

# La discrimination et le harcèlement sexistes ou sexuels dans les professions masculinisées : le cas des femmes mécaniciennes en Espagne

María del Mar Maira Vidal

Université de Valladolid, Espagne

Entre 2012 et 2014, une recherche nous a permis d'analyser les parcours professionnels de femmes dans des professions traditionnellement masculines<sup>1</sup>. Au travers des récits de vie de femmes, nous avons examiné les facteurs ayant des effets positifs et/ou négatifs sur l'accès à l'emploi et le maintien en emploi dans des secteurs de production donnés. Les parcours professionnels des travailleuses ont été examinés dans cinq professions très masculinisées : celles de mécanicien en atelier de réparation automobile, de peintre en bâtiment, d'informaticien/réparateur de matériel informatique, de pilote d'avion et de machiniste aux chemins de fer. Plus de cinquante entretiens approfondis ont été réalisés auprès de travailleurs, de patrons et d'entrepreneurs hommes et femmes.

Cette contribution est centrée essentiellement sur la profession de mécanicien en atelier de réparation automobile, profession pour laquelle nous avons réalisé douze entretiens approfondis dans la Communauté de Madrid. Nous avons interrogé des femmes mécaniciennes ; une femme propriétaire, gérante et cheffe d'atelier ; une femme cheffe d'atelier ; une femme tôlière et peintre ; une femme représentante commerciale de produits vendus en atelier ; des hommes mécaniciens et des hommes chefs, gérants et propriétaires d'ateliers. Le travail de terrain a été effectué entre décembre 2012 et juillet 2014.

Selon les données du recensement de la population de l'Institut espagnol de statistiques, seuls 4,8 % des mécaniciens et ajusteurs de machines et 3,6 % des chefs d'ateliers automobiles étaient des femmes en Espagne au début du 21<sup>e</sup> siècle (2001). Dix ans plus tard en 2011, ce pourcentage était tombé à 3,6 % pour les deux catégories. Il s'agit donc d'un secteur très masculinisé (exception faite des postes administratifs), duquel les femmes sont pratiquement absentes.

## « Des femmes pas comme les autres »

Les femmes mécaniciennes correspondent au concept de « token » forgé par Kanter il y a plusieurs décennies (1977). Selon Kanter, les « tokens » (personnes

---

1. La recherche intitulée *Les femmes dans des mondes d'hommes : barrières à l'entrée et stratégies de surpassement* (REF. MICINN-12-FEM2011-25228) a été subventionnée par le Plan national pour la recherche, le développement et l'innovation du ministère de l'Économie et de la Compétitivité.

de sexe féminin, vues à travers le prisme racial, etc.) sont des minorités qui diffèrent des membres prédominants d'un groupe et présentent pour ces derniers un caractère de nouveauté ou de rareté dans un environnement donné. Généralement, les « tokens » ont des caractéristiques physiques clairement perceptibles et ne sont pas définis uniquement par leur appartenance à une minorité, mais aussi par une série de spécificités très chargées symboliquement qui leur sont attribuées en termes de comportement, de caractère, de facultés, d'aptitudes, etc.

Une des caractéristiques des « tokens » est leur grande visibilité : ils attirent l'attention du groupe de manière disproportionnée dans toutes leurs actions. L'exagération, voire la déformation de leurs différences par rapport aux membres majoritaires ou dominants du groupe est un autre élément caractéristique important (Kanter 1977). Il arrive que les femmes « token » soient victimes de discrimination et de harcèlement sexiste ou sexuel de la part de leurs supérieurs et collègues de travail. Il ne s'agit pas d'attitudes de rejet isolées mais bien des normes comportementales, des traitements négatifs s'inscrivant dans la durée. Ainsi, nous avons détecté différents cas de discrimination et de harcèlement envers les femmes mécaniciennes rapportés soit par les femmes elles-mêmes, soit par un propriétaire, gérant ou chef d'atelier.

D'autre part, il faut noter que les aptitudes des femmes « token » ne sont souvent pas considérées de la même manière que celles des hommes ; elles se voient alors contraintes de réaliser des efforts bien plus importants que les hommes et de déployer davantage d'énergie dans le cadre éducatif, comme professionnel, pour être reconnues dans leur métier. C'est ce que Kanter a appelé « l'effet démonstration » : les femmes doivent étudier ou travailler bien plus que leurs collègues masculins pour faire valoir leurs compétences (Kanter 1977).

## **Des phénomènes de discrimination et de harcèlement très présents dès la formation...**

Il est important de souligner que certaines femmes mécaniciennes faisaient déjà partie de la catégorie sociale « token » au sein du système éducatif avant d'entrer sur le marché de l'emploi.

En 2012-2013, en Espagne, seuls 3,33 % des étudiants inscrits à la formation professionnelle (niveau intermédiaire et supérieur) en entretien et maintenance de véhicules automobiles étaient des femmes, soit à peine 105 étudiantes pour l'ensemble du pays. Sur base des entretiens réalisés, nous avons pu constater que l'existence de « tokens » est très importante dans ces cycles de formation et qu'elles subissaient de la discrimination et des harcèlements sexistes et sexuels émanant tant de certains directeurs de centres de formation que de professeurs et d'autres étudiants. Ces comportements rappellent constamment aux femmes qu'elles ne sont pas à leur place et qu'elles transgressent les frontières sociales établies. Il arrive aussi qu'elles subissent des tentatives de réorientation vers ce

qui est considéré comme « leur voie », ce qui les amène parfois à abandonner les études de mécanique.

Dans les établissements de formation, les femmes « token » sont confrontées à un entourage intimidant, hostile et offensant. Elles sont souvent considérées par leurs pairs masculins comme des objets de moqueries, de rumeurs, de plaisanteries, de commentaires humiliants et d'attention sexuelle, et sont très visibles dans leur condition de femme et leur apparence physique. Elles sont parfois également victimes de harcèlement sexuel de la part de leurs compagnons d'études. Il est cependant très significatif que certaines de ces femmes n'aient pas conscience de subir ce type de harcèlement. Elles en arrivent même quelquefois à dédramatiser les situations difficiles qu'elles subissent en minimisant et en banalisant les actes ou les attitudes des hommes en vertu de leur prétendue nature et d'une sexualité masculine irréfutable.

Les femmes qui étudient la mécanique automobile consacrent donc beaucoup de temps à résoudre des relations ou des interactions problématiques, ce qui occasionne un stress considérable. En conséquence, elles tentent souvent de passer le plus inaperçu possible, ce qui peut affecter négativement leur productivité ou leurs résultats scolaires, leur donner une image d'elles-mêmes dénaturée, en décalage avec la réalité et finalement engendrer un sentiment de frustration les poussant dans certains cas à abandonner leurs études.

## **Un processus d'isolement progressif des femmes une fois en emploi, qui impacte leur santé et leur carrière**

Le choix d'un emploi qui s'écarte des normes sociales et des rôles de genre est sanctionné de différentes manières, allant de la désapprobation des parents ou de l'entourage social à la discrimination et au harcèlement sexiste ou sexuel de la part des supérieurs, des professeurs et/ou des collègues de travail ou compagnons d'études (Dainty *et al.* 2004). Il importe particulièrement de souligner que les hommes créent en partie leur propre identité en opposition au genre féminin et, au même titre que les femmes, sur base de la profession qu'ils exercent. Par conséquent, ils ont quelquefois le sentiment que leur identité est ébranlée et se montrent réticents, voire offensants et violents, lorsque des femmes accèdent à des espaces qu'ils considèrent comme réservés, à des secteurs ou des professions masculinisés (Akerloff et Kranton 2000). En ce sens, la discrimination et le harcèlement sexistes sont des sanctions sociales relativement fréquentes, sur base des déclarations de femmes interrogées : elles ont connu des situations où des collègues et/ou supérieurs les ont isolées socialement sur le lieu de travail et exclues des rassemblements informels organisés en dehors du travail. À titre d'exemples : elles n'ont pas reçu des informations importantes pour exercer leur travail ; elles n'ont pas reçu d'aide ou de soutien ; elles se sont vues refuser la tenue vestimentaire et les outils nécessaires pour exercer leur travail ; elles ont reçu des consignes contradictoires ; elles ont subi des remontrances permanentes mais jamais de compliments pour le travail bien fait ; elles ont été traitées différemment de leurs collègues masculins ; elles

ont été abaissées et sapées dans leur estime d'elles-mêmes jusqu'à souffrir de graves problèmes de santé au travail.

Par conséquent, cet isolement les affecte gravement à bien des égards, tant au niveau psychologique que social et professionnel. Pour ce qui est de ce secteur professionnel, il a une incidence négative sur la possibilité de poursuivre la profession ou d'être promu, sachant que dans ce secteur, en Espagne, l'apprentissage se fait en bonne partie sur le lieu de travail et les apprentis sont formés par leurs collègues de travail (Kanter 1977 ; Dainty *et al.* 2004).

## **Un aveuglement généralisé vis-à-vis des discriminations liées au genre**

Les mécaniciennes n'avaient pas conscience, avant de chercher un emploi, de l'environnement intimidant, dégradant et des barrières auxquelles elles allaient faire face en tentant d'entrer dans le secteur. Aucune, cependant, n'a dénoncé sa situation à l'inspection du travail ou à la sécurité sociale. Les problèmes de santé au travail liés à l'anxiété ou à la dépression se font ainsi de plus en plus présents et il leur devient compliqué de conserver leur emploi.

Selon la septième enquête nationale sur les conditions de travail en Espagne, réalisée en 2011, les symptômes de type psychosomatique se manifestent nettement plus fréquemment chez les travailleurs et travailleuses exposés à des comportements violents au travail que chez ceux qui ne le sont pas. Ces travailleurs se plaignent notamment bien plus souvent de maux de tête (26,4 %), de difficultés à trouver le sommeil (22,9 %), de stress, d'anxiété ou de nervosité (28,2 %) que les autres (12,5 %, 8 % et 14,6 % respectivement) (INSHT 2011).

Il est important d'attirer l'attention sur le faible degré de conscience des travailleurs, des travailleuses et des entreprises espagnoles, de la discrimination sexiste dans l'accès au travail et sur le lieu de travail, ainsi que du harcèlement sexiste ou sexuel. L'Espagne est l'un des États membres de l'Union européenne où la violence et le harcèlement sexuel ou sexiste au travail ne sont pas considérés comme des sujets importants par les pouvoirs publics et dans la société. C'est aussi l'un des pays où les entreprises ont le moins de procédures et de protocoles sur la question et où sont déposées le moins de plaintes pour harcèlement sexuel ou sexiste (Eurofound 2015). L'enquête sur les conditions de travail de 2011 montre aussi que seuls 0,6 % des travailleurs dénoncent une discrimination sexiste et 0,4 % un harcèlement sexuel, tandis que le rapport annuel 2013 de l'inspection du travail et de la sécurité sociale espagnole (organe du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale) fait état en un an, tous secteurs de production confondus au niveau national, de seulement 372 interventions pour discrimination sexiste dans l'accès à l'emploi, et 1533 pour discrimination sur le lieu de travail (voir le tableau 1), ainsi que de 294 interventions pour harcèlement discriminatoire sexiste et 681 pour harcèlement sexuel. Comme nous le constatons dans le tableau suivant, le nombre

d'infractions et de mises en demeure imposées à des entreprises a été bien moindre (INSHT 2011 ; ITSS 2013).

Tableau 1 Nombre d'interventions de l'inspection du travail et de la sécurité sociale pour discrimination sexiste, harcèlement discriminatoire sexiste et harcèlement sexuel en 2013

	Interventions dans tous les secteurs au niveau national	Infractions	Mises en demeure
Discrimination sexiste dans l'accès à l'emploi	372	8	112
Discrimination sexiste au travail	1 533	15	117
Harcèlement discriminatoire sexiste	294	2	54
Harcèlement sexuel	681	8	160

Source : rapport annuel 2013 de l'inspection du travail et de la sécurité sociale

La base de données de l'inspection du travail et de la sécurité sociale contient d'autres données significatives : dans la Communauté de Madrid, où a été effectué le travail de terrain du projet de recherche, seules 56 plaintes pour discrimination sexiste, 36 plaintes pour harcèlement sexuel et 3 plaintes pour harcèlement discriminatoire sexiste ont été déposées en 20 ans entre 1995 et 2005, tous secteurs de production confondus.

## Des mesures de prévention à mettre en place à travers la loi et à tous les niveaux dans la société

Sur la base de l'analyse des cas de discrimination sexiste ou de harcèlement sexiste ou sexuel rencontrés dans les établissements éducatifs et sur les lieux de travail du secteur étudié, nous pouvons affirmer que ces cas constituent actuellement un problème très grave qu'il est nécessaire de prendre à bras le corps le plus rapidement et le plus efficacement possible. Nous devons préciser ici que la loi est indispensable mais pas suffisante, et que l'engagement des institutions publiques et des acteurs de la société est nécessaire pour que soit respecté et garanti le principe d'égalité des chances dans les milieux éducatif et professionnel. En ce sens, il est essentiel de mettre sur pied des politiques et des mesures de prévention et d'intervention en cas de discrimination et/ou de harcèlement. Il ne s'agit pas seulement de sanctionner la discrimination et le harcèlement une fois qu'ils se sont produits, mais aussi d'éviter qu'ils ne surviennent.

Il est donc indispensable d'informer, de former et de sensibiliser les employeurs et leur personnel ainsi que les directions d'établissements scolaires et leurs professeurs de l'obligation de respecter les normes en vigueur en matière d'égalité, afin qu'ils se penchent en profondeur sur les dynamiques de dis-

crimination et de harcèlement, qu'ils acquièrent les connaissances suffisantes pour les identifier, les prévenir et les dénoncer, et qu'ils prennent conscience de la nécessité de les éliminer. Il faut également qu'ils prennent conscience des conséquences terribles qu'ont ces dynamiques sur les étudiantes et les travailleuses et du préjudice qu'elles causent aux entreprises en termes de perte de talent. Les administrations publiques doivent en outre faire appliquer les sanctions prévues par la loi dans les cas où les pratiques de discrimination et de harcèlement ne sont pas évincées.

Par ailleurs, toutes les organisations syndicales et toutes les parties prenantes des conventions collectives doivent prêter une attention plus importante et permanente à la question. Il existe dans ce secteur en Espagne des conventions traitant de l'égalité au travail et de la non-discrimination sexiste, notamment la « Convention collective du secteur des ateliers de réparation automobile » de la Communauté autonome des Asturies, signée en 2013, et la « Convention de l'automobile 2013-2014 » de la Province de Malaga. Ces conventions abordent cependant la question de manière très générale et n'adoptent pas de mesures concrètes. Les conventions doivent intégrer des critères clairs et objectifs en matière d'accès à l'emploi : protocoles de prévention, définition des fautes, sanctions et mesures d'élimination de la discrimination sexiste et du harcèlement sexiste et sexuel. Il est également important, concernant le harcèlement sexuel, d'établir une gradation des fautes et des sanctions, de manière à éviter que seules les agressions sexuelles physiques directes ne soient sanctionnées.

## Références

- Akerlof G.A. et Kranton R.E. (2000) Economics and identity, *The Quarterly Journal of Economics*, 115 (3), 715-753.
- Dainty A.R., Ison S.G. et Root D.S. (2004) Bridging the skills gap: a regionally driven strategy for resolving the construction labour market crisis, *Engineering, Construction and Architectural Management*, 11 (4), 275-283.
- Eurofound (2015) Sixth European Working Conditions Survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Kanter R.M. (1977) *Men and women of the corporation*, New York, Basic Books.
- INSHT (2011) VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo, Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ITSS (2013) Informe anual 2013, Madrid, Inspección de Trabajo y Seguridad Social.