

Le cyberharcèlement à caractère sexiste : une actualité bien préoccupante...

Frédérique Pigeyre, professeure du Cnam, chaire chaire Genre mixité et égalité Femmes / Hommes de l'école à l'entreprise

Publié le 1 mars 2019 – Mis à jour le 21 mars 2019

Alors que le président de la République a déclaré vouloir faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause de son quinquennat, il ne se passe guère de semaine sans que l'actualité ne vienne cruellement mettre au jour des pratiques de tous ordres qui visent à dénigrer, voire harceler les femmes. Cela montre non seulement que le sujet de l'égalité femmes/hommes reste totalement pertinent mais aussi bien sûr qu'il convient d'agir efficacement.



©Pixabay - mohamed_hassan

Les leviers d'éradication des processus de domination dans les entreprises

Très récemment, c'est la « Ligue du LOL » qui a occupé la une de l'actualité. Des esprits chagrins pourraient évoquer le fait que, ce scandale concernant la presse, il était normal, sinon évident, que celle-ci s'empare du sujet et en fasse ses choux gras. On pourrait tout au contraire rétorquer que justement, en s'emparant d'un tel sujet, la presse a témoigné d'un certain courage : au lieu d'étouffer un scandale qui les concerne directement, les médias ont choisi de le porter sur la place publique et de le dénoncer.

Cette actualité donne l'occasion de rappeler combien sont tenaces ces processus de domination et la difficulté rencontrée pour les éradiquer. Pour cela, deux types de leviers peuvent être actionnés : d'une part, ceux qui relèvent du droit et des interdictions qu'il pose ; d'autre part, ceux qui renvoient à l'action volontaire des entreprises ou des

organisations dans lesquelles se produisent les expressions les plus sévères de cette domination. Notons que les deux leviers sont liés, dès lors que les agissements sexistes constituent désormais un risque professionnel pour les entreprises qui sont tenues de le prévenir.

Concernant le droit, il convient de rappeler que le législateur a inscrit dans le Code du travail l'interdiction de tout « agissement sexiste » défini comme « agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile dégradant, humiliant ou offensant » (Art. L 1142-2-1). Bien que non pénalement sanctionné, l'auteur d'un agissement sexiste risque une sanction disciplinaire et la responsabilité civile de son employeur pourrait être recherchée. Ce dernier encourt une condamnation à réparer le préjudice subi.

Que recouvre concrètement cette notion ? Un document élaboré par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en donne plusieurs exemples. Ainsi, critiquer une femme pour son manque de « féminité » ou un homme qui ne serait pas « viril » ; ne pas prendre au sérieux les compétences des salarié.e.s et les humilier ; user d'épithètes sexistes ; faire des blagues sexistes, tout cela relève clairement d'agissements sexistes.

Concernant les actions que les organisations peuvent décider, il reste encore beaucoup à faire tant la plupart d'entre elles mesurent mal l'ampleur des pratiques que subissent les femmes, depuis le « sexisme ordinaire », encore bien trop courant et trop souvent minoré voire dénié, jusqu'aux formes de harcèlement beaucoup plus graves, comme celles des membres de cette indigne « Ligue du LOL ». Comme l'a très justement fait remarquer l'un de nos collègues, l'absence de hiérarchie très formelle dans la plupart des entreprises de presse ne suffit pas, loin s'en faut, à restreindre sinon à faire disparaître les processus de domination (voir l'article de [Benjamin Taupin dans Libération du 15 février dernier](#)). On pourrait même suggérer l'inverse, à savoir que c'est en l'absence de tout contrôle et en toute impunité, - du moins dans l'esprit de leurs auteurs -, que ces agissements ont pu se produire sur une relativement longue période.

Comment faire disparaître les pratiques sexistes dans les entreprises ?

La question se pose alors de savoir comment (ré)agir pour vraiment voir disparaître ce type de pratiques ? Sanctionner les auteurs comme l'ont fait les organes de presse concernés, ce que la loi prévoit, semble un minimum. On pourrait également imaginer que les victimes portent plainte devant un tribunal. Mais plus largement, si les organisations ne se posent pas la question de leur rôle, voire de leur responsabilité - bien qu'elle soit souvent non intentionnelle -, dans ces pratiques, elles risquent fort de perdurer. Et l'existence de lois, si elle est tout à fait nécessaire, ne sera pas suffisante, comme en témoigne plus largement la législation déjà très fournie en matière d'égalité femmes/hommes et de non-discrimination sur de nombreux sujets.

Car les organisations de travail fonctionnent selon ce que Joan Acker, une sociologue américaine, a nommé des « régimes d'inégalités ». Ce concept a été forgé pour rendre compte de l'absence de neutralité des organisations de travail qui, dans la majorité des pays industrialisés et dans la plupart des entreprises, organisent la rareté des femmes au fur et à mesure de leurs parcours professionnels. Autrement dit, si les femmes sont si peu nombreuses dans les échelons supérieurs de la plupart des entreprises et encore plus dans leurs comités exécutifs, c'est que dès le départ, à chaque palier d'orientation ou d'avancement, des mécanismes se mettent en place pour les freiner, les dissuader, les éliminer. La grande majorité des organisations ne sont pas neutres : elles ont été conçues par des hommes, pour des hommes et les femmes ne sont massivement tolérées que dans des emplois et à des niveaux subalternes, secondaires, moins prestigieux et moins bien rémunérés. D'une certaine manière, la Ligue du LOL ressemble à ce que connaît bien l'Amérique du Nord (États-Unis et Canada) sous la forme de « boys clubs », des institutions qui, dans la lignée des gentlemen's clubs britanniques, organisent un entre soi d'où les femmes sont exclues, pour développer leurs réseaux et les rendre influents. (Voir l'article de [Frédéric Joignot, Le Monde, 28 février 2019](#))

Certes, on pourra rétorquer que les femmes ont désormais accès à tous les emplois, à tous les niveaux hiérarchiques et de responsabilités, dans tous les domaines de la vie économique. Et en effet, on peut aujourd'hui trouver, dans les économies développées, des femmes partout. La question est bien moins celle de la possibilité de leur présence, que de leur légitimité à en être de façon visible, c'est-à-dire en nombre suffisant. Car on sait qu'une minorité qui n'atteint pas un seuil minimum dans l'effectif d'un groupe est vouée à ne pas être prise en compte.

Ce qui se cache derrière toutes ces pratiques sournoises et lâches, comme le cyber harcèlement dont les auteurs avancent généralement masqués ou anonymes, c'est la contestation pure et simple adressée aux femmes de venir sur le terrain de jeu des hommes, celui du pouvoir essentiellement. Les femmes dirigeantes que j'ai pu interroger au cours de mes différentes enquêtes m'ont souvent expliqué que, tout compte fait, il n'était pas très « difficile » de devenir dirigeante, au sens des connaissances et compétences requises. La différence majeure était la volonté, celle de vouloir se battre pour y arriver, car disaient certaines : « c'est la guerre ! ». Dans le cas de la « Ligue du LOL », il ne s'agissait pas de harceler des dirigeantes mais de simples journalistes, souvent débutantes, qui devaient donc faire leurs preuves pour espérer progresser dans la profession. Ces pratiques illustrent bien les « régimes d'inégalités » mentionnés ci-dessus qui montrent ainsi que les femmes ne sont pas seulement soumises à ce qu'il est courant de nommer un « plafond de verre », cette barrière invisible mais pourtant bien présente qui les empêche d'atteindre le sommet des entreprises. Les obstacles auxquels se heurtent les femmes existent en réalité bien avant l'accès au « dernier cercle » :

tout au long de la ligne hiérarchique, les processus de gestion et les pratiques de management s'articulent et interagissent pour dénier aux femmes toute légitimité à évoluer.

Le plus souvent non intentionnels, ces phénomènes doivent donc être mis au jour et dénoncés, autant par les managers d'équipes que par les dirigeants ou responsables RH des entreprises et, surtout provoquer la prise de conscience nécessaire à une transformation en profondeur du fonctionnement organisationnel à tout niveau. Les prises de parole, les signatures de chartes, les engagements dans des discours prometteurs ne suffisent plus : il faut agir !!

► | Citoyenneté | Droit | Parité

Frédérique Pigeyre a rejoint le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) en septembre 2018. Elle a été professeure des universités en sciences de gestion à l'Université de Versailles St Quentin puis à Paris-Est Créteil où elle assuré la co-direction pendant 10 ans d'un master de GRH internationale en apprentissage. Elle a également dirigé le département des études doctorales (6 écoles doctorales thématiques) de la Comue Université Paris-Est. Elle est la première titulaire de la chaire Genre, mixité, égalité femmes-hommes de l'école à l'entreprise du Conservatoire national des arts et métiers.

Pour voir ou revoir [la leçon inaugurale de Frédérique Pigeyre prononcée le 11 février dernier](#)

<https://blog.cnam.fr/politique/societe/le-cyberharcèlement-a-caractere-sexiste-une-actualite-bien-preoccupante--10591/>