et professionnels adéquats. Elles se rendent compte que « C'est dur aussi pour les hommes » et quand l'intégration des femmes s'accompagne d'aménagement ergonomique des postes de travail, les hommes comme les femmes bénéficient de l'amélioration des conditions de travail.

Que peut-on faire ?

- L'apprentissage et l'expérience sont deux moyens qui peuvent se révéler efficaces pour identifier les sources de ses peurs et réussir à les vaincre.
- Partager entre collègues (en formation et/ou au travail) les tactiques, petits trucs, pour apprivoiser les machines, certaines techniques et/ou se sentir plus à l'aise dans le travail.
- Repérer ce qui est plus de l'ordre du stéréotype que de la réalité pour éviter de se laisser enfermer dans des choix et attitudes conformistes.

Définition : Les stéréotypes sont des représentations simplifiées, rigides, de certaines caractéristiques attribuées à un individu ou à un groupe. Ces images déformées que nous nous faisons du monde et des êtres, nous les partageons toutes et tous et elles ont une utilité : les stéréotypes permettent de nous ajuster au monde et d'agir. Mais le monde change et les stéréotypes évoluent lentement. C'est pourquoi ils doivent sans cesse être remis en question.

Entrer dans « un monde d'hommes », se faire respecter

Les nouvelles arrivées craignent souvent d'entrer dans un nouveau collectif de travail, un grand groupe d'hommes. Ces appréhensions sont fondées sur le stéréotype de sexe « vous connaissez les hommes hein ?... Vous savez ce que c'est... »

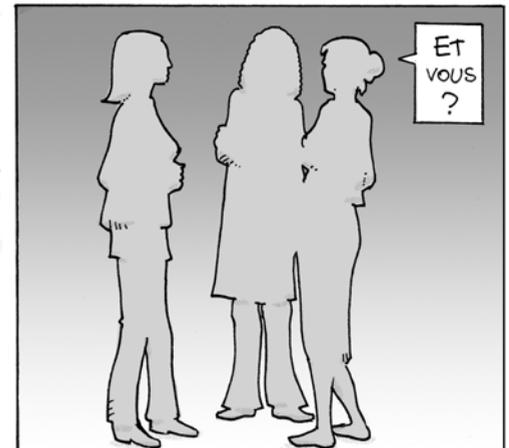
Si on ne peut généraliser le comportement des hommes, de nombreux témoignages convergent pour confirmer que, à l'arrivée des femmes, certains hommes «essayent » ! .. Quoi ? De rogner les distances sociales couramment et civilement respectées. Certaines femmes ne savent que faire, que répondre pour se faire respecter.

Et pour vous, comment cela s'est-il passé ?

Avez-vous rencontré ce type de situation ?

Comment avez-vous réagi ?

NOTES



Les deux premières vignettes mettent en scène des hommes jouant la familiarité, voire la séduction et recherchant une « complicité » auprès des femmes. Ces comportements peuvent mettre mal à l'aise notamment parce qu'ils dépassent ceux attendus dans un strict cadre professionnel.

Les deux vignettes suivantes évoquent la confrontation aux images pornographiques dans les ateliers. Celles-ci, sous forme d'affiches ou d'écrans informatiques... sont souvent interdites par les règlements mais néanmoins bien présentes sur les lieux de travail, soit cachées au regard des femmes, soit dévoilées. Dans ce dernier cas, elles narguent les femmes, leur présentent une image dégradée des femmes dans leur ensemble et visent essentiellement à leur rappeler l'image que certains hommes ont d'elles : des objets de plaisirs sexuels.

Pourquoi est-ce ainsi ?

Notre société est mixte : hommes et femmes se côtoient mais n'ont pas forcément les mêmes activités comme par exemple dans la vie sportive, politique ou professionnelle... Ces « habitudes » de vie induisent des modes de fonctionnement et des modes de relation qui développent, notamment dans les groupes non mixtes, un esprit de ségrégation et de sexisme*. Toute modification de la composition du collectif de travail peut alors être vécue comme déstabilisante, source de trouble et de risque pour le collectif initial. Ainsi de « l'arrivée des femmes » on entend souvent (se) demander : ne vont-elles pas « casser l'ambiance du groupe des hommes », « semer la zizanie dans la camaraderie entre hommes par des jeux de séduction? ». Ainsi certains hommes, seuls ou en groupe, peuvent développer des stratégies agressives pour défendre leurs places, d'homme, de salarié, de collègue. Toutes ces stratégies peuvent se résumer au fait de ne pas considérer l'autre comme un ou une égal-e.

En se déplaçant du terrain des rapports professionnels à une gestuelle et à des relations relevant du monde privé voire intime (le baiser) les hommes jouent à frontière du contact physique amical et de la sexualité.

Ils mettent à l'épreuve et exercent une forme de chantage : accepter ce type de relations pour s'intégrer à l'équipe, pour entrer dans leur univers. Ils réaffirment et « cultivent » une culture de la virilité et ainsi rappellent aux femmes qu'ils sont dans leur propre monde, qu'elles y pénètrent : un rapport de force est ainsi posé.

Ce que les femmes en disent et que faire ?

- Attention au stéréotype : « les hommes parlent sexe, c'est naturel... » car c'est une façon d'accepter et de se soumettre à un comportement qui accrédite l'idée qu'on ne peut rien faire puisque ce serait « dans l'ordre des choses ».
- Rappeler aux hommes qu'on est là comme eux pour travailler.
- Ce n'est pas parce qu'on est nouvelle qu'on doit se laisser dicter un mode de relation. *Ils essayent au début et s'ils voient que vous rentrez dans leur jeu ils continuent.* Tous les individus n'ont pas les mêmes marges de tolérance, vous seule connaissez vos limites, alors énoncez-les. Posez vos propres limites, osez dire non dès que vous sentez que cela est nécessaire ou que la situation vous est intolérable.

Prendre sur soi revient à prendre le risque de ne jamais oser dire que cela suffit.

- Certains hommes aussi peuvent être gênés par le sexisme. On peut alors chercher à s'en faire des alliés pour construire des relations basées sur le respect mutuel. Respecter l'autre, c'est respecter les limites qu'elle ou il pose mais aussi la loi !
- Si vous vous sentez blessée par les propos et le regard ainsi porté sur vous en tant que femme, n'en n'ayez pas honte, essayez d'en discuter avec ceux et celles qui paraissent des alliés-es, plus ouvert-es.
- Vous pouvez réagir contre la pornographie au travail, elle est souvent interdite par le règlement. Par ailleurs, le code Pénal a.R624-2 réprime « la diffusion de messages contraires à la décence ».

Définition : le sexisme est une attitude consciente ou non qui discrimine et dévalorise une personne en raison de son groupe de sexe d'appartenance. L'individu-e est ainsi nié-e dans sa singularité. En raison de son sexe on lui impose certains comportements et lui dénie certains droits.



Les femmes qui arrivent dans l'entreprise peuvent subir des railleries, être confrontées à des propos déplacés, voire à des avances sexuelles. Repoussées, les avances peuvent s'assortir de refus de collaborer, voire de sabotage de travail, de menaces... *Il fallait savoir répondre mais pas les choquer non plus parce que si vous les envoyez balader alors là c'est terminé vous avez tout le monde sur le dos.*

Certains hommes voient dans l'expression de la sexualité une affirmation de leur identité d'homme. Ils en usent pour marquer leur pouvoir, leur force et cultiver une complicité en fondant un « entre soi » viril, qui repose souvent sur le dénigrement des femmes comme pour mieux s'en distinguer. Par peur de la concurrence, ils ne veulent pas les considérer comme des collègues, d'égal à égal. Face aux femmes, parler à tout bout de champ de sexualité, notamment en les prenant pour cibles, est un moyen pour les fragiliser, les exclure. Ces comportements outre qu'ils blessent la personne, la déstabilisent parce qu'ils la renvoient dans ce qu'elle a de plus intime et ce dans un lieu où on attend d'elle qu'elle joue un rôle d'un tout autre registre et même qu'elle y prouve ses capacités. Ni la plaisanterie ni les avances sexuelles ne sont interdites sur un lieu de travail, d'ailleurs beaucoup de rencontres s'y font... Néanmoins quand l'usage de tout un arsenal sexuel devient systématique et sans le consentement d'une des personnes, on peut être en présence de harcèlement sexuel, harcèlement qui est juridiquement sanctionné. Voir pages 39/40 les textes de loi qui le qualifient et le répriment.

Que faire ? Qu'en disent les femmes qui ont vécu ce genre de situation ?

Les sentiments face à ces comportements sont divers et dépendent du seuil de tolérance et du vécu de chaque personne. Tel geste ou tel mot peut rappeler des souvenirs douloureux, apparaître gênant, blessant pour les unes, anodin même amusant pour les autres. Ce qui est dit et entendu une fois, un jour, peut devenir insupportable répété à longueur de semaine. Enfin ce qu'on accepte d'une personne, on n'est pas obligé de l'accepter d'une autre, voire de toutes les personnes d'un atelier ! Sans oublier que parfois nous pouvons être gêné-es par des attitudes indescriptibles, imperceptibles, un regard, un frôlement, une réaction...

- En ne réagissant pas explicitement, on risque d'encourager les hommes à continuer, voire d'être accusée de les aguicher. En réagissant on risque de se voir taxée de « bégueule », et d'être suspectée de ne pas faire d'effort pour s'intégrer. Alors, évidemment la limite est difficile à trouver et surtout exige une vigilance de tous les instants, source de tensions : il faut faire attention à ce qu'on dit parce que ça peut être interprété. Les femmes ayant vécu cette expérience disent qu'il faut faire ses marques tout de suite, repousser en restant polie, mettre des limites quand ils vont un peu trop loin, dire : ça suffit !

Pour montrer qu'on n'est pas d'accord : on peut tourner les talons, hausser les épaules, rappeler qu'on est là pour travailler et gagner sa vie, comme eux.

Pour faire face à la drague, dès le départ, certaines trouvent une parade : faire comprendre ou faire croire qu'elles ne sont pas « libres ».

- En tout cas, toute gêne ressentie, même si vous ne savez pas l'expliquer, doit toujours être prise en compte. Il ne sert à rien de la nier, de penser que vous vous faites des idées, que cela va « se calmer », ou que c'est de votre faute. Vous avez le droit d'estimer qu'une blague ou une attaque sexuelle est une atteinte à votre dignité. Si la situation perdure et devient difficile, il ne faut pas rester seule ou agir seule. Inutile de lancer des menaces (du style, je vais aller voir le chef) que vous ne mettrez pas (ou ne pourrez pas mettre) à exécution. Mettez en place une stratégie pour vous protéger et vous défendre. D'une part, il s'agit d'identifier les comportements (tenir éventuellement un journal de bord des faits), d'autre part de trouver des appuis à l'intérieur de l'entreprise (collègue, délégué-e, médecin du travail etc.) ou à l'extérieur (votre famille, des ami-es, un syndicat, une association etc.) et de se faire conseiller.

Ne gardez pas le silence ! La plainte n'est pas un but en soi mais peut être un dernier recours. Dans tous les cas ne restez pas seule.

Définition : Il y a **harcèlement** lorsqu'un comportement indésirable lié au sexe de la personne visée (ou son origine ethnique, son orientation sexuelle ..) se manifeste, porte atteinte à la dignité et crée un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement est une forme de discrimination. En annexe, vous trouverez les définitions juridiques du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Être femme et professionnelle du technique

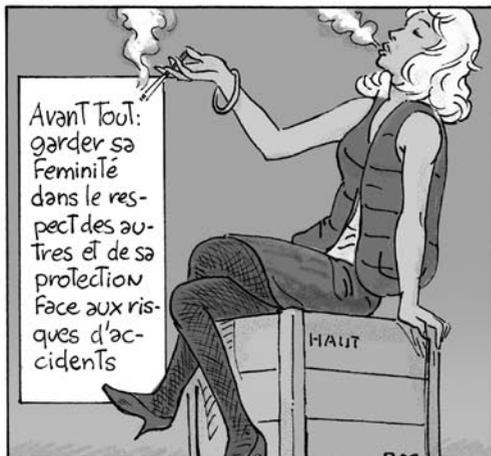
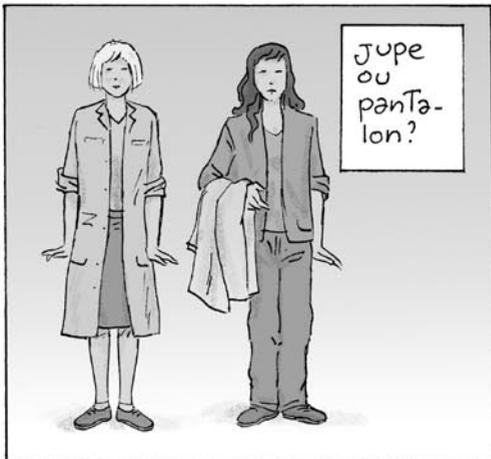
Entrer dans un « monde d'hommes », faire un métier considéré comme « traditionnellement masculin », n'est pas sans poser de questions aux femmes. En arrivant dans l'entreprise elles se demandent si elles vont pouvoir garder des marques de féminité et lesquelles..., si elles vont devoir escamoter complètement leur côté femme pour avoir moins d'ennuis avec les hommes..., si elles vont finir par s'y retrouver et s'y sentir bien...

Et pour vous comment cela s'est-il passé ?

Est-ce que cela a été difficile ?

Comment avez-vous fait ?

NOTES



La question soulevée peut sembler marginale, un peu dérisoire, par rapport à toutes les difficultés à vaincre, pourtant toutes les femmes sont amenées à un moment donné à se la poser. Elle ne peut être éludée car elle touche d'une part à la construction de l'identité sexuée*, d'autre part aux relations hommes/femmes dans un univers numériquement déséquilibré. Certaines vont abandonner ce type d'emploi parce qu'elles ne s'y retrouvent pas en tant que femme, ou, parce qu'elles ne paraissent pas ou peu féminines en bleu de travail, les cheveux gras d'huile ou de graisse face aux yeux réprobateurs de leur entourage ou de leurs collègues. D'autres se demandent comment s'habiller pour ne pas prêter le flanc à la moquerie ou à la critique, et surtout pour « passer » : s'intégrer dans l'équipe.

Ce que les femmes en disent et comment faire ?

- La tenue de travail obligatoire sur certains postes de travail répond à des normes en matière de sécurité et d'hygiène, elle peut faciliter l'égalisation des statuts avec les hommes, comme dans ce témoignage. *Dans l'aciérie je n'allais sur les sites, qu'en bleu de travail et en chaussures de sécurité, en casque, lunettes, telle que eux étaient habillés... On a des rapports d'égaux à égaux si déjà physiquement on se ressemble.*

Le bleu de travail est de rigueur pour les hommes comme pour les femmes

- Certains hommes n'apprécient guère cet effacement des traits de la féminité : avec humour vous pouvez faire remarquer qu'elle n'est guère plus seyante pour les hommes que pour les femmes !
- Certaines femmes estiment qu'ainsi vêtues elles perdent de leur identité de femmes. D'autres diront la préserver dans des petits détails telles que les chaussettes, une petite boucle d'oreille, un peu de fard à paupières...

Soyons vigilant à ne pas être plus enclin-e à décrier une tenue vestimentaire qu'un regard qui déshabille ou le sifflement qui l'accueille. On excuse ainsi certaines attitudes des hommes non respectueuses en accusant les femmes : elle l'a cherché. L'adage « l'habit ne fait pas le moine » n'est peut-être pas dépourvu de bon sens : ne jugeons pas sur l'apparence et ne participons pas à colporter des rumeurs de « mauvaise réputation » qui là encore renforcent le pouvoir des hommes sur les femmes, à exclure du groupe celui ou celle qui ne s'y soumet pas.

Il peut être intéressant de chercher à s'en parler pour comprendre.

- Les expériences sont très souvent les mêmes, quel que soit l'âge, quel que soit le lieu, quelle que soit la personnalité des femmes. Là encore, les échanges avec des collègues ou au sein d'une association, permettent d'exprimer ses sentiments, peut-être son malaise, de comprendre la situation et de trouver sa position. Chacune à son rythme, en fonction de sa personnalité, ...

Définition : Être femme « On ne naît pas femme, on le devient ». La philosophe Simone de Beauvoir voulait dire que ce sont les traditions culturelles, relayées par les coutumes, l'éducation...qui nous imposent une manière d'être femme, d'être homme et pas notre sexe biologique. Ces normes sociales varient et évoluent selon les pays, les époques, les classes sociales : que l'on pense à l'habillement, (les perruques poudrées des courtisans à la cour de Louis XIV et aux profonds décolletés des femmes couvrant pourtant soigneusement leurs chevilles, sortir tête nue) ; aux disciplines scolaires considérées selon les siècles comme masculines ou féminines (le droit ou la philosophie interdits aux filles) ; les habitudes tolérées ou non (fumer en public, se maquiller)...



Si les femmes peuvent faire notre boulot, c'est le monde à l'envers!

Ouais!



Si ça continue on va finir par pointer au chômage!..



Il y a 15 ans quand j'ai été embauché, le chef m'a dit: "c'est des gars comme toi qu'on a besoin, des cos-touids!"

Ouais!



Elle va tomber enceinte et quand les gosses seront malades y'aura plus personne!



Tu s'rais pas mieux à ta maison?!

Les pressions exercées le sont souvent sous la forme de propos renvoyant les femmes à leur rôle domestique et maternel. Ces pressions font violence aux femmes dans la mesure où elles ne reconnaissent ni leur droit au travail, ni leurs capacités professionnelles, ni leur liberté d'exercer le métier de leur choix. Pourtant, les activités professionnelles des femmes leur permettent, comme aux hommes, d'avoir un statut social, de s'épanouir, de vivre des fruits de leur travail et de participer à la création de nouvelles richesses.

Pourquoi est-ce ainsi ?

« Les femmes manqueraient de force physique » est souvent la raison invoquée pour expliquer qu'il y ait peu de femmes dans les métiers techniques. Mais les technologies, les matériaux, les formes d'organisation du travail ont changé. Cette évolution a entraîné la mise au travail de nouvelles compétences que les hommes comme les femmes peuvent acquérir et détenir.

Certains collègues hommes se sentent « dévalorisés », humiliés de voir des femmes occuper les postes qui hier leur revenaient, et ce sentiment peut être renforcé si l'espoir et les perspectives de pouvoir en occuper d'autres s'amenuisent !

Une femme, toilière retoucheuse explique : *C'était dur parce que je vous dis dès qu'on est arrivées, on ressentait déjà qu'on n'était pas acceptées... Ils nous ont dit « qu'est-ce que vous venez faire ici prendre notre travail ? » Ça fait des années qu'ils font, jamais y'avait des femmes qui faisaient le métier... Si vous voulez je pense qu'ils se sentaient diminués par rapport à nous, c'était un métier d'hommes.*

Ce travail faisait pour beaucoup leur fierté : la reconnaissance sociale symbolique du courage nécessaire à l'exercice d'un métier pénible mais aussi matérielle en termes de rémunération était au fondement de leur identité personnelle et professionnelle et de la culture de métier. Pour préserver leur emploi, et leur travail, certains de ces travailleurs se réfugient derrière des attitudes et des opinions stéréotypées : aux hommes le soin de pourvoir financièrement aux besoins de la famille et aux femmes l'entretien de la maison et des enfants.

Que peut-on faire ?

- Une femme raconte comment collectivement les nouvelles embauchées s'y sont prises pour mettre un terme aux propos offensants de leurs collègues *On leur a expliqué, on leur a fait comprendre que si on était là c'était qu'on avait besoin de travailler, qu'on ne trouvait pas ailleurs : Ils nous ont proposé ça, on l'a fait. Maintenant on est là, il faut nous accepter.*
- Respecter (et faire respecter) le droit et la liberté de tous les individus : les femmes en sont !

Pour cela il sera utile d'avoir en tête une réserve d'arguments qui permettent de lutter contre les préjugés qui alimentent les attitudes sexistes. S'il ne faut pas minimiser ces propos ni faire la sourde oreille. Il n'est pas nécessaire d'y répondre immédiatement ou avec virulence. Vous gagnerez certainement à demander une explicitation des propos : pourquoi certain-es disent cela ? Pourquoi les femmes et les hommes travaillent-ils ? Pensent-ils que les femmes auraient d'autres motivations au travail ? Les hommes n'auraient-ils ni la place ni le droit d'être à la maison, auprès des enfants ?

Nous vous invitons à profiter des temps de formation, d'échange et de rencontre avec des professionnel-les de l'insertion, ou avec d'autres femmes travaillant en milieu technique, pour discuter autour de ces idées sexistes répandues, apprendre à les contrer, exprimer vos ressentis et peut être ainsi évacuer les rancœurs. Il sera alors plus aisé de développer l'humour et la patience bien utile pour établir des relations plus égalitaires et plus respectueuses.

Définition : La discrimination

est un comportement qui mésestime une personne ou un groupe de personnes et la/le traite différemment. Discriminer constitue un délit (Voir pages 39/40) les extraits de la loi) lorsque ce fait est fondé sur des critères tels que l'origine, le sexe, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'âge, le handicap, les convictions religieuses...

Se faire reconnaître comme professionnelle dans le métier

Lors de leur arrivée dans l'entreprise, certaines femmes sont mises en difficulté dans l'effectuation de tâches, elles ont par exemple à les exécuter sous le regard critique et moqueur des hommes ou sont confrontées à des comportements malveillants.

Avez-vous rencontré ce genre de situation ?

Avez-vous du faire vos preuves ?

Vous a-t-on laissé vous débrouiller ou au contraire vous êtes-vous sentie soutenue ?

NOTES



Il est possible que dès votre arrivée dans l'équipe, des collègues tentent de vous tester pour vous voir « faire vos preuves »... Pourquoi pas ? Vous pouvez montrer vos capacités ! Néanmoins certain-es transforment le test en une mise à l'épreuve impossible et jouent ainsi avec votre patience et vos nerfs.

Pourquoi est-ce ainsi ?

La distribution des tâches, la passation de l'information et des consignes et la transmission des usages quant aux façons de faire dans l'entreprise de la part du personnel hiérarchique comme des collègues jouent un rôle très important pour une bonne insertion sur le poste et dans l'équipe.

Aussi l'intégration passe-t-elle souvent par un temps d'adaptation, voire une période de formation. La désignation d'un tuteur ou d'une tutrice permet de suivre la personne et de l'évaluer. La mise à l'épreuve, les tests organisés à l'arrivée de nouvelles recrues sont une façon de remettre en cause les femmes (les nouveaux collègues hommes ne sont pas traités de la même façon même si eux aussi peuvent être testés). Ce traitement discriminatoire fait violence : il vise à décourager et intimider, il fait perdre confiance en soi et en ses capacités, pousse à l'erreur, met en échec. Cette conduite est lourde de conséquences d'autant qu'elle est souvent assortie de tentative de faire sanctionner *Ils appelaient le chef, viens voir elle n'y arrive pas* et que les femmes ont à y faire face alors qu'elles occupent des emplois à statuts précaires (CDD ou intérim...). Elle entraîne la mise à l'écart et l'exclusion quand personne n'arrête ou refuse ce jeu-là.

Ce que les femmes en disent et que faire ?

- Celles qui ont vécu cette situation disent qu'elles en arrivaient à douter de leur savoir-faire : aussi faut-il cultiver son sentiment de compétence et notamment chercher à être entourée, dans et hors l'entreprise, par ceux et celles qui ont confiance en vous et en vos capacités.

Définition : Égalité des sexes la Communauté Européenne la définit comme le fait que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux hommes et aux femmes.

Égalité professionnelle voir le texte de loi et les principes juridiques pages 39/40.

- Vous aurez à montrer vos compétences et à les faire reconnaître mais il est bon de savoir que souvent la performance technique n'est pas jugée de la même manière quand elle est réalisée par les hommes ou par les femmes. Les hommes et les femmes s'attendent généralement à ce qu'une tâche soit correctement effectuée quand elle est exécutée par la personne socialement assignée à celle-ci : ainsi il n'est pas rare que l'automobiliste soit inquiet/e de laisser son véhicule à une mécanicienne ; et les parents leur enfant à un auxiliaire de puériculture ! Aussi ne vous sentez pas obligée de rentrer dans le jeu, souvent sans fin, d'en faire toujours plus car la reconnaissance n'en dépend pas forcément ;
- *Ily en avait deux-trois qui étaient un peu maigrichons, mais eux ils s'entraidaient. Mais moi ils me disaient, t'es une femme, donc... Mon chef disait toujours il faut la laisser faire ses preuves. Vous ne l'aidez pas. Je n'ai jamais rien dit, jamais. Dans ces conditions, certaines femmes ont craqué, y'en a qui ont arrêté. Elles en avaient marre ; elles ont préféré laisser tomber.*
Rappelons qu'il est de la responsabilité de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité de ses employé-es et d'alléger le port de charges lourdes par une organisation ergonomique et l'aménagement des postes de travail. En avertissant les différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise, il est ainsi plus facile de refuser la mission impossible, de déjouer la manœuvre qui conduit à l'improbable réalisation. La mise à l'épreuve nuit à la bonne exécution de la tâche et au respect des personnes au travail.
- Si l'on peut être fière de ses compétences, on n'est peut être pas non plus obligée de relever tous les défis ! Indépendamment des situations de test, certains postes sont particulièrement difficiles à tenir physiquement d'autant qu'ils peuvent être mal adaptés et/ou mal aménagés. Parlez-en au médecin du travail, aux syndicats : améliorer l'ergonomie sert les femmes comme les hommes.
- Si vous êtes isolées en entreprise, vous pouvez rechercher de l'entraide et de la solidarité auprès de femmes qui comme vous tentent l'emploi technique au sein d'associations ou centres de formation ou sur le net (www.egalite-mixite.com). Ensemble vous pourrez échanger sur les moyens de faire face et envisager les moyens de créer des rapports de force favorables à l'occupation durable de l'emploi.

Ne pas accepter le « sale boulot »

La planche présente quatre situations couramment vécues et ce souvent lors des périodes d'alternance en entreprise durant la formation qualifiante ou les premiers temps de l'embauche. Certains collègues voire même responsables hiérarchiques seraient plus prompts à confier aux femmes intégrant un métier technique, un balai ou une serpillière plutôt qu'un outil ou une machine dont la maîtrise demande une dextérité qu'hommes et femmes acquièrent généralement en formation et par expérience.

Et vous ?

Avez-vous été confrontée à ce genre de problème ?

Comment avez-vous ou auriez-vous réagi dans pareil cas ?

NOTES



Toutes les femmes en témoignent, très rares sont celles qui échappent au renvoi sur leur lieu de travail à l'effectuation de tâches connotées comme domestiques, donnant crédit à l'idée qu'elles leur reviennent « naturellement ».

On leur confie également fréquemment les tâches voire les postes les moins qualifiés (comme pour les jeunes ou les apprentis) et ce, même si elles possèdent la qualification et les compétences requises pour exécuter d'autres tâches.

Les femmes se soumettent d'autant plus à de telles injonctions qu'elles manquent de confiance en leurs compétences professionnelles et capacités techniques.

Pourquoi est-ce ainsi ?

Un des rituels d'intégration serait de laisser « le sale boulot » aux « derniers arrivés » sur un lieu de travail. Les femmes n'y échappent pas, bien au contraire, cette pratique est d'autant plus critiquable qu'elle revêt un caractère sexiste. Comme l'insulte, il s'agit là encore, d'une façon pour les hommes de protéger leur territoire en faisant croire aux femmes qu'elles n'y sont pas à leur place. Les hommes qui cantonnent ou laissent leurs collègues cantonner les femmes à des tâches et des fonctions non techniques et non professionnelles les renvoient de façon symbolique au monde privé. Ils tentent d'humilier les femmes en leur faisant accomplir des travaux qu'ils jugent avilissants d'autant plus qu'elles sont pensées comme naturellement réservées aux femmes : nettoyage de la saleté, gestes monotones et répétitifs. Une femme qui a été embauchée sur un poste de conductrice de machines automatisées chez un constructeur automobile raconte combien régulièrement ses collègues l'envoient ou la menacent de l'envoyer travailler au montage où elle sera plus efficace « avec ses petites mains agiles ». Il vous faudra alors être sûre de vous, avoir confiance en vos capacités professionnelles pour faire face et revendiquer toute votre place sur le poste pour lequel vous avez été embauchée.

En agissant ainsi les hommes cherchent à se dispenser des tâches qu'ils jugent dépréciatives, non conformes à leur sexe. Ils les délèguent aux femmes, les renvoyant ainsi à une position inférieure à la leur ; ce faisant ils marquent une distance, un rapport de domination, ils prennent du pouvoir sur elles.

Ce que les femmes en disent et comment peut-on réagir

Une jeune femme relate une situation qu'elle a surprise dans un atelier voisin entre une conductrice de ligne comme elle et ses collègues hommes. Voici ce qu'elle nous raconte. Elle était en pause, ils lui ont dit *qu'est-ce que tu fous là va prendre un balai, t'es une femme tu nous sers à ça...* Y'a des fois, elle restait pleurer une heure dans les toilettes.

- Toute tâche ingrate, si elle est nécessaire à la production, doit être effectuée par chacun, chacune selon sa fonction et en vertu du règlement. Il est légitime de refuser d'effectuer « le sale boulot » à savoir la tâche ingrate injustement distribuée (Ex : quand le balayage est systématiquement affecté à un ou une stagiaire).

Se soumettre à ces pratiques sans mot dire peut rendre vulnérable. Elles hypothèquent une intégration future car elles ôtent sournoisement l'estime de soi, sapent le sentiment de compétence et engendrent de la souffrance au travail.

Aussi vous pouvez peut-être soulever la question, évoquer le problème que cela vous pose, et les conséquences sur le travail que la situation peut entraîner, dans les espaces collectifs de discussion sur le travail et son organisation.

Si vous ne rencontrez aucune écoute compréhensive, nous vous conseillons alors d'en référer à un ou une supérieur-e hiérarchique ou un/une militant-e syndical-e voire au médecin du travail.

L'intégration se joue au travers d'une organisation du travail permettant le partage des savoirs et des gestes professionnels, l'échange et la coopération face à la tâche.

Définitions : La santé au travail ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité mais en un état de complet bien-être physique, mental et social. C'est un processus dynamique qui se construit dans le temps en agissant sur les formes d'organisation du travail et qui doit permettre aux femmes et aux hommes de s'épanouir pleinement.

La souffrance n'est pas uniquement définie par la douleur physique, ni même par la douleur mentale, mais par la diminution voire la destruction de la capacité d'agir, du pouvoir de faire, ressenties comme une atteinte à l'intégrité de soi. (P. Ricoeur, philosophe).

Violence au travail : en 1995, un groupe d'experts de la Commission Européenne la définit comme: « *Des incidents où des personnes sont abusées, menacées ou assaillies dans des situations liées à leur travail et impliquant une menace implicite ou explicite à leur sécurité, à leur bien-être et à leur santé* ».



La loi interdit tout traitement discriminant en matière de recrutement, formation, rémunération et promotion (Code du travail, article L.123-1 – cf annexe).

Ce faisant les législateurs concourent à la construction de la mixité des équipes de travail.

Pourquoi souhaiter la mixité des équipes de travail ?

La performance économique passe par le développement de toutes les compétences et la mixité va permettre la diversification de ces compétences et de ces talents : la mixité est un facteur de performance dans les entreprises. Par ailleurs, l'équité, la lutte contre les discriminations et l'amélioration de la qualité des emplois renforcent les équipes de travail en les stabilisant. Les acteurs économiques qui jouent la carte d'une réelle mixité en sont satisfaits.

De fait, les pratiques dans les entreprises évoluent : des femmes sont recrutées et accèdent à des postes hier encore réservés aux hommes.

Ce que les femmes en disent

Bon nombre de femmes en milieu technique disent aimer leur travail et souhaitent évoluer sur leur poste et dans leur carrière

- Elles ont le sentiment d'avoir réussi, d'avoir dompté la technique, de relever un défi et de dépasser leurs limites.

On est fière du métier qu'on fait, de faire un métier d'homme. Y'a 5 ans, jamais on disait une femme peut faire le métier de tôlier. On est les premières et si par la suite beaucoup de femmes travaillent c'est un peu grâce à nous, on a commencé, on a réussi dans le métier.

Qu'est-ce qui me plaisait ? Le fait de pouvoir me débrouiller seule. Le fait de voir que c'était un boulot d'homme quand même et que moi j'étais capable de le faire. Parce qu'on dit toujours que les femmes sont moins... Pour ça, j'étais fière. Oui c'était de la fierté. Je peux dire : je me débrouillais bien. C'était un milieu pourtant sale, qui sentait mauvais, mais ça me plaisait. Je voyais l'évolution des pièces. J'aimais bien regarder ce que la machine faisait. C'était impressionnant à voir. Il faut toujours se remettre en question, toujours des choses à apprendre. J'aimais bien tout ça.

- > Elles sont intégrées dans l'équipe et reconnues. Les relations avec leurs collègues de travail sont pacifiées, relèvent de la sociabilité au travail. *Les hommes me disent que je m'en sors pas mal. Ça vous reconforte de savoir qu'ils vous considèrent comme eux qu'ils ne font pas de différence ».*
- « Au fil des mois, déjà les collègues de l'atelier ont vu qu'on ne se laissait pas faire et à la fin, ça allait impeccable. Quand ils ont su qu'on allait arrêter parce qu'on avait fait notre temps d'intérim, y'en a qui sont venus dire que c'est bête que vous partez, on vous aime bien ».*

L'intégration est le résultat d'un lent processus qui s'élabore souvent dans un rapport de force. Pour que chacune des femmes qui ose le technique ait une chance de réussir à occuper durablement ce type d'emploi il faut :

- qu'elle prenne sa place
- que son environnement en entreprise lui laisse une place
- que les professionnel-les de l'insertion lui donnent les moyens de faire sa place.

N'hésitez pas à nous contacter pour être soutenue dans vos démarches

CORIF - Tél : 03 20 54 73 55

Mel : corif@corif.fr

site : <http://www.corif.fr>

Définition : la mixité professionnelle fait référence à la possibilité pour les hommes et pour les femmes d'être regroupés sur un même lieu de travail mais au-delà d'avoir accès aux mêmes emplois, métiers, fonctions et tâches ; que les hommes et les femmes puissent coopérer sur les mêmes postes de travail et dans les mêmes conditions d'exercice.

Voici quelques adresses qui peuvent vous être utiles

N'hésitez pas à nous contacter, les formatrices du **Collectif Régional pour l'Information et la Formation des femmes** accompagnent dans et vers l'emploi. Elles pourront aussi vous écouter, vous conseiller et/ou vous mettre en relation avec d'autres femmes ayant une expérience en milieu professionnel non mixte.

CORIF - Tél : 03 20 54 73 55

Mel : corif@corif.fr - site : <http://www.corif.fr>

Depuis janvier 2005, tout-e citoyen-ne s'estimant victime de discriminations quelles qu'elles soient peut saisir la **Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité**. Les plaintes doivent être formulées par écrit. Pour vous aider dans la rédaction, un service téléphonique vous donne des conseils et des renseignements.

Appelez le **08 1000 5000** puis adressez vos courriers à la **HALDE : 11-15 rue St Georges - 75009 - Paris**

L'inspection médicale du Nord Pas de Calais a travaillé en partenariat avec des médecins du travail, des assistant-es de service social du travail, des infirmier-es, des membres de CHSCT et des représentant-es des employeurs pour garantir la santé physique et mentale des salarié-es.

Pour connaître l'adresse de la **médecine du travail** ou de l'**Inspection du travail**, dont vous dépendez, contacter la DRTEFP par téléphone ou consultez le site <http://www.npdc.travail.gouv.fr>, en tapant l'adresse de votre entreprise vous obtenez les coordonnées de l'inspection dont vous dépendez.

**Direction Régionale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation
Professionnelle du Nord Pas de Calais**

Les arcades de Flandre

70 rue St Sauveur BP 456 - 59021 Lille cedex

Tél : 03 20 96 48 60

Les **organisations syndicales** jouent un rôle important dans les entreprises pour une réelle application du principe d'égalité professionnelle puisque la loi Genisson de 2001 fait obligation aux partenaires sociaux de négocier annuellement sur ces questions. Vous pouvez vous mettre en relation avec les militant-es au sein de votre entreprise.

Certaines unions régionales ont mis sur pied des commissions égalité professionnelle.

**Association européenne contre les Violences Faites aux femmes au Travail
(AVFT)**

BP 60108 – 75651 PARIS Cedex 12

Tél : 01 45 84 24 24

Mel : contact@avft

Dans bon nombre de grandes villes de la région, il y a des **Centres d'Information des Droit des Femmes** (CIDF) où des juristes conseillent sur le droit de la famille ainsi que sur le droit du travail. Contacter la **Délégation Régionale aux Droits des Femmes à l'Egalité** pour connaître l'adresse du CIDF le plus proche de votre domicile, au **03 20 30 59 78**
site : **www.droitsdesfemmes.org**

Ce que dit la loi

Sur l'égalité professionnelle

En 1983 puis en 2001 des lois visant l'égalité professionnelle sont votées, des dispositions inscrites au code du travail s'ensuivent :

Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans tout autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille;
- c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. (...)C. trav., art L123-1.

Contre les discriminations au travail ou en formation

Le 16 novembre 2001, une loi contre les discriminations est votée ; des dispositions sont insérées au code du travail. Ainsi, l'article L122-45, stipule que : 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, notamment en

matière de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, 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 âge, de sa situation de famille, 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 patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Sur le harcèlement sexuel et moral au travail.

Un délit de harcèlement est constitué pénalement lorsque quiconque :

1) Harcèle « autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle »

(Loi pénale sur le harcèlement sexuel : **Art. 222-33-1**) « La jurisprudence ne limite pas la notion de faveurs sexuelles au coït proprement dit, mais l'étend aux simples contacts physiques imposés et aux propos à connotation sexuelle dont l'objet est de provoquer la victime afin d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ou de l'injurier en raison du refus ». (Arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux, 1er octobre 1997).

2) Harcèle « autrui par des agissements 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 » (Loi pénale sur le harcèlement moral : **Art. 222-33-2**)

Il faut savoir que :

Comme toute forme de discrimination, le harcèlement est un délit, celui qui le commet peut être sanctionné. Ni la salarié-e victime, ni l'employé-e témoin ne peuvent être sanctionné-e ou licencié-e.

Vous êtes victime de discrimination, le harcèlement est une forme de discrimination

Comment le prouver ?

- Il y a partage de la charge de la preuve c'est-à-dire que :
 - . vous avez à dénoncer les faits précis que vous subissez et qui vous fondent à agir;
 - . à l'employeur ou la personne mis en cause de prouver qu'il n'a pas commis les actes discriminatoires que vous évoquez.

Quels sont les recours légaux possibles ?

Plusieurs recours peuvent être poursuivis simultanément.

- Vous pouvez dans un premier temps signaler les faits à votre **responsable hiérarchique** immédiat si le harcèlement provient d'un ou de collègue(s). Il peut alors intervenir et être vigilant à ce que de tels agissements ne se reproduisent pas.
- Si le recours au niveau intermédiaire ne produit pas d'effet positif vous pouvez **prévenir les niveaux supérieurs de la structure hiérarchique** de l'entreprise mais aussi votre **employeur**. Il est, dans son entreprise, responsable de la santé et de la sécurité du personnel; il doit veiller au respect des droits et de la dignité des salari-ées. Saisir son employeur pour obtenir l'arrêt des agissements du harceleur, voire une sanction du harceleur, selon les articles **L 122-48 ou L 122-51 du code du travail** : « Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents. »
- N'hésitez pas à en informer **le responsable des ressources humaines et/ou le délégué du personnel et/ou le comité d'entreprise**. Ils peuvent vous épauler et notamment rappeler l'employeur a ses responsabilités s'il était défaillant.

- Les faits de violence altèrent la santé physique ou morale, n'hésitez donc pas à en parler au médecin du travail. Il ou elle peut intervenir et notamment prendre des mesures visant votre éloignement de ce qui est source de souffrance.
- Prévenez le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise. Il est compétent pour proposer des actions de préventions pour préserver la santé des travailleurs, Il est le garant des bonnes conditions physique et morales d'exercice du travail.
- Les syndicats et des associations impliquées dans la lutte contre les discriminations peuvent vous conseiller, voire agir en justice à côté de vous.
- Rapprochez-vous de l'inspecteur/trice du travail. L'inspection du travail peut prendre en compte votre signalement et contrôler le respect de la législation dans l'entreprise. Les coordonnées doivent être affichées sur votre lieu de travail. Sinon vous trouverez en vous rapprochant de la DRTEFP (cf adresses utiles) qui vous fera connaître l'inspection du travail dont votre lieu de travail dépend.

S'il n'y a pas de solution possible

- Vous pouvez contacter la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'égalité) qui vous aidera dans votre démarche
- Vous pouvez saisir le conseil du **prud'hommes**.(selon les articles L 122-49 du code du travail)
- Vous pouvez également **porter plainte** auprès de la police ou gendarmerie mais aussi directement auprès du procureur de la république du TGI du lieu où se sont déroulés les faits et ainsi introduire une action au pénal contre le harceleur pour obtenir une sanction ainsi que des dommages et intérêts.

