



LE HARCELEMENT SEXUEL, UN FLÉAU NOTOIRE POUR LES FEMMES

DU XIXÈME SIECLE A LA VAGUE #METOO EN PASSANT
PAR LE HARCELEMENT SEXISTE EN LIGNE OU VIRTUEL
QUELS ENJEUX POUR LES FEMINISTES DU XXIÈME SIECLE ?

« Le silence est la meilleure façon de maintenir en place un ordre lié à l'oppression.
Les gens qui n'ont pas accès à la parole sont les opprimés. C'est pour ça que c'est crucial de parler ! »
Adèle Haenel

Sigrid DIEU

Membre du Comité de rédaction de Chronique féministe

La présente contribution a pour vocation de remettre sous le feu des projecteurs la question du harcèlement sexuel, un fléau notoire pour les femmes depuis la nuit des temps. Que le harcèlement sexuel se produise sur le lieu de travail, dans l'espace public (notamment dans la rue), à l'école ou sur les réseaux sociaux (cyberharcèlement/harcèlement sexiste virtuel), il n'en demeure pas moins qu'il constitue non seulement un abus de pouvoir systématique exercé principalement par des hommes sur des femmes mais aussi et surtout une pratique discriminatoire fondée sur le sexe. En soi, le harcèlement sexuel porte une grave atteinte à la liberté des femmes. Il engendre moult conséquences pour les victimes : physiques, psychologiques, comportementales, professionnelles et économiques. Certes des instruments juridiques destinés à combattre le harcèlement sexuel ont été développés en Europe, après les Etats-Unis et le Canada. Nonobstant, force est de constater que la cause est encore loin d'être totalement entendue.

Par cette contribution, nous proposons aux lectrices et lecteurs de *Chronique Féministe* un voyage dans le temps (La question du harcèlement sexuel au XIXème siècle). Ensuite, nous expliquerons l'origine et définirons le terme de « HARCELEMENT SEXUEL » puisqu'il n'est apparu que dans les années soixante-dix aux Etats-Unis. Nous continuerons notre exploration de la thématique en nous concentrant sur les législations spécifiques en matière de harcèlement sexuel au travail. Nous évoquerons aussi le harcèlement sexuel de rue vécu par les femmes, la violence sexiste et sexuelle à l'école (y compris le cyberharcèlement), le harcèlement sexiste en ligne ou virtuel. Et

nous ne manquerons pas de zoomer sur la vague #MeToo, phénomène mondial qui a fait bouger les lignes grâce à la libération de la parole des femmes. In fine, nous verrons également quels sont les véritables et nouveaux enjeux pour les féministes du XXIème siècle dans le cadre de la lutte perpétuelle contre les violences faites aux femmes. Nous souhaitons également attirer l'attention de notre lectorat sur le fait que la présente contribution n'a pas la prétention d'être exhaustive. Elle doit être lue et considérée comme une ouverture vers des réflexions encore plus approfondies sur la thématique en question et ce aussi en fonction des évolutions futures.

LE HARCELEMENT SEXUEL AU XIXÈME SIÈCLE

En 1992, Chronique Féministe¹, sous la houlette de Nadine Plateau, a donné la parole à Denise Keymolen, historienne de formation, ayant publié plusieurs textes sur le travail des femmes au XIXème siècle en Belgique ainsi que sur le féminisme et des femmes qui ont marqué l'histoire de l'émancipation féminine à cette époque. En 1990, Denise Keymolen a réalisé une étude portant sur le harcèlement sexuel au travail dans la Belgique du XIXème siècle². Afin de mener sa recherche, l'auteure s'est basée sur deux enquêtes relatives aux conditions matérielles et morales de

travail, l'une datant de 1843 et l'autre de 1886. Très rapidement, il lui est apparu que des termes comme « autodétermination » et « intégrité » n'existaient pas. En clair, bon nombre de faits de harcèlement sexuel, au sens contemporain, étaient monnaie courante mais non identifiés comme tels. Autrement dit, on n'utilisait pas le vocable harcèlement sexuel car il n'existait pas. Dans les fabriques, les contremaîtres et les contrôleurs abusaient de leur fonction, de leur pouvoir pour obtenir les faveurs sexuelles de jeunes ouvrières placées sous leurs ordres. A cette époque, la préoccupation majeure était la moralité, la mixité sur le lieu de travail constituait un véritable souci. Il convenait donc d'y remédier à travers diverses mesures à prendre comme l'abordait une de ces enquêtes : installation de portes d'entrée et de vestiaires séparés, mise en place d'horaires de travail différents. La liste des propositions destinées à améliorer la moralité était plutôt restreinte, d'autant plus que les causes véritables de l'immoralité résidaient *de facto* dans la pression exercée par des patrons dépravés sur les ouvrières, l'insuffisance des salaires et l'ignorance. Cette enquête n'a eu aucun effet concret. Toutefois, il existait un consensus sur ce qu'il fallait faire pour assurer la protection des femmes/des filles comme le chaperonnage, par exemple. Ainsi, la sécurité des filles dans les rues restait un problème important. Outre le chaperonnage, il existait, pour les filles pauvres, une autre forme de protection : le patronage. Des jeunes filles bénéficiaient d'un enseignement religieux entrecoupé de loisirs et étaient encadrées par une bienfaitrice chargée de les aider à chercher un emploi dans un atelier et de contrôler leur comportement, avec comme objectif de protéger ces jeunes filles des abus sexuels. Justement, à la question de savoir si le développement de l'enseignement pour les filles avait permis à celles-ci d'être mieux armées contre les abus sexuels, Denise Keymolen a souligné, lors de l'interview, que même si quelques politiciens libéraux à Bruxelles avaient encouragé la création de l'école professionnelle pour jeunes filles, il ne fallait pas pour autant penser que l'instruction des jeunes filles allait bouleverser fondamentalement la traditionnelle division sexuelle des rôles et des tâches. En effet, tant libres penseurs que catholiques demeuraient convaincus de la nécessaire soumis-

sion des femmes. Et toute l'éducation des jeunes filles se concentrait autour du devoir d'obéissance et de dévouement. Donc, une éternelle soumission à la domination dans les rapports sexuels. Cependant, en matière d'instruction des jeunes filles, Isabelle Gatti de Gamond avait très bien compris que l'éducation professionnelle garantirait l'autonomie et la dignité de la femme en étant mieux armée contre la misère à l'instar de toutes les autres épreuves de l'existence comme la prostitution, par exemple. Un phénomène d'une ampleur préoccupante à cette époque.

Si les conditions matérielles des femmes se sont considérablement améliorées, c'est principalement grâce à la législation du travail et à la législation sociale (lère loi de protection du travail des femmes et des enfants en 1889). Les femmes ont eu accès au fonds de chômage, aux mutuelles. Leur indépendance économique a donc eu un impact sur le plan sexuel et psychologique.

D'autres mesures ont eu des répercussions positives sur les femmes comme les réformes légales leur accordant des droits civils égaux à ceux des hommes.

Derrière toutes ces avancées, il ne faut pas omettre le rôle des organisations de femmes, qui ont fait leur apparition à la fin du XIXème siècle. Et *in fine*, les syndicats féminins qui assuraient la défense des intérêts et de la dignité des travailleuses.

L'ORIGINE ET LA DÉFINITION DU TERME « HARCELEMENT SEXUEL »

Le terme « HARCELEMENT SEXUEL » a été inventé et popularisé par Lin Farley en 1975, basé sur un modèle qu'elle a identifié lors d'un cours donné en 1974 à l'Université de Cornell (USA) sur les femmes et le travail³.

Le harcèlement sexuel est défini comme suit dans la directive 2006/54 du Parlement européen : « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »⁴.

En Belgique, selon le texte de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le harcèlement sexuel au travail est défini comme suit : « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »⁵.

Le harcèlement sexuel au travail a notamment comme conséquence de « *mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (art. 32ter de la loi du 4 août 1996)⁶.

Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales :

- regards insistants ou concupiscent;
- remarques équivoques ou insinuations;
- exposition de matériel à caractère pornographique (photos, textes, vidéos...);
- propositions compromettantes;
- attouchements;
- viol (cas extrême)

Toute personne peut être harcelée au travail, quel que soit son physique, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa religion ou encore sa personnalité⁷.

Pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, des législations spécifiques ont été mises en place. De manière non exhaustive, nous citons, ci-après, deux exemples concrets : Etats-Unis et Belgique.

LES INSTRUMENTS JURIDIQUES (LÉGISLATIONS SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL)

Pour Catharine Alice MacKinnon⁸, « le harcèlement sexuel n'est pas une nouveauté pour les femmes. Ce qui est nouveau, c'est le droit en matière de réparation »⁹.

Aux Etats-Unis, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est considéré comme une forme de discrimination fondée sur le sexe depuis le milieu des années 1970. La loi américaine reconnaît deux formes de harcèlement sexuel au travail : (a) harcèlement sexuel quid pro quo

(expression utilisée par Catharine Alice Mackinnon) c'est-à-dire lorsqu'une personne employée fait l'objet d'un harcèlement sexuel avec à la clé un emploi, une hausse de salaire, un avantage professionnel ou une promotion, avec une notion de rapports hiérarchiques. Pour Catharine Alice Mackinnon, ces situations, qui sont celles décrites par les demandeurs dans un grand nombre d'affaires, apparaissent le plus souvent lorsque les femmes occupent des emplois subalternes résultant de ce qu'elle appelle "la ségrégation horizontale"¹⁰.

(b) environnement de travail hostile c'est-à-dire lorsque le harcèlement sexuel résultant d'une atmosphère délétère sur le lieu de travail a une incidence sur le rendement de la personne employée¹¹. Dans ce cas de figure, les victimes ne sont pas l'objet de menaces quant à leur emploi, mais en butte à des avances sexuelles, des paroles, des gestes, des contacts physiques qui dégradent le climat de travail¹².

La loi sur les droits civiques, Civil Rights Act, de 1964¹³ interdit toute discrimination à l'embauche fondée sur la race, le sexe, la couleur, l'origine nationale ou la religion. Initialement prévue uniquement pour lutter contre le harcèlement sexuel des femmes, (42 U. S. C. § 2000e-2), l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe couvre à la fois les femmes et les hommes. Et grâce à cette loi, et plus récemment celle de 1991, qui permet d'obtenir des dommages et intérêts, les victimes de discrimination sexuelle sur le lieu de travail sont mieux protégées ; mais elles le sont aussi à cause du développement d'une jurisprudence fédérale depuis 1974, à l'évolution de laquelle Catharine Alice MacKinnon n'est pas étrangère¹⁴.

Cela dit, malgré la législation en vigueur, un sondage MSN a révélé, en 2017, que 31% des personnes aux États-Unis avaient été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, que 45% de femmes et 15% d'hommes alléguaient avoir subi un harcèlement sexuel¹⁵. Et n'oublions pas non plus l'affaire Weinstein qui défraiera la chronique en 2017 et qui sera à l'origine d'une vague de protestation avec le hashtag #MeToo sur les réseaux sociaux.

En Belgique, les termes de harcèlement sexuel au travail (et/ou harcèlement moral) sont repris dans la loi du 28 février 2014 relative à la prévention des

risques psychosociaux au travail¹⁶. Cette loi modifie, d'une part, le code judiciaire et, d'autre part, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires. Par ailleurs, un arrêté royal datant du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail a également été pris dans le cadre de cette matière. On parle, dès à présent, de « risques psychosociaux au travail ». Ceux-ci sont définis comme étant « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (nouvel article 32/1 de la loi du 4 août 1996)¹⁷.

La loi a mis en place de nouveaux mécanismes afin de promouvoir la prévention des risques psychosociaux au niveau collectif. Par conséquent, l'employeur doit identifier les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il doit évaluer les risques. Il tient donc compte des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. Ensuite de quoi, l'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter¹⁸.

LE HARCÈLEMENT DANS L'ESPACE PUBLIC (NOTAMMENT DANS LA RUE)

L'organisation de l'espace public dans nos villes est loin d'être égalitaire. En d'autres termes, il n'est pas conçu pour que les femmes s'y sentent bien et en sécurité. *A contrario*, les hommes se l'approprient comme territoire essentiellement masculin, conçu par les hommes et pour les hommes. Le sentiment d'insécurité chez les jeunes femmes n'est absolument pas inné ; il s'explique principalement par la construction de représentations que celles-ci se font de la rue, des hommes et d'elles-mêmes. Des perceptions construites tout au long de leur vie sous l'influence de l'entourage,

de la culture, des médias, etc. Et celles-ci contribuent à l'inégalité d'accès à l'espace urbain. En intégrant des concepts comme faiblesse, vulnérabilité, dangerosité de la rue et des hommes, les femmes contribuent en quelque sorte à leur subordination, leur propre soumission face à la domination masculine dans l'espace urbain. Au demeurant, certains hommes ne se privent pas de rappeler par le biais de violences bien symboliques que les femmes n'ont pas leur place dans l'espace public et qu'ils conservent ainsi la suprématie sur le territoire en question. Citons, à titre d'exemple, comme actes de violence : être traitée de pute, sifflée, suivie ou se faire demander de manière répétée et agressive des faveurs sexuelles.

Le harcèlement de rue apparaît comme une concrétisation de cette dangerosité de l'espace public. Il constitue une forme de violence, poussant les femmes à s'auto-exclure de certains lieux à certains moments de la journée et à mettre en œuvre des stratégies d'adaptation et/ou d'évitement telles que la modification des déplacements, les changements de comportements (tenues vestimentaires, recours au téléphone portable afin de ne pas paraître « disponible »). Le recours à ces stratégies d'évitement a bien évidemment des conséquences sur la liberté de mouvement des femmes dans l'espace public et *a fortiori* sur leurs activités sociales. Le harcèlement de rue est une expression notoire d'une domination masculine de l'espace public¹⁹.

Le harcèlement de rue n'est pas un phénomène nouveau. Aucune femme n'est épargnée.

En Belgique, voici 10 ans exactement, en 2012, un documentaire provoquait de vifs remous dans les sphères publique, médiatique et politique. Son titre « *Femme de la Rue* »²⁰. Sa réalisatrice, Sofie Peeters, alors jeune étudiante à l'école d'art du spectacle et des techniques audiovisuelles, le présentait comme travail de fin d'étude. L'originalité du film résidait dans la mise en lumière du phénomène de harcèlement de rue dont elle-même était victime ! A l'époque, le documentaire avait suscité un véritable raz-de-marée de réactions parmi le public mais aussi les médias et les politiques. Il en résultera la promulgation d'une loi contre le sexisme dans l'espace public, entrée en vigueur en 2014²¹.

Dix ans plus tard, en 2022, beaucoup de choses ont, certes, changé grâce à des mouvements comme #MeToo, #Balance-TonPorc ou encore #BalanceTonBar.

Cependant, force est de constater que le harcèlement sexiste dans l'espace public demeure encore omniprésent en dépit de la loi contre le sexisme qui est difficilement applicable. Avec tout le cortège de répercussions négatives sur le bien-être, sur le comportement des femmes car il y a toujours peur du crime et du viol et donc limitation des mouvements dans l'espace public.

LA VIOLENCE SEXISTE ET SEXUELLE À L'ÉCOLE

Le harcèlement sexuel à l'école peut se caractériser de différentes manières : notamment via des insultes sexistes et verbales. Il existe plusieurs types de harcèlement sexuel à l'école : (a) Entre camarades de classe, c'est-à-dire entre personnes mineures; (b) Entre une-e professeur-e et un-e élève : comprenant une personne majeure et une personne mineure. Le harcèlement sexuel à l'école a des conséquences sur la santé de la victime, à savoir :

- conséquences scolaires : chutes des résultats scolaires, absentéisme, etc. ;
- conséquences comportementales : isolement par rapport aux parents, aux amis, à la famille, fugues, attitudes violentes, etc. ;
- conséquences liées au harcèlement sexuel en général.

Il semble évident que le harcèlement sexiste à l'école s'inspire de tous les stéréotypes de genre liés à la féminité. Il encourage un climat de déstabilisation, de déséquilibre chez la fille. Le sexisme s'affirme déjà à travers la discrimination dans le jeu, les cours de récréation. De par ses effets dévastateurs, le harcèlement sexiste prépare le terrain du harcèlement sexuel ultérieur.

Il convient donc de réfléchir à la manière dont l'école peut enclencher des comportements non stéréotypés, tant chez les garçons que chez les filles afin d'éviter la reproduction de cette dynamique d'inégalités entre les sexes au sein de l'école.

Pour ce faire, l'école doit jouer un rôle important de prévention dans le cadre

du harcèlement scolaire. Elle a notamment pour mission de mettre en place des lieux d'expression et veiller à instaurer un climat de coopération entre les élèves et les professeur-e-s. Elle doit immanquablement sensibiliser les enfants à la question du harcèlement et leur exposer les règles du «vivre-ensemble» ainsi que les sanctions éventuelles en cas de «dérapages». L'école doit avoir aussi la possibilité d'identifier les actes de harcèlement sexuel. Dès lors, elle doit être attentive aux changements de comportements des élèves (isolement de l'élève, chute des résultats, hausse de l'absentéisme, etc.) et prendre en charge la situation, donc, agir efficacement²².

Il va sans dire que la tâche est rude dans la mesure où l'école doit également faire face au problème du cyberharcèlement et de son impact également dévastateur (tentatives de suicide, suicides, etc.). Pour rappel, le cyberharcèlement est avant tout une forme de harcèlement, qui se caractérise par une série d'actes négatifs délibérés et répétés. Quand les violences subies par la victime se font en ligne (usurpation d'identité, diffusion d'informations privées, messages d'insultes, menaces, rumeurs...), on parle alors de cyberharcèlement. Le professeur canadien Bill Belsey (de l'organisme Buylling.org) définit le cyberharcèlement comme "toutes formes de harcèlement qui font appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication pour importuner, menacer, insulter de manière intentionnelle et répétitive les victimes avec pour objectif de les blesser"²³. Les jeunes en sont les principales victimes.

LE HARCELEMENT SEXISTE EN LIGNE OU VIRTUEL

Aujourd'hui, l'Internet ainsi que les réseaux sociaux sont bien ancrés dans nos vies. Si ce sont indiscutablement des espaces de communication et de partage d'informations, mais aussi des espaces de libération de la parole pour les femmes²⁴, il n'en demeure pas moins qu'ils sont aussi des lieux où les femmes, entre autres²⁵, subissent de nombreuses formes de violences, dont le harcèlement sexiste en ligne ou virtuel.

En septembre 2020, l'ASBL Fédération des Centres de Planning familial des Femmes Prévoyantes Socialistes a édité

un guide pratique contre le harcèlement sexiste en ligne²⁶. Cette brochure remarquablement pédagogique nous rappelle les définitions du harcèlement sexiste dans l'espace public et du harcèlement sexiste en ligne : «*le harcèlement sexiste dans l'espace public est l'action d'imposer des propos et/ ou des comportements à des personnes en raison : de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Il vise principalement les femmes et les personnes qui transgressent les normes sociales de genre (les personnes LGBTQI+) véhiculées par le patriarcat. Ces propos ou comportements ont pour effet de porter atteinte à la dignité des personnes visées en créant une situation humiliante, intimidante, offensante, dégradante et/ou un climat hostile. Le harcèlement sexiste en ligne, c'est-à-dire sur Internet, en ce compris sur les réseaux sociaux, les jeux en ligne, les forums, les sites de rencontres, etc., est une extension du harcèlement sexiste dans l'espace public hors ligne. C'est un délit punissable par la loi belge*»²⁷.

Le harcèlement sexiste en ligne ou virtuel apparaît protéiforme. Ainsi, il peut se traduire par des tentatives de piratage des comptes réseaux sociaux et messageries de la victime, en vue de publier des photos de celle-ci sans son consentement, ou usurpation de son identité. Il peut aussi s'exprimer par la diffusion d'informations privées relatives à la victime (son numéro de téléphone, son adresse, son orientation sexuelle, etc.). Enfin, il peut aussi prendre la forme de messages sexuellement explicites et non sollicités, de *slutshaming* (fait de dénigrer les femmes sexuellement actives ou qu'on suppose l'être), de *revenge porn* (divulcation publique d'un contenu sexuellement explicite sur Internet sans le consentement de la personne apparaissant sur ce contenu), d'avances déplacées, d'images à caractère sexuel, de menaces de violences physiques et/ ou sexuelles, menaces de viol, de propos dénigrants ou insultants voire haineux, etc.²⁸

Le harcèlement sexiste en ligne ou virtuel fait partie du continuum des violences qui affectent les femmes. Ne nous leurrions pas, ces violences ont pour finalité intrinsèque de contrôler la place des femmes et de les exclure de l'espace public, que ce soit en mode présentiel ou en mode virtuel (alors que l'accès à inter-

net est considéré de plus en plus comme un droit fondamental et capital pour le bien-être socio-économique), et surtout de maintenir plus que jamais le modèle patriarcal mis en place depuis la nuit des temps.

En soi, le harcèlement sexiste en ligne constitue aussi un véritable enjeu féministe. Nous aborderons cet aspect dans la dernière partie de notre contribution.

LA VAGUE #METOO

Le mouvement #MeToo est un mouvement social encourageant la prise de parole des femmes du monde entier, dont le double objectif est de faire savoir que le viol et les agressions sexuelles sont bien plus courants que ce qui est souvent supposé, et de permettre aux victimes de s'exprimer enfin sur la question. La dénonciation des violences sexuelles n'est certes pas nouvelle, les féministes ayant déjà soutenu ce combat de par le passé. Non, la nouveauté, c'est que portée par une déferlante de témoignages de célébrités (ce qui invite somme toute à une réflexion plus approfondie sur l'accès à la parole), la vague #MeToo a rendu le sujet des agressions sexuelles et du viol incontournable sur la scène publique.

Le « moment » #MeToo qui est « à la fois un événement, un surgissement, et son inscription dans une période de transformation politique, sociale et culturelle plus longue » comme l'écrivent Bibia Pavard, Florence Rochefort et Michelle Zancarini-Fournel²⁹ est survenu, à l'automne en 2017, alors que les dénonciations de harcèlement sexuel commis par le producteur américain Harvey Weinstein sur des actrices se multiplient aux États-Unis. Dans ce contexte, la journaliste française Sandra Muller lance sur Twitter, en octobre 2017, le mot dièse #BalanceTonPorc destiné aux femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel. L'actrice américaine Alyssa Milano reprend la mention #MeToo utilisée pour la première fois, en 2006, par la militante américaine contre les violences sexuelles, Tarana Burke.

Le phénomène prend de l'ampleur. On assiste à un véritable mouvement de dénonciation des violences faites aux femmes. Grâce à la puissance des nouvelles technologies de l'information et plus particulièrement des réseaux

sociaux, la parole des femmes se libère partout dans près de 85 pays³⁰. Bien que le mouvement #MeToo soit mondial, il existe des variantes locales du mot dièse, selon les langues. Ainsi, en Espagne, les Espagnoles se rassemblent sous le #YoTambién, au Brésil, c'est le #EuTambém qui est utilisé pour dénoncer le machisme. Les pays du Maghreb sont également touchés par la déferlante.

Si la parole des victimes n'est pas remise en cause, des réactions fusent malgré tout. Comme celle de l'actrice française Catherine Deneuve, une des 100 signataires d'une tribune publiée dans le quotidien Le Monde du 9 janvier 2018. Pour les signataires de cette tribune, « la drague insistante ou maladroite n'est pas un délit, ni la galanterie une agression machiste »³¹. Inutile de dire que cette tribune a fait grincer des dents bon nombre de féministes à cette époque !

Cela dit, les remous de la vague #MeToo ont tout de même permis la montée en puissance d'une plus grande prise de conscience des violences faites aux femmes. On parle davantage de viols, d'incestes, d'attouchements, de faits de harcèlement sexuel et moral au travail, d'agressions dans la rue.

Nonobstant, la prise en compte de ces violences à l'égard des femmes fait réagir les gouvernements, il n'en demeure pas moins qu'elle demeure insuffisante. Même si dans la lutte contre le harcèlement sexuel au travail, une nouvelle norme internationale a été votée en 2019 par 439 délégués sous l'égide de l'OIT, même si à Montréal (Canada), la police a ouvert une ligne téléphonique pour les victimes de harcèlement sexuel, même si quelques états américains amendent leur législation pour protéger davantage les employées de maison des effets du harcèlement sexuel, même si en France, le Président Emmanuel Macron a lancé en 2019 le Grenelle des violences conjugales³², la route est encore bien longue pour mettre un terme aux violences faites aux femmes quand on sait qu'en France, « 94.000 viols ont lieu chaque année pour seulement 2% de condamnations, et une femme sur trois est victime de harcèlement au travail » (Madeline Da Silva, Collectif #NousToutes)³³.

Face à cette dure réalité, les enjeux des féministes du XXI^{ème} siècle sont

énormes. Nous les exposons, ci-dessous, dans la dernière partie de la présente contribution.

LES NOUVEAUX ENJEUX POUR LES FÉMINISTES DU XXI^{ÈME} SIÈCLE

Le harcèlement sexuel au travail n'est pas une fatalité. Il reste, au fil des années qui s'égrènent, un enjeu de société, un enjeu féministe, qu'il faut perpétuellement combattre en dépit des dispositions légales en vigueur.

Malgré une forte médiatisation dans le cas de l'affaire Harvey Weinstein et autres dans le paysage de l'audiovisuel français, par exemple, le harcèlement sexuel au travail est encore trop placé sous silence, dissimulé voire muselé. Il en va de même avec les faits de harcèlement moral dont sont aussi victimes les femmes. Pourtant, l'accès des femmes au travail leur a permis de jouir d'une véritable indépendance et émancipation économique et sociale. Celle-ci ne peut être remise en question en aucun cas. Hélas, le harcèlement au travail pousse souvent les femmes vers l'isolement.

En conséquence, il faut oser remettre en cause le système de l'entreprise (publique ou privée) qui n'a pas nécessairement appliqué correctement les mesures de prévention édictées par les textes de la loi en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail. Pourtant, les textes de la loi proposent « des instruments pour identifier le harcèlement au travail et met en place des procédures produisant des pistes d'amélioration du bien-être au travail. Néanmoins, la majorité des plaintes est rejetée à la suite de l'enquête par manque de preuves identifiant les actes de harcèlement. Ce genre de situation met à mal la victime qui a déjà vécu beaucoup de souffrance, cette dernière n'est alors pas valorisée mais plutôt « enfoncée » dans son mal-être »³⁴.

En termes de pistes d'actions, elles consisteraient en une plus grande responsabilisation de l'employeur par rapport à ses obligations légales (nous pourrions très bien envisager une pénalisation au niveau des subventions voire des amendes, par exemple, en cas de non-respect des obligations légales en matière de bien-être au travail), en une vaste campagne de sensibilisation des-

tinée aux travailleurs.euses en matière de harcèlement au travail via des brochures, des spots télévisés, etc., en des conférences en matière de prévention sur le lieu de travail, en une véritable formation de qualité des managers, des travailleurs.ses et des délégué.e.s syndicaux.ales sur leurs droits et obligations, en une collaboration étroite entre associations féministes et organisations syndicales dans les entreprises (car le fossé est encore trop grand), en une obligation de faire état des faits de harcèlement sexuels ou autres dans les bilans sociaux annuels. A l'extérieur de l'entreprise, mener davantage des études qualitatives et quantitatives régulières sur la question.

Le harcèlement sexuel en ligne ou virtuel n'est pas non plus une fatalité. Trop de femmes en font les frais et s'auto-excluent. S'appropriier l'espace numérique est aussi un enjeu féministe. L'usage d'internet et des réseaux sociaux est un droit fondamental. Il s'agit d'un outil indispensable dans la politique d'égalité des chances (réduction de la fracture numérique).

En termes d'actions, il est urgentissime que les modérations sur les réseaux sociaux aient des codes éthiques beaucoup plus stricts. La réglementation européenne n'est pas assez contraignante en la matière. En outre, selon l'étude des FPS sur la lutte contre le harcèlement sexiste en ligne, « *le CSA plaide d'ailleurs pour que la Fédération Wallonie-Bruxelles prenne des mesures décrétales claires, comme c'est le cas dans d'autres pays européens comme l'Irlande, la France ou l'Italie. Ce travail essentiel qu'est la modération, est encore trop souvent réalisé de manière automatique par une intelligence artificielle ou laissé à l'appréciation des modératrices-teurs qui analysent les contenus sensibles ou signalés de manière anarchique. Dans les deux cas, ces mécanismes ont montré leurs limites en terme d'efficacité, provoquant certaines dérives, parmi lesquelles, des cas de harcèlement graves ou d'humiliations passés inaperçus quand des corps de femmes dénudés sont quotidiennement censurés* »³⁵.

Enfin, à l'instar des FPS, nous pensons que l'EVRAS doit être plus que jamais généralisée en Belgique francophone dans le parcours scolaire, avec l'intégration de la dimension du harcèlement sexiste

en ligne. L'éducation et la sensibilisation doivent se faire dès le plus jeune âge.

En conclusion, plus que jamais, les féministes du XXI^{ème} siècle doivent unir leurs forces pour prévenir les violences faites aux femmes par le biais de l'éducation des jeunes publics, de la sensibilisation à large échelle, etc. Ce n'est que de cette manière que l'on pourra parvenir à une société plus juste, plus égalitaire entre les femmes et les hommes. ■

- 1 Chronique Féministe n°44 – Juin/Juillet 1992.
- 2 Keymolen Denise, Le harcèlement sexuel au travail dans la Belgique du XIX^{ème} siècle, in *Chronique Féministe*, n°44, juin/juillet 1992, pp. 5-9.
- 3 Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Harc%C3%A8lement_sexuel_sur_le_lieu_de_travail_aux_%C3%89tats-Unis#frb-inline
- 4 Source : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> - Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)
- 5 Source : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/definitions-et-champ-d-application>
- 6 Source : <http://femmesdedroit.be/informations-juridiques/abecedaire/harcelement-sexuel/#:~:text=Il%20s'agit%20de%20%C2%AB%20tout,d%C3%A9gradant%20%20humiliant%20ou%20offensant%20%C2%BB>
- 7 Source : <https://www.planningsfps.be/nos-dossiers-thematiques/dossier-violences-sexuelles/harcelement-sexuel/#ftoc-heading-8>
- 8 née le 7 octobre 1946 à Minneapolis (Minnesota), avocate, écrivaine, juriste et féministe radicale américaine. Elle enseigne le droit. Elle est à l'origine de la définition du harcèlement sexuel dans la loi aux États-Unis. Elle a joué un rôle majeur dans la reconnaissance en droit international du viol comme crime de guerre. Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Catharine_MacKinnon
- 9 Chronique Féministe, n°44, juin/juillet 1992
- 10 Boulot Elisabeth, *Traitement juridique du harcèlement sexuel aux États-Unis*, texte intégral, pp. 103-115, <https://books.openedition.org/pufr/4096?lang=fr>
- 11 Source : [Harc%C3%A8lement_sexuel_sur_le_lieu_de_travail_aux_%C3%89tats-Unis#~:text=Le%20terme%20%C2%AB%20harc%C3%A8lement%20sexuel%20%C2%BB%20a,les%20femmes%20et%20le%20travail](https://fr.wikipedia.org/wiki/Harc%C3%A8lement_sexuel_sur_le_lieu_de_travail_aux_%C3%89tats-Unis#~:text=Le%20terme%20%C2%AB%20harc%C3%A8lement%20sexuel%20%C2%BB%20a,les%20femmes%20et%20le%20travail)

- 12 Boulot Elisabeth, *Traitement juridique du harcèlement sexuel aux États-Unis*, texte intégral, pp. 103-115, <https://books.openedition.org/pufr/4096?lang=fr>
- 13 USA : le Civil Rights Act de 1964 est une loi votée par le Congrès des États-Unis et promulguée par le président des États-Unis Lyndon B. Johnson le 2 juillet 1964, mettant fin à toutes formes de ségrégations, de discriminations reposant sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale. Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Civil_Rights_Act_de_1964
- 14 Boulot Elisabeth, *Traitement juridique du harcèlement sexuel aux États-Unis*, texte intégral, pp. 103-115, <https://books.openedition.org/pufr/4096?lang=fr>
- 15 Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Harc%C3%A8lement_sexuel_sur_le_lieu_de_travail_aux_%C3%89tats-Unis#Harc%C3%A8lement_dans_l'industrie_du_cin%C3%A9ma
- 16 Source : Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, M.B., 28 avril 2014.
- 17 Source : <https://wallex.wallonie.be/de/contents/acts/8/8202/1.html?doc=4922&rev=4218-171>
- 18 Source : <https://www.actualitesdroitbelge.be/droit-du-travail/droit-du-travail-abreges-juridiques/les-risques-psychosociaux-au-travail--la-loi-du-28-fevrier-2014/les-risques-psychosociaux-au-travail---la-loi-du-28-fevrier-2014>
- 19 Lecture conseillée : *Partager la ville – Genre et espace public en Belgique francophone* sous la direction de Muriel Sacco et David Paternotte, avec une postface de Gisèle De Meur et Sigrid Dieu, Ed. Academia L'Harmattan S.A., Louvain-La-Neuve, ISBN 978-2-8061-0413- 7, pp. 187-189
- 20 Vidéo : <https://www.dailymotion.com/video/x3fb4sp> - Femme de la Rue (Sofie Peeters)
- 21 Source : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination/sexisme/loi_sexisme+https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/loi_sexisme_fr.pdf+http://www.diversitewallonie.be/wp-content/uploads/2016/09/92-Lutter-contre-le-sexisme_FR.pdf
- 22 Source : <https://www.planningsfps.be/nos-dossiers-thematiques/dossier-violences-sexuelles/harcelement-sexuel/>
- 23 Source : <http://www.enseignement.be/index.php?page=27434&navi=4368>

- 24** Exemples concrets des mouvements #MeToo, #BalanceTonPorc, #BalanceTonBar
- 25** D'autres publics cibles sont également victimes de cyberharcèlement/harcèlement sexiste virtuel/harcèlement sexuel comme les personnes LGBTQI+
- 26** Source : ASBL Fédération des Centres de Planning familial des Femmes Prévoyantes Socialistes, Le harcèlement sexiste virtuel, c'est réel ! – *Guide pratique contre le harcèlement sexiste en ligne*, septembre 2020, <https://www.planningsfps.be/product/guide-pratique-contre-le-harcelement-sexiste-en-ligne/>
- 27** Ibidem
- 28** Ibidem
- 29** Pavard Bibia, Rochefort Florence, Zancarini-Fournel Michelle, *Une histoire des féminismes de 1789 à nos jours*, La Découverte, 2020 in : *#MeToo révèle l'ampleur des violences faites aux femmes* », Pascale Tournier, p. 170, in : *L'Atlas des femmes : de la préhistoire à #MeToo, Vers une égalité des sexes*, Le Monde Hors-série, La Vie, 2021
- 30** Tournier Pascale, *#MeToo révèle l'ampleur des violences faites aux femmes* », in : *L'Atlas des femmes : de la préhistoire à #MeToo, Vers une égalité des sexes*, Le Monde Hors-série, La Vie, 2021, p.170
- 31** Ibidem
- 32** Ibidem
- 33** Ibidem
- 34** Source : <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/01/analyse2016-Harcelement-sexuel-au-travail.pdf>
- 35** Source : La lutte contre le harcèlement sexiste en ligne : enjeu féministe pour réduire la fracture numérique !, FPS 2020 <https://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2021/02/Analyse2021-Harcelement-sexiste-en-ligne.pdf>
-