

Prévenir le sexisme en ligne

"De nombreux préjugés et stéréotypes liés au genre se perpétuent dans les environnements de travail hybride et à distance. Comme ces incidents se produisent en ligne, il est particulièrement difficile de les détecter, de les signaler et d'y remédier."



Sexisme en ligne: de quoi parle-t-on ?

Le sexisme est une attitude ou une action qui humilie, exclut ou stigmatise des personnes sur la base de leur genre. Le sexisme peut prendre plusieurs formes. Il peut se dissimuler sous des propos humoristiques, prendre une forme bienveillante ou encore servir de justification à des actes violents.

On parle de cyberviolences sexistes lorsque ces violences se produisent dans les espaces numériques : harcèlement en ligne (envois répétés de SMS, appels...), diffusion de rumeurs et bien d'autres. Les contextes de travail hybride et à distance (THD) ne font pas exception.

Comprendre les enjeux



Quels sont les risques de sexisme liés au travail hybride et à distance ?

Les conséquences du sexisme toujours présentes en THD

Le passage à de nouveaux modes d'organisation et de communication induit par le télétravail a vu les comportements sexistes se multiplier (ex : remarques sur le physique via Zoom, mise à l'écart de manière intentionnelle de boucles d'emails ou ne pas envoyer d'invitations...). Ces comportements augmentent les risques psychosociaux pour les femmes : elles sont effectivement plus touchées par la « *Zoom fatigue* » du fait des pressions ressenties par rapport à leur apparence physique. Elles déclarent se sentir « très » voire « extrêmement » fatiguées après une visioconférence pour une femme sur sept contre un homme sur 20. Une étude de la DARES a montré que les femmes sont plus nombreuses à subir des reproches de l'entourage concernant leur manque de disponibilité (27% des télétravailleuses et 20% des télétravailleurs).

En ligne, des agressions encore plus violentes

« L'effet cockpit » désigne la perte d'empathie dans les interactions en ligne, où les individus se sentent déshumanisés lorsqu'ils communiquent par des canaux électroniques (intranet, emails...). Cela conduit souvent à des comportements agressifs, où l'absence d'interactions en personne encourage la banalisation et la violence des agressions. L'effet cockpit décrit ce détachement de l'auteur des faits sexistes qui n'est plus conscient de la réaction émotionnelle de sa victime.

Lutter contre le sexisme en THD

Comment atténuer les risques de discriminations et de comportements sexistes en THD ?

- **Sensibiliser**

Évaluer les risques est la première étape pour traiter les facteurs de risque en matière de cyberviolences sexistes. Il est possible de désigner un organisme indépendant pour évaluer les risques et réaliser des enquêtes internes. La mise en œuvre de formations obligatoires pour toutes les personnes en position d'autorité et de responsabilité est également un outil de sensibilisation primordial pour lutter en amont contre ces impacts néfastes et difficiles à repérer à distance.

- **Alerter**

Le sexisme en ligne a pour caractéristique pernicieuse d'intervenir, la plupart du temps, à l'abri des regards. Pour cette raison et lorsque ce cela est possible, il est important de mettre en place des dispositifs d'écoute et de signalement, afin de permettre aux potentielles victimes de faire remonter l'information tout en limitant l'isolement que cette expérience peut produire. Les employeurs doivent garantir l'indépendance et l'efficacité de ces dispositifs tout en définissant en interne les actions à mettre en place à la suite des alertes.

- **Sanctionner**

À la suite de remontées de situations de sexisme en ligne au sein de l'organisation, il est primordial de réaliser des enquêtes internes approfondies afin d'établir les sanctions à mettre en place. Ces sanctions, qui peuvent aller du simple avertissement au blâme et jusqu'au licenciement, doivent être mises en place de façon rapide et juste.

- **Accompagner**

Une fois la sanction adaptée établie, dans certains cas, la victime et l'auteur restent des collaborateurs et collaboratrices de l'organisation, ce qui nécessite un travail d'accompagnement des deux côtés. Pour la victime, qui ne veut pas se sentir stigmatisée et pour l'auteur, qu'il ne s'agit pas d'exclure du collectif de travail mais de réaligner avec les valeurs d'égalité de l'organisation.

Quel est le rôle des managers et des ressources humaines ?

Managers



- Repérer les signes de cyberviolences sexistes et sensibiliser son équipe aux stéréotypes de genre dans le contexte de THD
- Accompagner les victimes et les auteurs de sexisme en ligne dans la réparation des actions

Ressources humaines



- Proposer du soutien et des formations aux managers sur les signes et risques des cyberviolences sexistes.
- Intégrer les dimensions de THD dans les politiques d'évaluation et de lutte contre le sexisme en entreprise.

Conclusion

Il existe encore de nombreux biais et stéréotypes de genre reproduits dans les situations de THD. Comme ces violences ont lieu en ligne, il est très difficile de les identifier, de les dénoncer et d'y remédier. Pour autant, il existe de nombreuses actions à déployer en matière de mesure, d'alerte, de sanction et d'accompagnement pour limiter et agir contre le sexisme en ligne.



Pour aller plus loin

- AFMD, 2023 #StOpE Barometer: Everyday Sexism in the Workplace Remains a Reality for 8 out of 10 Women, <https://www.afmd.fr/en/stope-barometer-2023>
- **La CGT** : Les risques du télétravail pour les femmes <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/chronique-les-risques-du-teletravail-pour-les-femmes/>
- **Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes** : Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes, https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/files/2023-06/hce_-_rapport_-_pour_une_mise_en_oeuvre_soucieuse_de_l_egalite_entre_les...pdf
- **Cali et Gali** : Reconnaître le cyberharcèlement au travail, <https://calietgali.fr/reconnaitre-le-cyber-harcelement-au-travail/>