



HAL
open science

#MeToo, #Travail ?

Olivier Cousin, Julie Landour, Pauline Delage, Sabine Fortino, Marion Paoletti

► To cite this version:

Olivier Cousin, Julie Landour, Pauline Delage, Sabine Fortino, Marion Paoletti. #MeToo, #Travail ?. Nouvelle Revue du travail, 2019, Controverse, 15, <10.4000/nrt.6021>. <halshs-02378981>

HAL Id: halshs-02378981

<https://shs.hal.science/halshs-02378981v1>

Submitted on 2 Jun 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

#MeToo, #Travail ?

#MeToo, #Work ?

#MeToo, #Trabajo

Olivier Cousin, Julie Landour, Pauline Delage, Sabine Fortino et Marion Paoletti

- 1 Un étonnement est à l'origine de cette discussion croisée. #MeToo, et ses différentes déclinaisons, semblent mettre en scène les asymétries des rapports sociaux entre les femmes et les hommes principalement dans le cadre du travail. Et pourtant ce dernier n'est que partiellement interrogé, ses modes d'organisation, ses logiques internes de fonctionnement, voire ses finalités, constituent une toile de fond mais pas nécessairement le cœur des débats. Ce mouvement interroge moins le travail qu'il ne le déborde tout en en faisant un des lieux majeurs où s'exprime la contestation des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, et où sévissent les violences que ces dernières subissent. Sur cette base, trois chercheuses, sociologues et politistes, ont apporté leurs regards. Le débat qu'elles engagent élargit la question initiale : tout en soulignant la place importante occupée par le travail pour appréhender les enjeux autour des violences faites aux femmes, leur discussion insiste sur la nécessité d'appréhender cette question en embrassant l'ensemble des univers sociaux.

LA NRT (OLIVIER COUSIN & JULIE LANDOUR) : Le terme MeToo apparaît en 2006 : Tarana Burke, une travailleuse sociale originaire de Harlem (New York), lance une campagne de soutien aux victimes d'agressions sexuelles dans les quartiers défavorisés, qu'elle baptise MeToo (« moi aussi »). Burke, qui a elle aussi subi des violences sexuelles, explique avoir regretté de ne pas avoir pas dit ces deux mots plusieurs années auparavant à une fille de 13 ans qui était alors victime des viols à répétition de son beau-père.

C'est lorsque Alyssa Milano, une actrice américaine, reprend le terme sur Twitter en octobre 2017, à la suite des témoignages de plusieurs femmes révélant les agressions sexuelles commises par le producteur de cinéma Harvey Weinstein, que MeToo s'impose dans le paysage médiatique. Que nous enseigne cette trajectoire du terme MeToo ?

- 2 **Pauline Delage :** Lorsque l'expression #MeToo est mobilisée en 2017 par Alyssa Milano sur son compte Twitter, elle est effectivement déjà le fruit d'une longue histoire. Dans sa trajectoire récente, l'expression a été utilisée par Tarana Burke, une militante noire qui a travaillé auprès de jeunes femmes, pour promouvoir leur santé et leur bien-être,

notamment dans le Sud des États-Unis, et qui s'est de cette façon impliquée dans la lutte contre les violences sexuelles. Elle provient donc d'une femme moins bien positionnée socialement que l'actrice Alyssa Milano et qui bénéficie d'une moindre exposition médiatique. Ajouté au fait que la première campagne #MeToo se déroule en dehors d'internet et des réseaux sociaux, ce différentiel de ressources et de positions a sans aucun doute limité la circulation du slogan par rapport à la séquence qui s'engage en 2017. Tant l'origine associative de ce slogan que sa signification, qui tend à articuler trajectoires individuelle et collective, renvoient à l'histoire des mouvements sociaux qui se sont mobilisés depuis des décennies contre les violences sexuelles et sexistes aux États-Unis.

- 3 Dans un entretien accordé à la chaîne web *Democracy Now* en 2017, Tarana Burke explique le sens qu'elle lui attribue : « *MeToo* est un slogan très fort pour moi parce que mon processus de guérison a changé un jour où quelqu'un me l'a dit. *MeToo* doit permettre d'aller là où personne ne va, d'apporter des messages, des mots et des encouragements aux survivant·es de violences sexuelles là où d'autres n'en parleraient pas »¹. C'est un message de solidarité d'une survivante – comme on le dit couramment aux États-Unis moins souvent en France où l'on préfère parler de victimes – à d'autres personnes ayant subi une expérience similaire à la sienne, relativement commune par ailleurs, et qui prend acte de l'ampleur du phénomène et de l'incapacité des associations et des institutions à les toucher toutes.
- 4 Plusieurs éléments rappellent les prémisses des mouvements féministes contre les violences dans les années 1970. D'abord, l'impression d'une découverte d'un phénomène social longtemps caché et tabou, dont la force du cadrage militant repose sur le constat du contraste entre la prévalence élevée et l'inaction, teintée de mépris, des pouvoirs publics et de tous les acteurs susceptibles d'interagir avec les victimes et les agresseurs – forces de l'ordre, travailleurs sociaux, personnels soignants, magistrats etc. En effet, dans les années 1970, si les textes d'analyses sur les viols et les agressions sexuelles se multiplient, ils partent souvent de cette idée d'invisibilité presque totale dans l'espace public. Ensuite, la violence n'est pas envisagée comme un épiphénomène, mais bien plutôt comme une dimension structurante des rapports de genre : elle reflète l'asymétrie des rapports sociaux de sexe – puisque la violence sexuelle est essentiellement commise par des hommes – tout en contribuant à les reproduire – la violence assure le maintien du contrôle du corps et de la mobilité des femmes par les hommes. Dans un texte de 1971, intitulé « Rape : The All American Crime », Susan Griffin explique par exemple comment la société états-unienne toute entière s'appuie à la fois sur l'omniprésence et l'occultation des violences sexuelles sur laquelle se fonde la domination des hommes sur les femmes (Griffin, 1971). Les violences sexuelles sont un pilier de la socialisation de genre : alors que la vie des femmes est façonnée par la peur d'être violée, construisant leur vulnérabilité, celle des hommes repose sur la naturalisation de leur sexualité et de leur rapport à la violence. Ainsi, les différentes formes de violences, qui peuvent se fonder sur des niveaux de gravité variés, sont liées entre elles dans la mesure où toutes contribuent à façonner et reproduire des rapports sociaux de sexe ; c'est ce que dénommera plus tard la sociologue Liz Kelly par la notion de « continuum des violences » (Kelly, 1987).
- 5 Toujours dans les années 1970, cette réflexion théorique se traduit par la création de plusieurs lieux, appelés les *rape crisis centers*, ou centres contre le viol, qui proposent une ligne d'écoute téléphonique, un espace d'accueil spécialisé dans l'accompagnement

psychologique et médical, ou encore juridique. Depuis lors, les associations se mobilisent avec les acteurs des mondes juridiques et judiciaires pour construire l'action publique contre les violences sexuelles et ont contribué à faire des forces de l'ordre l'un des acteurs centraux de ces politiques publiques. Aussi, cette mobilisation associative a-t-elle été critiquée au sein même de l'espace de la cause des femmes par des féministes noires et latinas parce qu'elle tendrait à occulter les situations spécifiques des femmes de classes populaires et racisées, peu enclines à porter plainte et avoir recours aux services policiers.

- 6 C'est d'ailleurs là l'origine du célèbre article de Kimberlé Crenshaw (Crenshaw, 1991) sur l'intersectionnalité que de chercher à démontrer en quoi les différences socio-raciales qui existent entre les femmes génèrent des rapports spécifiques aux institutions pénales, et donc en quoi les politiques publiques contre les violences sexuelles sont élaborées par et pour certains groupes sociaux – en particulier des femmes blanches et de classes moyenne et supérieure – aux dépens d'autres. Des militantes se sont par la suite engagées dans la construction d'espaces de soutien pour personnes minorisées, comme le collectif *Incite* qui milite contre les violences et le système carcéral (2006).
- 7 Autrement dit, un militantisme déjà ancien, fait de débats, prenant corps dans des associations d'aide aux victimes, a créé des conditions favorables à la reprise et la diffusion extraordinaire de ce slogan. En suivant l'analyse que propose Nancy Whittier (Whittier, 2018) sur l'événement #MeToo, rappelons également qu'outre un maillage militant et associatif préexistant, l'élection de Donald Trump, dont la campagne avait été marquée par des accusations de violences sexuelles, renforcées par des enregistrements où le futur président à l'époque rendaient légitimes les rapports sexuels non-consentis, et le renouvellement des mobilisations féministes qui s'en est suivi, avec notamment la constitution de la Women's March, ont également favorisé ce mouvement d'ampleur contre les violences sexuelles.
- 8 **Marion Paoletti** : Alors qu'on pourrait penser que leur exclusion historique de la citoyenneté serait en mesure de produire, au-delà de la diversité des femmes, un intérêt commun susceptible de donner lieu à un groupe unifié et mobilisé, de fait, ce sont les violences sexuelles dont elles sont historiquement l'objet qui jouent ce rôle. C'est ce que signale pour l'histoire immédiate le mouvement #MeToo. Et depuis les années 1990, dans l'ordre politique, le ralliement des femmes des partis de droite à cette cause longtemps considérée comme « ignoble » ou encore l'institutionnalisation de cette cause des femmes et sa juridisation. C'est aussi cette identification commune qui s'exprime, dans les arènes de démocratie participative et délibérative non mixtes de plusieurs régions du monde, en conjonctures post-conflits ou routinières (Paoletti, Rui, 2015). Cette problématisation de l'appropriation du corps des femmes est un acquis du féminisme de la seconde vague et connaît régulièrement depuis, hormis l'éclipse des années 80, des moments de visibilité remarquables (Matonti, 2012).
- 9 L'appropriation féministe des réseaux sociaux serait à l'origine d'une quatrième vague du féminisme à partir de 2011 (Bertrand, 2018), l'essor du féminisme en ligne depuis cette date éclairant en partie le succès remarquable de #MeToo, au-delà de sa reprise par une actrice d'Hollywood très rapidement suivie par ces pairs, contribuant à montrer que des femmes belles, glamour, célèbres et riches étaient tout aussi victimes que des femmes moins bien situées dans le croisement des rapports sociaux. Le féminisme en ligne, par ses régimes de visibilité, facilite « l'organisation de pratiques de public

shaming, extrêmement réactives et coordonnées (...) et une “call out culture” qui se développe en parallèle de la promotion d’une lecture intersectionnaliste des rapports sociaux de domination » (David, 2018, p. 253).

- 10 Les mots du ralliement, *#MeToo* s’entendent comme « moi aussi j’ai été victime d’agression sexuelle, de viol ou de tentatives » mais aussi « moi aussi, je suis une femme, toujours potentiellement victime ». A travers la circulation de *#MeToo* dans les espaces sociaux et nationaux, les catégories d’âges et de sexe, la classe des femmes s’est donnée à voir par opposition à la classe des hommes, renvoyée de facto du côté du sexe toujours potentiellement agresseur. Les prises de parole organisées ou individuelles des hommes semblent avoir été peu nombreuses, les réactions très limitées. C’est la dimension systématique des Violences sexistes et sexuelles, structurée par le patriarcat, qui s’exprime dans la trajectoire du mouvement *#MeToo* validant plutôt les théories féministes de la domination. C’est un mouvement qui invite à la sororité, internationale, et au-delà des différences de classe ou de couleur.
- 11 La trajectoire de la naissance de *#MeToo*, du bas en haut de l’échelle sociale, accentue cette primauté du rapport de sexe dans l’identification commune au-delà des autres rapports sociaux. À l’origine, *#MeToo* a été créé par « une militante féministe pour révéler les stigmatisations dont sont victimes les femmes de ‘minorités’ » (Mestre et Moro, 2018). Elle souhaitait surtout mettre en évidence le nombre colossal de personnes victimes de violences sexuelles (qu’elle appelle « survivants » d’un « trauma collectif »), les soutenir (c’est un mouvement basé sur l’empathie) et insister sur la dimension intersectionnelle des agressions sexuelles (qui touchent plus massivement les femmes noires, les personnes handicapées, travailleuses pauvres). Peut-on alors parler d’une réappropriation du mot d’ordre *#MeToo* par des femmes appartenant aux catégories les plus hautes de l’espace social (milieu d’Hollywood, classes sociales très supérieures) ? Assiste-t-on à une invisibilisation des féministes noires par les féministes blanches selon une tendance bien identifiée (Hooks, 1981) ? Sans doute en partie. Il n’est pas anodin de noter qu’Alyssa Milano, enfant, a été actrice d’une série, « Madame est servie » (1984-1992), définie par une inversion totale des rôles de genre : elle joue Samantha, la fille de Tony Micelli, totalement investi dans sa paternité, homme à tout faire d’une riche femme d’affaire (dont il tombe amoureux alors que la distance sociale entre eux l’empêche de se déclarer ouvertement). La reprise du slogan *#MeToo* par une féministe blanche d’Hollywood constitue la condition de son succès mondial et le signe d’un « nous » collectif. Comme l’écrivent Claire Mestre et Marie Rose Moro « cette révolte concerne toutes les femmes, elle traverse les frontières, quels que soient les modes de vie, elle est un « nous » puissant : des « je » jetés anonymement sur la toile, des “je” assemblés sur Facebook », des « je » réunis en association ou en assemblées » (Mestre, Moro, 2018), « un “nous” immatériel et qui prend aux tripes, fait entendre des harmoniques puissantes, son grand accord... Un continent perdu dans la nuit des temps, celui des violences sexuelles liées à la domination sociale masculine... » (Nahoum-Grappe, 2018). De fait, Burke dément s’être sentie « invisibilisée », elle dit s’être néanmoins battue pour que son travail et celui de ses collaboratrices soit reconnu pour ne pas être « diminué ou effacé ». C’est en partie seulement le cas.
- 12 **Sabine Fortino** : Je voudrais faire un pas de côté par rapport à l’histoire immédiate de *#MeToo* et m’employer à questionner le terme sous un autre angle, plus directement en phase avec les rapports au travail.

- 13 Soulignons tout d'abord le caractère vraiment original de l'expression #MeToo, dans laquelle se sont reconnues de très nombreuses femmes ayant subi des violences sexuelles, décidées à les déclarer publiquement et à les constituer en cause commune à défendre. Certes, il est assez classique, dans les mouvements sociaux, de mettre en avant une expérience partagée pour « faire collectif », et le mouvement féministe n'y déroge pas sur ce point (on pense ici, par exemple, à la sororité défendue au sein du MLF, à « L'hymne des femmes »² composé en 1971 par des militantes féministes parisiennes...).
- 14 Affirmer « Moi aussi » a un caractère performatif qui crée, en le désignant, un groupe social en quelque sorte « mobilisé en se mobilisant » ; sans #MeToo il n'y a qu'une collection d'individus subissant, dans l'invisibilité le déni ou le mépris, les frais de la domination masculine dans sa forme la plus manifeste : la contrainte physique et la violence. Plus le #MeToo se répand et les témoignages affluent, plus la légitimité du groupe s'affirme³, permettant dès lors d'envisager des objectifs communs (mettre fin à l'impunité des harceleurs/voleurs ; faire de l'espace de travail un espace « safe » pour les femmes ; rendre illégitimes des comportements sexistes, etc.).
- 15 Or, il convient de remarquer que cette affirmation d'un vécu partagé des femmes, hors contexte d'un mouvement social, est loin d'aller de soi dans la sphère professionnelle. Dans de nombreux groupes professionnels, on observe une défiance marquée des femmes vis à vis du féminisme (idéologie et pratiques) et fréquemment aussi, leur refus de parler « en tant que femme ». Dans mes enquêtes menées auprès de cadres féminins (Fortino, 2002, 2004) j'ai rencontré de nombreuses femmes qui refusaient de féminiser le titre de leur fonction, arguant qu'elles se sentaient plus proches – statutairement, socialement, symboliquement – des hommes de même niveau hiérarchique que des femmes (secrétaires, employées subalternes) de leur service ; elles rejetaient aussi souvent des analyses en termes d'inégalités ou de discriminations sexuelles pour qualifier leur propre situation, comme si les « victimes » du sexisme structurel ne pouvaient être que des femmes moins qualifiées ou investies professionnellement qu'elles. Elles exprimaient ainsi le sentiment de ne pas appartenir à une « classe des femmes » et leur refus d'un statut de « dominées » très éloigné de leurs représentations d'elles-mêmes et aspirations socioprofessionnelles.
- 16 On retrouve du côté des catégories populaires ce refus d'identification ou d'appartenance à un groupe ou un collectif genré. Les recherches de Danièle Kergoat (Kergoat, 2001) auprès d'ouvrières ont ainsi révélé la récurrence dans ces discours féminins de propos sur la jalousie et la concurrence des femmes entre elles, sur l'absence de solidarité et les conflits interindividuels incessants... toutes choses qui rendaient difficile voire impossible une identification à un tel groupe social dévalorisé. De fait, « ce déni du groupe » – comme « si il n'y avait pas de compromis possible entre le “je” et le groupe social femmes », écrit même Danièle Kergoat – affecte en profondeur la construction sexuée du sujet, à un niveau aussi bien collectif qu'individuel. Les ouvrières en viennent à se décrire et se penser comme des individus neutres (« je suis un être humain, pas une femme ») ; et la création même d'un collectif féminin est bloquée, rendant le groupe des ouvrières « atomisé et insécurisé » (*ibid.*).
- 17 La grande originalité de ce terme #MeToo tient donc aussi, selon moi, en ce qu'il prend à contre-pied ce que l'on sait du rapport subjectif au collectif de travail de nombreuses femmes car ce n'est pas « Moi aussi » que l'on entend habituellement, mais plutôt « Pas moi » (au sens de : « Les autres femmes, peut-être, celles qui sont fragiles, peu

diplômées ou qualifiées... mais pas moi »). Ce n'est pas seulement une question de honte qui changerait de camp – de la « victime » vers l'agresseur – et ferait que l'on n'hésiterait plus à dénoncer les violences subies, même si c'est déjà un grand pas ; je pense que #MeToo illustre ou exemplifie une refonte en profondeur du rapport à soi et au collectif sexué des femmes, sans doute pas à l'échelle de la société toute entière, mais déjà à l'œuvre dans le cadre professionnel (et dans une moindre mesure : militant et scolaire). Il y a aussi, dans les récits de situations de violences qui sont rendus publics par les femmes, une utilisation subversive de l'intime, pour reprendre l'expression d'Isabelle Berrebi-Hoffmann. L'intime (ici : le traumatisme ou la gêne éprouvée) est « utilisé comme une arme et volontairement exposé dans la sphère publique pour, par son pouvoir émotionnel et transgressif, tenter de faire évoluer mœurs ou lois » (Berrebi-Hoffmann, 2010).

LA NRT : *Le mouvement #MeToo et ses déclinaisons semblent inscrire le travail et les relations de travail comme l'une des scènes majeures dans lesquelles s'expriment les enjeux de pouvoir entre les femmes et les hommes. Qu'il s'agisse de la dénonciation du harcèlement, de la mise en exergue des rapports dissymétriques de genre ou des inégalités, ces mouvements donnent le sentiment que le travail est à la fois le lieu où ces questions posent le plus de problème et l'espace qui serait le plus légitime à transformer. C'est tout particulièrement le cas en France, où le hashtag « #balancetonporc »⁴ a explicitement ciblé la sphère professionnelle. Comment comprendre cette focalisation sur le travail ? Et selon vous est-elle fondée ?*

- 18 **Sabine Fortino :** Je pense que cette focalisation sur le travail s'explique de diverses manières et qu'elle n'est en aucun cas fortuite. Dans le *Manifeste féministe pour les 99 %*, Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya et Nancy Fraser rappellent à quel point les violences de genre (viols, fouilles corporelles humiliantes, etc.) sont utilisées dans certaines industries pour discipliner les ouvrières et intensifier la productivité. Selon elles, « il n'est pas surprenant que le mouvement #MeToo soit né de protestations contre les abus dans le monde professionnel, ni que la première déclaration de solidarité avec ces femmes du monde du spectacle soit venue de travailleuses agricoles migrantes en Californie (...) qui ont reconnu en Harvey Weinstein non seulement un prédateur, mais également un patron puissant » (Arruzza, Bhattacharya, Frazer, 2019).
- 19 Pour ma part, je pense qu'il faut intégrer à l'analyse le fait que depuis le milieu des années 1980, on assiste à une avancée considérable de la mixité dans un grand nombre de secteurs professionnels. Avocates, magistrates, inspectrices des impôts, médecins hospitaliers, enseignantes-chercheuses, architectes, surveillantes de prison, journalistes, commissaires de police, conductrices de bus, factrices... dans ces nombreux groupes professionnels, la présence de femmes est désormais loin d'être anecdotique, accuse des taux de féminisation supérieurs à 15 % (et allant même jusqu'à la parité parfaite dans certains cas). Cependant, la mixité n'est pas l'égalité, tant en matière de recrutement que de promotions ; l'intégration de femmes, dans des milieux traditionnellement ségrégués, reste en outre problématique comme si malgré les diplômes dont elles sont bardées, leur légitimité à entrer dans ces espaces que les hommes considèrent comme leur terrain de jeu n'était pas complètement établie. Dans une unité de production spécialisée dans l'accastillage, par exemple, des jeunes techniciennes qui traversaient l'atelier recevaient des petits boulons sur la tête ou encore trouvaient fréquemment la poubelle renversée à côté de leur poste de travail (Frégné, 2003) ; dans des trains de banlieue, des conductrices rencontrées évoquaient les graffitis obscènes que certains collègues qui les avaient précédées au manche avaient laissé « pour elles »⁵, etc.

- 20 A l'occasion de l'affaire de la « Ligue du LOL⁶ » dont la presse a beaucoup parlé début 2019, les prétendues blagues potaches de journalistes en herbe contre leurs consœurs (qui occasionnaient dans la foulée des vagues de harcèlement massif sur les réseaux sociaux) relèvent, selon moi, de la même logique. Sous couvert d'humour, on pousse vers la sortie les concurrentes, pour que le jeu de la distribution des places reste au sein du même collectif genré. Si des études approfondies restent à faire, il me semble toutefois que la position professionnelle occupée par ceux qui ont reconnu leur participation à cette « Ligue du LOL » (les plus cités dans les journaux tenaient, au moment où l'affaire éclate, des fonctions de premier plan ou à responsabilités dans de grands journaux et magazines) révèle l'efficacité de ces pratiques excluantes qui protègent l'entre-soi masculin, en blessant (voire en décourageant) des professionnelles qualifiées, très fortement engagées vis à vis de leur travail.
- 21 J'ai pu évoquer dans mes recherches un phénomène de dé-féminisation de certains secteurs (techniciens de petite intervention dans le secteur de l'énergie, par exemple) pourtant en pleine avancée en mixité : la pression subie d'abord dans le parcours de formation, puis réitérée en situation de travail a pu conduire des femmes à renoncer à exercer le métier pour lequel elles s'étaient formées, parce que l'ambiance était intenable. Cependant, la plupart du temps, elles s'accrochent et font tout ce qu'elles peuvent pour continuer à travailler parce qu'en dépit des duretés du travail et/ou des violences sexistes subies, elles entretiennent un rapport très fort au travail. Sans doute même plus fort que la plupart des hommes aujourd'hui. J'entends par là que les transformations contemporaines du travail, la détérioration des conditions de travail, de salaire et d'emploi, la perte de sens, la casse des métiers, la remise en question des promesses de carrière ou d'« ascenseur social »... contribuent à un désengagement subjectif de nombre de salariés. On entend ainsi en entretien des discours de type « je continue à travailler seulement parce que j'ai besoin de la paie à la fin du mois », comme si le travail par lui-même n'apportait pas/plus la satisfaction attendue.
- 22 Si les salariées partagent largement ce désenchantement, il n'empêche que leur place dans les rapports de domination (dans la sphère privée comme publique) est différente de celle des hommes. C'est par le travail et l'emploi qu'est rendue possible une position de sujet pour les femmes, sans se fondre dans le « nous » du couple ou de la famille. Travailler, gagner son salaire est dès lors un enjeu central même si c'est parfois au détriment de leur santé, comme le rappelle la psychanalyste Marie Pezé qui souligne que les femmes « tiennent plus longtemps que les hommes face à une situation de harcèlement et de maltraitance au travail » et que « 30 % des femmes en situation de harcèlement présentent une atteinte de la sphère gynécologique : aménorrhée, hémorragies, cancers du col, du sein, des ovaires... » (Pezé, 2009 :6).
- 23 Le succès de #MeToo et #balancetonporc est sans doute à comprendre dans ce contexte d'avancée en mixité (qui fait que les femmes sont moins isolées qu'auparavant dans des secteurs non-traditionnellement féminins, qu'elles peuvent se rendre compte du caractère systémique et non interindividuel de ce que le sexisme leur fait subir) et de centralité du travail. De nombreuses femmes vont saisir l'opportunité de dire et de dénoncer ce qu'il leur en coûte de se maintenir au travail, qu'elles indiquent ou pas l'identité de celui qui les harcèle.
- 24 Cette focalisation sur le travail révèle par effet miroir que l'espace privé, familial est assez absent de cette mobilisation contre les violences sexuelles (même si, en la matière, les choses avancent aussi). Pas de #MeToo dans l'espace familial comme s'il y

avait encore une impossibilité à dénoncer l'opresseur intime ou domestique, le père de ses enfants, le membre de la famille...

- 25 **Pauline Delage** : Il me semble que si la sphère professionnelle a pu être la cible des toutes premières dénonciations, elle n'est pas la seule et les tweets qui ont suivi ceux de Sandra Muller, la journaliste qui a lancé « #balancetonporc », et d'Alyssa Milano abordaient d'autres espaces que les seuls lieux de travail : l'espace public, plus généralement, a été au cœur des débats, et les violences dans le monde politique et militant ou celles ayant lieu dans la rue et au cours des formations ont également été dénoncées. À ce titre, il serait important de mieux comprendre et pour cela circonscrire ce mouvement, les univers sociaux dans lesquels il s'est déployé, les motifs de mobilisation qui ont pu être plus ou moins mis en avant en fonction des contextes sociaux, et ses ramifications dans les mondes militants, académiques et institutionnels.
- 26 S'agissant donc des prémisses des mouvements #MeToo et #balancetonporc que constitue la publication quasiment simultanée⁷ des deux hashtags sur les réseaux sociaux, on peut voir là un effet de contexte ; Sandra Muller vit aux États-Unis où les dénonciations des agressions et du harcèlement commis par le producteur Harvey Weinstein a pu l'encourager à dénoncer le sexisme auquel elle a dû faire face dans le monde journalistique. Dans son livre, intitulé *Balance ton porc* (2018), cette dernière a d'ailleurs mis en lumière un prétendu retard de la France par rapport aux États-Unis dans la prise de conscience engendrée par le mouvement #MeToo. Sans recourir à un argument culturel qui risquerait de figer les deux contextes, on peut penser que l'attention portée à la sphère professionnelle aux États-Unis découle en partie du cadre juridique ayant contribué à rendre visible le problème public dans le monde social⁸.
- 27 En effet, la jurisprudence issue du Civil Rights Act de 1964, interdisant les discriminations sur la base de la race, de la religion, de la couleur, de l'origine ou du sexe, s'est développée en inscrivant la question du harcèlement sexuel dans le droit civil depuis les années 1970 – la décision de la Cour Suprême *Meritor Savings Bank v. Vinson* de 1986 représentant l'un des piliers de ce processus de judiciarisation. Comme l'a rappelé Abigail Saguy (2003 ; 2018), contrairement au droit pénal dont la norme juridique encadrant la preuve est moins souple, le cadre civil associé aux risques de sanctions financières sous la forme de dommages et intérêts, parfois très élevés, à octroyer aux victimes ont grandement incité les employeurs à mettre en œuvre des politiques de formation et à créer des postes spécifiquement consacrés pour prévenir le harcèlement.
- 28 Cadrée en termes de discriminations du côté états-unien, la question du harcèlement sexuel a davantage été entendue comme une violence sexuelle commise par un supérieur hiérarchique sur une employée en France (Saguy, 2003 ; 2018). Dans ce second cas, le harcèlement sexuel a été inscrit dans le code pénal en 1992, puis en 2012 et traité comme une question pénale, même s'il est aujourd'hui également possible de saisir le Défenseur des Droits qui l'envisage donc, en accord avec les recommandations européennes, comme une discrimination. Dans ce contexte, par comparaison avec les États-Unis, les entreprises ne risquent pas de devoir payer d'importants dommages et intérêts et n'ont pas été conduites à créer des plans contre le harcèlement.
- 29 Outre le développement de mesures préventives dans les entreprises états-uniennes, le problème du harcèlement a été très publicisé au moment de l'affaire Anita Hill/ Clarence Thomas en 1991 : à l'époque, cette ancienne collègue de Clarence Thomas, avait témoigné devant le Sénat du harcèlement sexuel qu'elle avait vécu au cours des

audiences concernant la nomination de ce dernier au poste de Juge à la Cour Suprême des États-Unis. Retransmis à la télévision, son témoignage avait été très couvert médiatiquement et débattu publiquement. En France, on peut penser que le défaut de visibilité qui entoure le harcèlement sexuel découle également du processus de problématisation des violences faites aux femmes lui-même, certaines catégories de violences ayant été davantage prises en charge que d'autres. Si l'État est la cible de demandes de réformes pour que le harcèlement soit pleinement pris en charge juridiquement et notamment pénalement, les politiques publiques axées autour de la prévention et la sensibilisation face à ce problème se sont relativement moins développées que pour d'autres violences sexistes – la violence conjugale concentrant très largement l'attention des pouvoirs publics dans la plupart des plans d'action sur les violences faites aux femmes et les lois spécifiquement dédiées.

- 30 D'ailleurs, le mouvement *#MeToo* a, en creux, permis de révéler les faiblesses de l'existant : du côté associatif en particulier, l'Association européenne sur les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), fondée en 1985 pour lutter spécifiquement contre le harcèlement sexuel au travail, a fait paraître plusieurs communiqués⁹ signalant un manque de moyens matériels et financiers pour répondre aux appels des femmes les sollicitant suite à *#MeToo*, ce manque les conduisant à cesser toute activité pendant plusieurs jours. Par contraste avec les manquements institutionnels et les difficultés auxquelles font face les associations, le harcèlement sexuel n'est pas un phénomène rare : une enquête menée par l'institut IPSOS et le Défenseur des Droits en 2014 rappelaient ainsi que 20 % des femmes avaient subi au moins un acte de ce type au cours de leur vie professionnelle.
- 31 **Marion Paoletti** : Au-delà des divisions raciales, sexuées, capitalistes et internationales du travail, *#MeToo* semble avoir plutôt produit l'idée d'une unité des femmes. Dès lors, la focalisation sur le travail est à nuancer. La reprise par Alyssa Milano des termes *#MeToo* après la révélation en octobre 2017 par le *New York Times* des agressions dont s'est rendu responsable Weinstein est un appel à témoigner des violences sexuelles en général et pas seulement centrées sur le travail. Il a certes été saisi par des actrices notamment, mais on ne peut rabattre *a priori* le cinéma sur un travail ordinaire, s'agissant en particulier des contrats de travail. L'appel *#balance ton porc* de Sandra Muller, publié le 13 octobre 2017, est explicitement centré sur le travail : « *toi aussi raconte en donnant le nom et les détails un harcèlement sexuel que tu as connu dans ton boulot. Je vous attends* ». Mais les témoignages semblent dépasser immédiatement le cadre du travail (pour englober le harcèlement de rue, dans les transports, le cadre intra familial, amical etc.).
- 32 Comme le note Véronique Nahoum-Grappe à propos de *#MeToo*, « le cadre, d'abord professionnel, vole en éclat pour s'étendre à d'autres champs comme les souvenirs d'enfance, de voyages, d'activités diverses, de promenades... tout ce qu'on appelle *la vie* » (Nahoum-Grappe, 2018). C'est plutôt l'universalité et la transversalité des violences sexuelles, et par là-même une relativisation du travail comme sphère privilégiée, que signalent la transnationalisation et la diversification des tweets. En particulier, le harcèlement sexuel dans les transports et plus largement dans l'espace public a été rendu public avant *#MeToo* à travers des rapports (le rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le sujet -2015- indique que 100 % des femmes ont été victimes de violences sexistes dans les transports, d'autant plus qu'elles sont jeunes), des enquêtes (par exemple, l'étude « Femmes et déplacements » réalisée à

Bordeaux en 2016 par Johanna Dagorn, Laetitia Franquet et Arnaud Alessandrin, indique que 87,7 % des femmes enquêtées ont été l'objet de harcèlement sexiste au cours des 12 derniers mois), ou des recherches sur le genre des villes et des actions militantes (par exemple le collectif « Stop harcèlement de rue »). La diffusion de l'agression de Marie Laguerre le 24 juillet 2018, une jeune parisienne de 22 ans frappée au visage pour avoir répondu à son harceleur dans les rues de Paris, initiatrice du mouvement « Nous toutes harcèlement », est relayée par « #balance ton porc ». Cette diffusion a contribué à clore la polémique engagée sur l'opportunité de créer une nouvelle infraction d'outrage sexiste prévu par la loi du 1 août 2018 portée par Marlène Schiappa. En France, c'est d'abord le harcèlement de rue qui semble avoir fait l'objet d'une action politique en réponse à #MeToo.

- 33 La centralité du travail dans les phénomènes de violence sexiste est pourtant avérée : les rapports hiérarchiques qui bien souvent dans le travail redoublent la hiérarchie sexuée sont à l'origine de la double définition du harcèlement sexuel dans le code pénal (art.222-33) : à la fois comme « pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » pour soi ou autrui et comme imposition, de façon répétée, de « propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». La situation reste critique au travail. Selon le défenseur des droits, une femme active sur 5 est victime de violences sexistes au travail (2014). Au travail, les femmes continuent d'avoir peur de parler, de ne pas être entendues, et de perdre leur emploi (95 % des femmes qui dénoncent un fait de harcèlement sexuel perdent leur emploi – Association des femmes victimes de violence au travail¹⁰).
- 34 Il n'est pas certain que #MeToo ait changé quoi que ce soit au travail, les entreprises privées ayant fait preuve d'une relative inertie (la plupart n'ont rien fait). Il semble que l'impact de #MeToo dans le monde du travail a un effet (et une retombée médiatique) seulement lorsque des femmes s'associent, qu'elles se mobilisent collectivement (c'est le cas à Hollywood, mais aussi dans le secteur de la publicité, du journalisme et de la communication avec la « Ligue du LOL » ou encore en politique avec l'affaire Denis Baupin -même si les faits sont antérieurs à #MeToo). Sans doute le mouvement a-t-il relancé la légitimité de la question au sein des syndicats : CFDT, CFE-CGC, CGT et FO ont produit un communiqué commun en avril 2018 avec une série de propositions (articulées autour de la mise en place de référent.es *Violences Sexistes et Sexuelles* au sein des entreprises de plus de 10 salarié.es). Mais les réactions des entreprises privées sont restées limitées. S'il y a éventuelle focalisation sur le travail, c'est parce que des actions immédiates sont attendues, dont la mise en place de cellules de veille dédiées.
- 35 Dans les organisations professionnelles du domaine public, le tournant enclenché par #MeToo concerne en priorité les demandes de formation à la fonction de référent.es *Violences Sexistes et Sexuelles*. Au sein de l'université de Bordeaux, au cours de l'année 2018-19, les demandes de formation en direction de la chargée de mission « parité, égalité, diversité » que je suis ont été nombreuses, bien plus que les années précédentes. Elles ont concerné les étudiant.es (dans les IUT, en Santé, en Sciences et Techniques, dans les Ecoles doctorales etc.) mais aussi les agent.es (par exemple une formation a été organisée en direction des agent.es du Poste Centrale Sécurité Incendie). Chargée de mission pour l'université de Bordeaux depuis 2014, responsable d'une cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et

homophobes (CEVHS) dont le règlement intérieur a été validé par le conseil d'administration en octobre 2015, productrice des rapports annuels d'activité présentés chaque année devant les instances, je peux témoigner de ce que la sensibilisation à ces thématiques dans l'enseignement supérieur et la recherche est antérieure à #MeToo. Il est le produit de l'action d'un collectif de doctorant.es CLASHES depuis le début des années 2000, mais aussi de l'action conjointe de la Conférence Permanente des Chargé.es de mission Égalité et Diversité (CPED), et de l'Association Nationale des Etudes Féministes (ANEF) qui ont par exemple ensemble produit un *vade-mecum* en direction des établissements pour l'établissement de cellules de veille. Le ministère est en partie devenu une administration militante de cette cause, par exemple à travers l'organisation d'un colloque « Les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : de la prise de conscience à la prise en charge » en décembre 2017 et l'engagement alors pris par la ministre « à ce que tous les établissements soient dotés d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement à la rentrée 2018. » Les bilans des saisines de la *Cellule de veille contre le harcèlement sexuel* (CEVHS) de l'université de Bordeaux signalent que la majorité des saisines concernent des cas de harcèlement sexuel entre étudiant.es, impliquant toujours ou presque le harcèlement en ligne. Une telle prévalence a d'ailleurs incité à diffuser à la rentrée 2018 un guide sur le cyber-harcèlement, spécifiquement à destination des étudiant.es. La partition des saisines incite alors à focaliser sur le contexte des études, en relativisant peut-être le contexte du travail. De fait, dans un contexte post #MeToo, les initiatives d'étudiantes ont été nombreuses lors du 8 Mars 2019, avec une focalisation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public et le campus (qui s'éclaire en partie par le contexte bordelais¹¹) et des moyens d'actions radicaux (non mixité, « name and shame », défiance envers l'institution etc.)

LA NRT : *Au tournant des années 1960, au moment de l'émergence du mouvement féministe, un débat a eu lieu entre les militants proches de la gauche radicale et les féministes. Les premiers déclarent « les femmes ne sont pas opprimées par les hommes mais par les bourgeois », face aux revendications d'autonomie réclamées par les mouvements féministes. Ce à quoi Monique Wittig, répondra : « Je me bats contre le patriarcat, et le patriarcat m'opprime plus que le capitalisme ». (Hamon et Rotman, 1988). On peut lire dans cet échange deux propositions. Dans le premier cas, le travail est au cœur de la structuration des sociétés, il est donc le théâtre principal, sinon exclusif, des changements de rapports sociaux. Dans le second cas, au contraire il n'est qu'une scène, voire seulement une arrière scène, des rapports sociaux et ne les organise que marginalement. #MeToo et les autres expressions de dénonciation des inégalités semblent revenir à la première proposition et imposer la centralité du travail comme organisation des rapports sociaux. Que pensez-vous de cet apparent revirement ? Que nous dit #MeToo de l'intrication des rapports sociaux de classe et des rapports sociaux de sexe ?*

- 36 **Pauline Delage :** Sans nier les apports de la pensée marxiste ou de la sociologie du travail pour appréhender le genre et la classe, il me semble important de ne pas réduire l'analyse de la classe à celle du travail et inversement. À ce titre, #MeToo ne constitue ni un revirement dans la manière d'appréhender la question du travail dans les rapports sociaux de sexe ni dans la compréhension de l'intrication des rapports sociaux de classe et de sexe.
- 37 D'une part, dire cela implique de faire l'impasse sur les innombrables débats au sein des mondes militants et académiques depuis les années 1970 qui ont cherché à penser des rapports entre classe et genre, mais aussi qui ont interrogé les liens entre systèmes capitaliste et patriarcat. Par ailleurs, la littérature scientifique développée sur ces questions, les politiques publiques sur l'égalité professionnelle depuis les années 1980 ainsi que, à un autre niveau, le travail des commissions femmes dans les syndicats

rappellent que les enjeux liés au travail n'ont pas été un angle mort total de l'espace de la cause des femmes ces dernières décennies.

- 38 D'autre part, les usages de #MeToo sont très diversifiés et le moment #MeToo n'a pas généré de mouvement unifié de militantes construisant un discours sur le travail et les violences sexistes, et/ou la classe et le genre. D'ailleurs du point de vue des revendications qui en émanent, il y a assez peu de liens entre les dégradations des conditions de travail et le harcèlement sexuel et sexiste, ou encore entre le harcèlement moral et sexuel, alors même qu'on pourrait penser que le contexte social et politique est assez propice pour tisser ces liens.
- 39 Les manifestations organisées dans diverses villes de France le 24 novembre 2018 par « Nous Toutes et Nous Aussi », certaines étant des rares émanations de #MeToo comme mobilisation collective en dehors des réseaux sociaux, ciblaient les violences, en résonance avec la journée internationale contre les violences faites aux femmes du 25 novembre, pas le travail, pas même les violences au travail. Plus que le travail ou les enjeux de classe, il semblerait que ce soit surtout la violence masculine faite aux femmes, sous toutes ses formes et telle qu'elle se déploie dans différents univers sociaux et étapes de la vie, qui occupe le devant de la scène militante, politique, médiatique ; dans ce cadre, le travail n'est que l'un des espaces où le sexisme a lieu.
- 40 La dénonciation de la violence semble devenir un régime de discours central et légitime pour dire et penser les rouages et les effets des rapports sociaux de sexe ainsi qu'un ensemble de questions qui leur sont connexes. Non seulement les politiques publiques et les lois se multiplient depuis les années 2000, avec une dernière loi sur les violences sexuelles en 2018, mais elles semblent aujourd'hui attirer l'attention médiatique et elles ont le potentiel de fédérer un spectre assez large de militantes, au-delà des clivages théoriques et politiques, et ce dans divers pays du monde. Écrire cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de besoin en la matière, mais qu'on peut observer un déplacement en France dans la manière d'aborder et d'interroger le sexisme.
- 41 Cela étant, si l'on s'en tient aux premiers #MeToo et #balancetonporc, lancés par des stars de cinéma ou une journaliste, il est intéressant de noter qu'ils parlent effectivement des rapports de classe. Il s'agit en effet des femmes bien dotées socialement : elles sont blanches et de classe supérieure. Pourtant, toute leur trajectoire sociale a été façonnée par la socialisation de genre : elles ont éprouvé différentes formes de sexisme, et la violence sexuelle ou la crainte d'en subir représentent l'un des obstacles qui a jalonné leur carrière professionnelle. En expliquant que sa première lettre de « fan », reçue à l'âge de 12 ans, était celle d'un homme qui « rêvait de (la) violer », le discours de Nathalie Portman pendant la Women's March de 2018 a permis de rappeler que #MeToo traite bien du rôle de la violence dans la socialisation de genre, pas uniquement d'actes isolés de violences. Victimes de viol ou pas, de classes supérieures ou populaires, toutes les femmes ont ainsi construit leur comportement, leur rapport au corps, à la sexualité, à la sphère professionnelle en fonction de cette menace de violence et des rappels à l'ordre de genre qu'elles doivent intégrer quotidiennement. Cela ne signifie pas que les violences interviennent de la même manière ou qu'elles aient tout à fait les mêmes effets en fonction des groupes sociaux, mais bien que la violence sexiste joue un rôle spécifique dans la socialisation.
- 42 Parallèlement, le fait que des femmes privilégiées dénoncent des violences sexuelles dans leur monde professionnel montrent aussi que ce sont également des hommes privilégiés, parfois extrêmement dominants dans un univers social particulier comme

Harvey Weinstein, qui les commettent. L'affaire autour de la « Ligue du LOL » a rappelé cela également : un groupe d'hommes, bien positionnés dans le champ journalistique, exerçaient des violences et du harcèlement sur des femmes, précaires et racisées pour certaines d'entre elles, et limitaient ainsi la carrière professionnelle de ces dernières, tout en constituant des liens de sociabilité masculine leur permettant de promouvoir la leur. Ces affaires-là ont l'intérêt de rappeler à quel point la violence sexiste n'est pas l'apanage des classes populaires et des hommes racisés, comme certains discours publics – autour des tournantes au début des années 2000 – ou des dispositifs publics – comme certaines politiques publiques autour du harcèlement de rue – peuvent le laisser penser.

- 43 **Sabine Fortino** : Dans l'exemple que nous prenions précédemment de l'affaire de la Ligue du LOL qui a harcelé des jeunes journalistes, on n'a pas manqué d'observer que les protagonistes les plus cités par la presse semblaient former un groupe assez homogène : masculin, urbain, cultivé... C'est cet entre-soi (au croisement des différents rapports sociaux) qu'il s'agissait pour eux de protéger de l'arrivée des outsiders, des femmes en particulier (mais aussi LGBT, personnes racisées...); c'est leur place au sommet de la hiérarchie professionnelle que le harcèlement leur garantissait, soutenu de surcroît par les mécanismes genrés traditionnels de la cooptation pour les emplois « qui comptent », dans les organisations privées comme publiques (Fortino, 1999). Mais ce n'est jamais dit comme ça : la violence est euphémisée, la sélection *par le genre* des cibles privilégiées de cette violence est souvent occultée (comme si la surreprésentation des femmes relevait du hasard), l'objectif – dégager l'intruse – n'est jamais clairement affiché.
- 44 Je fais une brève parenthèse ici pour rappeler qu'il existe quelques rares cas où la violence sexiste est clairement revendiquée pour ce qu'elle est : un mécanisme d'appropriation des femmes pour qu'elles restent à leur place, sous le contrôle masculin. Dans des cas particulièrement dramatiques, cette appropriation peut aller jusqu'au meurtre, comme lors de la tuerie de l'école Polytechnique de Montréal en décembre 1989. Ce jour-là, quatorze femmes (dont 13 étudiantes) ont été tuées par un homme qui leur a tiré dessus en criant « *vous êtes une gang de féministes ! J'haïs les féministes !* ». Comme l'explique la sociologue Danièle Juteau, tuer ces étudiantes a un sens (que la folie meurtrière, du passage à l'acte, ne saurait effacer) : il s'agissait de femmes blanches, de classe moyenne, qui à la fin de leurs études allaient entrer en possession d'« un capital permettant d'accéder à des postes bien rémunérés qui leur étaient jadis interdits et de se soustraire à certains aspects de l'appropriation collective. Or, justement, un membre de la classe des hommes vient leur rappeler, comme à d'autres femmes contrevenant aux normes patriarcales, que la transgression n'est pas permise et qu'elle ne restera pas impunie » (Juteau, 2016 : 143).
- 45 **Marion Paoletti** : Si on veut rester centré sur les seuls rapports de classe sociale et de sexe et chercher à les hiérarchiser, la dynamique du mouvement #MeToo alerte et informe plutôt sur la dimension structurelle du patriarcat et rend visible la dimension systématique des violences sexistes et sexuelles. Mais sans doute n'est-il pas pertinent de chercher à hiérarchiser ces rapports. Dès la fin des années 1970, alors même que personne ne parlait d'intersectionnalité, Danièle Kergoat a défini le concept de consubstantialité pour articuler la classe et le sexe, contre une logique simplement additive (« consistant à rajouter les femmes dans les classes sans que cela ne vienne modifier la compréhension des rapports de classe d'une part, « l'idée de nature »

signifiant les hommes et des femmes d'autre part »). La race a été ajoutée dans un second temps. Il s'agit pour elle non pas de partir des catégories, avec une approche culturaliste, comme c'est souvent le cas aujourd'hui avec l'intersectionnalité, mais dans le cadre de l'héritage marxien et matérialiste, de partir des rapports sociaux imbriqués (et en perpétuelle évolution) qui produisent les catégories et « de voir comment leurs multiples imbrications produisent effectivement les groupes sociaux et les recomposent et en quoi elles reconfigurent incessamment les systèmes de domination et les rapports de force. » (Kergoat 2014, 56). L'approche est centrée sur les activités quotidiennes et concrètes du travail, dans une conception extensive du travail n'incluant pas les seules activités salariées mais également le travail domestique et parental : le travail gratuit est bien un travail et un travail exploité (Delphy, 1970). Une telle perspective ne conduit pas à relativiser l'organisation du travail, bien au contraire, mais à tenir ensemble rapports de classe, de sexe et de race compte tenu de leur indissociabilité.

- 46 Contestable, la hiérarchisation des rapports de classe et de sexe est en outre limitative au regard de ce que certain.es considèrent comme une troisième vague mondiale du féminisme dont les réseaux sociaux fournissent les conditions de possibilité et de radicalisation et dont #MeToo serait une illustration. Les féminismes du XXI^{ème} siècle sont pensés à travers des expériences plurielles ne se limitant pas aux rapports sociaux de sexe et de classe mais incluant les âges, les circulations internationales, les minorités (ethno-raciales, de genre et de sexualité) et interrogeant le sujet hégémonique (Bergès, Binard et Guyard-Nedelec, 2017). En France, depuis les années 2000, la ré-interrogation du féminisme à l'aune des études postcoloniales contribue à visibiliser des questions qui étaient restées jusque-là aux marges. En réalité, il s'agirait plutôt d'une continuité avec la vague initiée dans les années 1990 aux États Unis à travers le *Black Feminism*, les revendications des minorités, la routinisation de la théorie intersectionnelle... Associée aux réseaux sociaux, cette éventuelle troisième vague rend possible l'expression des « je » à travers des appartenances multiples et croisées et permet de revendiquer une lecture plurielle des féminismes qu'ils soient intersectionnels, anticapitalistes, écologique, transnational etc.
- 47 Invitant à dépasser la dichotomie sexe-classe, à pluraliser les rapports de domination et à les penser ensemble, cet héritage ne signifie pas pour autant une marginalisation de la classe sociale produite par le travail (même si le concept d'intersectionnalité, dans ses utilisations contemporaines, peut contribuer à minorer la classe au sein du tryptique classe-genre-race). La variable de la classe sociale est évidemment intéressante si on observe les individus accusés de harcèlement sexuel/agression/viol : il s'agit en priorité d'hommes des classes dominantes, hommes d'affaires (Weinstein) et/ou hommes politiques (ministre des affaires étrangères indien, ministres britanniques, juge Kavanaugh), d'hommes médiatiques – people (Luc Besson, Tariq Ramadan, Kevin Spacey). Et en France, ce sont des femmes de classes sociales (très) supérieures qui ont pris position contre le mouvement « #balance ton Porc », défendant la liberté d'importuner. Mais elles sont restées (très) minoritaires.
- 48 Si on accepte de penser qu'en dépit du travail comme lieu privilégié des violences sexistes, le mouvement #MeToo ne le concerne pas centralement mais produit plutôt une dénonciation transversale du patriarcat, la trajectoire du mouvement donne plutôt raison à Monique Wittig, dans une perspective qui rassemble les femmes dans une

identification certes commune mais incluant l'ensemble des différences liées à l'âge, la couleur, la classe, la sexualité, la nationalité etc.

LA NRT : *Les mouvements les plus visibles, qui s'inscrivent dans la lignée de #MeToo, semblent mettre en avant des milieux sociaux spécifiques, rassemblant des femmes diplômées et appartenant aux classes moyennes. Cette « impression » est-elle juste ? Et marque-t-elle là aussi une singularité du travail, comme l'a été la notion de plafond de verre qui a concentré les regards sur les femmes appartenant au monde des cadres ?*

- 49 **Sabine Fortino :** Une analyse rapide des secteurs où les témoignages se sont multipliés révèle la sur-représentation des catégories socioprofessionnelles les plus élevées, qualifiées ou prestigieuses. Actrices de renom, journalistes, avocates (autour du *tumblr* « Payetarobe »), universitaires... ce sont les femmes de ces groupes professionnels qui sont les plus visibles dans l'espace médiatique ouvert par #MeToo/#balance ton porc. La dynamique propre au champ journalistique explique en grande partie cette sur-représentation : les journalistes ne parlent jamais si bien que de ce qu'ils connaissent, fréquentent... ou de ce dont ils sont issus (les mêmes écoles ou formations) ; cette proximité sociale a sans nul doute permis d'amplifier l'écho de #MeToo dans la société, tout en lui accordant un crédit, une crédibilité immédiate qui manque souvent aux récits portés par les catégories populaires (je pense ici, mais il y a d'autres exemples nombreux, au peu de relais médiatique des récits de violences policières quand elles concernent les classes populaires, notamment racisées). L'accès à la parole publique est un autre facteur socialement clivant : trouver où et comment s'exprimer, se conformer aux normes implicites du récit sur Twitter... rien ne va de soi dans cette démarche et l'on ne s'étonnera pas de retrouver davantage des témoignages issus des catégories sociales déjà sur-représentées dans des réseaux sociaux tels que Twitter (catégories supérieures, urbaines, éduquées, plutôt jeunes...), Whatsapp, etc.
- 50 Cependant l'impact de #MeToo dans la société française va au-delà des formes prises par sa médiatisation. #MeToo et ses « répliques » incessantes depuis 2017 (comme si les groupes professionnels, les uns après les autres, étaient passés au crible) peuvent se lire comme un effet et un révélateur de la résistance des femmes salariées face à une appropriation masculine. En effet, leurs études et leurs qualifications, leur rapport à l'emploi et à la parentalité (désormais identique ou presque à celui des hommes qui travaillent, c'est-à-dire sans interruption professionnelle pour élever les enfants), et l'avancée en mixité... les autorisent à délégitimer une définition masculine du travail.
- 51 **Pauline Delage :** Une première piste pour comprendre cela provient des résultats de *L'Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France* (Jaspard et al., 2002) qui a montré que le niveau de violence perçu au travail diffère en fonction des groupes sociaux. C'est en particulier le cas pour les violences psychologiques : « Les femmes exerçant une profession indépendante et les ouvrières déclarent moins de violences que les autres salariées ; les cadres et professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires en déclarent plus : 19 % déclarent des pressions psychologiques, pour seulement 16 % des employées et des ouvrières » (Brown et al., 2002). Les types de violences subies dépendent également des professions : par exemple, les travailleuses du *care* en contact avec le public, comme les infirmières ou les assistantes sociales, déclarent davantage d'injures. #MeToo a pu avoir une résonance dans d'autres univers sociaux que celui des femmes cadres ; par exemple, en 2018, des grèves ont été lancées dans les Mc Do d'une dizaine de villes états-uniennes à la suite de #MeToo. Mais on peut penser qu'effectivement en fonction des métiers exercés, des conditions et de l'organisation du travail ainsi que de la pression des usager-es, la

violence au travail est non seulement plus ou moins vécue et ressentie mais aussi entendue comme intolérable et déclarée.

- 52 Une seconde piste tient à la conception dominante de l'action publique en matière d'inégalités de genre. Des chercheuses ont montré comment les politiques d'égalité professionnelle, en cherchant à lutter contre le plafond de verre et à accroître le nombre de femmes dans les conseils d'administration ou aux postes à responsabilité dans les entreprises, traitaient spécifiquement des carrières des femmes des classes moyennes et supérieures. Non seulement certaines lois ciblent explicitement ces femmes, comme la loi Copé-Zimmermann de 2011, mais l'application de politiques plus générales tend à se concentrer sur la mise en œuvre du principe de mixité dans les positions hiérarchiques plutôt que sur les conditions de travail, de formation et d'emploi des femmes, potentiellement celles de classes populaires (Charpenel et al, 2017).
- 53 Cette analyse renvoie également aux travaux portant sur l'avènement d'un féminisme néolibéral, centré sur les femmes privilégiées et déconnectées d'une analyse des rapports de classe et de race (Delage, 2018 ; Rottenberg, 2018). Dans l'étude de Catherine Rottenberg sur les États-Unis, ce féminisme néolibéral, porté par des femmes cheffes d'entreprise ou Ivanka Trump, la fille du Président états-unien, dont la focalisation sur la conciliation des vies professionnelle et familiale est l'une des caractéristiques, tend à participer à l'extension du capital en encourageant les femmes à se rendre disponibles sur le marché du travail. Ainsi, on peut penser que pour ces femmes, qui délèguent souvent une partie du travail domestique à d'autres femmes, de classes populaires, parfois migrantes et racisées, et qui sont encouragées à « faire carrière », la violence sexiste et le harcèlement sexuel demeurent des obstacles persistants mis en œuvre par des hommes dominants pour conserver certains de leurs privilèges et de leurs espaces d'entre-soi masculin.
- 54 **Marion Paoletti** : Peut-être les femmes cadres et diplômées se sont-elles d'abord et plus massivement saisies des hashtags. Mais la circulation dans l'espace social et la transnational de #MeToo est tout aussi remarquable. L'appropriation féministe du web a permis de donner la parole à des femmes ordinaires, peu ou pas médiatisées et de constituer un mouvement spontané, populaire, inattendu qui produit un sentiment de sororité atténuant les rapports de classe entre les femmes. Véronique Nahoum-Grappe relève que « ce sont dans des milieux de femmes ayant fait des études ou bénéficiant d'une reconnaissance symbolique dans des milieux culturellement emblématiques de la modernité, comme celui du cinéma, que naît ce mouvement, pour se diffuser jusque dans les couches plus populaires, celle des usines de sidérurgie de Chicago par exemple, dans le monde du travail des organismes privés ou publics » (Nahoum-Grappe, 2018 : 113). Elle note toutefois que « certains milieux pourtant restent sous-représentés, comme le monde paysan en France, ou celui des femmes extrêmement précaires et vulnérables : Roms, sans domicile fixe (pourtant objet d'une violence extrême dans nos espaces publics), exilées, femmes appartenant à des communautés idéologiques religieuses rigides. Mais aussi les femmes très privilégiées, situées aux sommets des hiérarchies sociales dans les milieux internationaux des très hautes fortunes, dont on sait qu'ils sont puissants, nombreux et délocalisés (...) Il s'agit donc d'un mouvement sans figure de chef féminin théorique, qui naît dans le monde social des femmes éduquées, urbanisées et qui évoluent dans des sphères sociales « brillantes », au sens des écrans et des rêves collectifs, qui petit à petit se diffuse dans les couches moyennes,

dont le mode de vie est urbanisé même en campagne » (Ibid : 113-114). On ne saurait donc souscrire à l'idée que #MeToo n'aurait concerné qu'un milieu restreint et serait le support d'une « égalité élitiste ». Si on n'est pas sûr que la classe sociale soit pertinente pour discriminer parmi les femmes celles qui se sont reconnues dans #MeToo, en revanche l'appartenance générationnelle semble produire davantage d'effets.

- 55 #MeToo semble favoriser et accompagner une radicalisation et un engagement féministes chez les plus jeunes. #MeToo n'a pas entraîné de regain d'activité de la CEVHS de l'université de Bordeaux dans le sens d'une augmentation sensible des saisines. En revanche, l'année 2018-19 a été marquée par un regain de mobilisations féministes parmi les étudiantes de l'université de Bordeaux, avec une forme de radicalisation notamment des étudiantes en sciences humaines et sociales (slogans sur les murs, « name and shame », pétition, marches nocturnes –mixtes et non mixtes etc.). Il s'agit certes d'un public étudiant et diplômé mais qui par contraste avec les années antérieures signale que la tolérance à l'égard de toute forme de sexisme chez les plus jeunes est désormais proche de zéro. A l'échelle nationale, le mouvement « Nous toutes » ou le collectif « Stop harcèlement de rue » paraissent ainsi significatifs de l'effet produit par le mouvement sur les plus jeunes.

LA NRT : #MeToo, et après ? D'après vous, observe-t-on des effets concrets de #MeToo, notamment dans les collectifs de travail ? Et plus largement dans l'action publique (législative, administrative, judiciaire, éducative, ...).

- 56 **Marion Paoletti :** En l'absence d'enquête, il est difficile de se prononcer sur l'impact de #MeToo sur les collectifs de travail. On ne peut que se référer à son expérience personnelle et aux propos échangés avec des collègues, notamment s'adressant à celle qui est aussi chargée de mission sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans son université. En ce sens, peut-être est-il pertinent de relever qu'une réunion sur l'égalité entre les sexes a été organisée (à la demande de femmes) dans le laboratoire [Centre Émile Durkheim] au printemps 2019, précédée d'une réunion non mixte. De telles initiatives, inédites, ont peut-être été favorisées par #MeToo, qui a rendu incontournable la question de l'égalité entre les sexes au travail. Plus largement, comme déjà mentionné, ce sont les demandes de formation à la fonction de référent.es des violences sexistes et sexuelles qui se sont multipliées au cours de la dernière année universitaire plus que les saisines pour des cas de harcèlement sexuel entre des membres du personnel. En particulier, les initiatives ou demandes émanant d'étudiantes se sont concentrées autour de la notion de consentement, comme s'il fallait formaliser la différence entre deux attitudes que tout oppose : la séduction *versus* l'imposition.
- 57 De manière plus informelle, les déclarations de quelques collègues s'interrogeant sur leurs pratiques ou leurs propos signalent peut-être une réflexivité inhabituelle d'hommes nouvellement portés à s'interroger sur la réception par leurs collègues femmes de « blagues » ou de comportements qui allaient de soi (par exemple, laisser après un déjeuner de travail son plateau-repas sur la table de réunion pour que d'autres s'en occupent...). À l'inverse de cette empathie inédite, on ne peut ignorer les remarques, dans un cercle plus ou moins amical, qui ne sont sans doute pas isolées, d'hommes venant accoler immédiatement un « mais » après la reconnaissance de l'utilité de #MeToo (« mais c'est trop radical », « mais ça va tuer la séduction » etc.). Le silence persistant et collectif des hommes non concernés par les abus dénoncés par #MeToo rend difficile à ce stade la compréhension de l'effet du mouvement sur les

hommes, entre réflexivité ou résistance, solidarisation avec la classe des femmes ou celle des hommes. La question de cet impact est sans doute la plus intéressante. Et peut-être parleront-ils bientôt ? Ont pu être signalées, dans quelques médias, des réactions d'hommes au travail regroupées sous l'étiquette de règle de « Mike Pence », tels ces sud-coréens qui éviteraient dorénavant tout contact avec leurs collègues femmes pour éviter des mises en cause, au risque de consolider les « boy's clubs » au détriment de l'égalité professionnelle entre les sexes (RFI – 27 mars 2018). Un *backlash* ou un contrecoup (S. Faludi, 1993) n'est jamais à exclure, et il y aurait un abus de langage à décrire une France conquise par le féminisme, l'optimisme pro-féministe post-#MeToo devant immédiatement se confronter aux attaques dont les féministes sont l'objet sur les réseaux sociaux. La haine des antiféministes sur les réseaux sociaux a par exemple amenée au début de l'été 2019 Anaïs Bourdet, animatrice du *Tumblr* « Paye ta Shnek » (« Paye ta chatte », argot alsacien) qui recensait des témoignages de harcèlement sexuel à le fermer après sept années de fonctionnement.

- 58 Parmi les effets les plus concrets, il faut signaler, outre une visibilité médiatique remarquable des violences sexistes et sexuelles, l'augmentation des plaintes pour harcèlement ou agression sexuels (plus 23 % entre le premier semestre 2018 et le premier semestre 2019 selon le haut conseil à l'égalité...). Cette augmentation des plaintes pose immédiatement la question des moyens pour l'accompagnement des plaintes, processus on le sait difficile et au succès plus qu'aléatoire. Pour la question des violences conjugales, c'est, à l'ouverture du dit-Grenelle, la question des moyens financiers pour l'accompagnement que les associations militantes veulent placer au centre. Pour l'instant, la réponse gouvernementale s'est concentrée, après #MeToo, sur la création de nouveaux délits : de manière quasi concomitante à #MeToo, la secrétaire d'Etat Marlène Schiappa a annoncé, en octobre 2017, une nouvelle loi sur les violences sexistes et sexuelles devenue la loi du 3 août 2018 qui, entre autres, réprime « l'outrage sexiste » et étend la définition du harcèlement sexuel pour y inclure « des propos ou comportements (...) imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. » Il faut en outre souligner l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique adopté en novembre 2018 qui comprend un volet important pour « renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ».
- 59 Mais la particularité du mouvement #MeToo par rapport à d'autres mouvements féministes, comme le souligne Michèle Riot Sarcey dans un entretien au *Monde* en mars 2018, c'est qu'il ne demande pas d'actions particulières (comme le droit de vote ou le droit à l'IVG). C'est un mouvement de prise de parole, qui demande l'égalité par un changement de comportements. Comme s'il actait que la législation est déjà bien avancée, dans de nombreux pays, et que la loi est limitée dans son efficacité, qu'elle ne règle rien, et notamment pas la domination culturelle d'un sexe sur l'autre.
- 60 **Pauline Delage** : Des collègues qui travaillent sur les violences fondées sur le genre ont constaté d'une part, une transformation de la manière dont leur recherche a pu être appréhendée et discutée au sein de la communauté scientifique, d'autre part, l'importance, qu'elles n'avaient pas nécessairement anticipée, que peut avoir #MeToo comme moment de prise de conscience de la violence chez leurs enquêtées (VisaGe, 2019). Mais ces impressions éparses qui laissent présumer des effets cognitifs de #MeToo nécessiteraient d'être travaillées de façon plus systématique et il faudrait en effet mener

une enquête pour mieux comprendre en quoi et comment il a contribué, ou non, à changer le regard sur des situations façonnées par le sexisme et à transformer le rapport à la violence des personnes qui la subissent, qui l'agissent ou qui en témoignent. Dans quelles configurations sociales et organisationnelles certains comportements, jusqu'alors considérés comme tout à fait normaux pour certaines, peut-être un peu gênants voire révoltants pour d'autres, sont devenus des problèmes ? A quels types de comportements l'idée de violence renvoie-t-elle alors ? Il s'agirait aussi de savoir si #MeToo a permis de changer les routines institutionnelles en encourageant certaines organisations à prendre à bras le corps des actes ou des paroles qui n'étaient pas jugés problématiques. Là encore, si c'est le cas, quelles sont les mesures privilégiées ? L'enseignement supérieur et la recherche, comme d'autres espaces de travail, seraient probablement un terrain d'enquête intéressant...

- 61 Dans tous les cas, il est difficile d'isoler totalement l'événement que constitue #MeToo de cette séquence de développement de l'action publique dans laquelle il est inscrit. Outre les lois promulguées depuis les années 2000 qui témoignent de ce mouvement général, rappelons que la question des violences faites aux femmes avait été érigée au rang de grande cause quinquennale et que l'idée de pénalisation du harcèlement de rue avait déjà été lancée par la secrétaire d'État Marlène Schiappa. Du côté médiatique, à titre d'exemple, Titiou Lecoq avait publié un article important sur les féminicides conjugaux (2017), et le harcèlement sexuel en politique : l'affaire Baupin était l'objet de nombreux articles de *Mediapart* (Bredoux, 2016). Plutôt qu'un déclencheur, #MeToo a probablement joué un rôle de catalyseur permettant d'accélérer la création de dispositifs d'action publique et de renforcer l'attention publique sur ce problème. Reste que les associations dénoncent toujours un manque non seulement de traitement effectif dans différents mondes institutionnels et professionnels (santé, police, justice etc.) mais aussi de moyens matériels pour pérenniser, consolider et développer leur travail. #MeToo consacre ainsi une focalisation croissante sur la violence sexiste comme catégorie permettant de réaliser, de donner du sens et de signifier un ensemble d'inégalités et de discriminations liées au genre.
- 62 **Sabine Fortino** : Je pense aussi qu'il est trop tôt pour observer les effets concrets produits, dans le travail, par la déferlante #MeToo et que des recherches approfondies seraient précieuses à ce niveau. Cependant, il faut noter qu'au niveau syndical, notamment, des initiatives sont prises pour faire de la question des violences sexuelles et du harcèlement dans le monde du travail un enjeu de la négociation en entreprise. Déjà, en juin dernier, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté une convention internationale contre le harcèlement au travail ; le mouvement syndical et associatif français se mobilise depuis pour qu'elle soit ratifiée en France (voir la tribune « Violences sexistes et sexuelles : monsieur le Président, c'est à vous d'agir ! », publiée le 6/07/2019 dans *Libération*, signée par la CGT, l'Union syndicale Solidaires, la FSU ainsi que par des associations féministes telles que l'AVFT, le Collectif national pour les droits des femmes, le collectif #NousToutes, « Femmes égalité », « la Marche mondiale des femmes France »...). Il s'agit ici de faire émerger de nouveaux droits et protections pour les victimes de violences telles que « le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés payés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie, l'accès à la prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes (...), l'interdiction du licenciement pour les femmes victimes de violence au travail » (*Libération*, art. cité). Sur le plan de la prévention des risques professionnels, des propositions émergent pour intégrer dans les négociations une vigilance particulière

sur les facteurs de risques comme le travail isolé, de nuit... qui peuvent exposer les salariées à des violences. Plus largement, les signataires de la tribune insistent sur la nécessité de la formation des salariés, des employeurs, des magistrats... à la thématique des violences sexuelles pour qu'elles ne puissent plus être invisibilisées. Dans une large mesure, l'effet #MeToo est donc aussi d'avoir permis que, sur cette question pourtant très importante, le mouvement féministe soit moins seul, moins isolé que par le passé.

BIBLIOGRAPHIE

- ARRUZZA Cinzia, BATTACHARYA Tithi & FRASER Nancy (2019), *Féminisme pour les 99 %. Un manifeste*, La Découverte, Paris.
- BERGES Karine, BINARD Florence & GUYARD-NEDELEC Alexandrine (dir.) (2017), *Féminisme du XXIème siècle, une troisième vague ?* Rennes, P.U.R
- BERREBI-HOFFMANN Isabelle (2010), « Les métamorphoses de l'intime. Repenser les relations entre le public et le privé au travail », *Empan*, vol. 77, n° 1, 13-17.
- BERTRAND David (2018), « L'essor du féminisme en ligne. Symptôme de l'émergence d'une quatrième vague féministe ? », *Réseaux*, vol. 208-209, n° 2, 232-257.
- BREDOUX Lenaïg (2016), « Des femmes dénoncent les agressions et harcèlements sexuels de Denis Baupin », *Mediapart*, 9 mai 2016.
- BROWN Elizabeth, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique & JASPARD Maryse (2002), « Les paroxysmes de la conciliation. Violence au travail et violence du conjoint », *Travail, genre et sociétés*, vol. 8, n° 2, 149-165.
- CHARPENEL Marion, DEMAILLY Hélène & POCHIC Sophie (2017), « Égalité négociée, égalité standardisée ? », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 37.
- CRENSHAW Kimberlé Williams ([1970] 2005), « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, vol. 39, n° 2, 51-82.
- DAGORN Johanna, FRANQUET Laetitia & ALESSANDRIN Arnaud (2017), « La nuit, tous les déplacements des femmes sont gris », *Cambo*, n° 12, 53-57.
- DÉFENSEUR DES DROITS (2014), "Enquête sur le harcèlement sexuel au travail", *Enquêtes&Résultats*, mars, <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcelement-sexuel-au-travail>
- DELAGE Pauline (2018), *Droits des femmes. Tout peut disparaître*, Paris, Textuel.
- DELPHY Christine ([1970] 1998), *L'ennemi principal. 1. Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse.
- FALUDI Susan ([1991] 1993), *Backlash. La guerre froide contre les femmes*. Paris, Des femmes.
- FORTINO Sabine (1999), « De la ségrégation sexuelle des postes à la mixité au travail : étude d'un processus », *Sociologie du travail*, n° 4/99, 363-384.

- FORTINO Sabine (2002), *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.
- FORTINO Sabine (2004) « Rapports sociaux de sexe et classes sociales », in BOUFFARTIGUE, Paul (dir.). *Le retour des classes sociales*, Paris, La Dispute, 193-210.
- FORTINO Sabine (2009), « Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus », *Guides et Documents de l'ANACT, numéro spécial « Genre et conditions de travail »*, 24-64.
- FRÉTIGNÉ Cédric (2003), « Favoriser l'entrée des femmes dans l'entreprise, dans des secteurs d'activité non traditionnellement féminins », Recherche-action sous la direction scientifique de CHARLES Frédéric. et FORTINO Sabine, CNIDFF.
- GALERAND Elsa & KERGOAT Daniele (2014), « Consubstantialité vs intersectionnalité ? À propos de l'imbrication des rapports sociaux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 26, n° 2, 44-61.
- GRIFFIN Susan (1971), « Rape: The All-American Crime », *Ramparts Magazine*, septembre.
- HAMON Hervé, ROTMAN Patrick (1988), *Génération, les années de poudre*, Paris, Seuil.
- HOOKS Bell (1981) *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*, Boston, South End Press.
- INCITE! WOMEN OF COLOR AGAINST VIOLENCE (2006), *Color of Violence: The Incite! Anthology*, Cambridge, South End Press.
- JASPARD Maryse & al. (2002), *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, Paris, la Documentation française.
- JUTEAU Danielle (2016), « Un paradigme féministe matérialiste de l'intersectionnalité », *Cahiers du Genre*, vol. 4, n° 3, 129-149.
- KELLY Liz (1987), « The Continuum of Sexual Violence », dans HANMER Jalna et MAYNARD Mary (dir.), *Women, Violence and Social Control, Atlantic Highlands*, Humanities Press International, 46-60.
- KERGOAT Danièle (2001), « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées », *Travailler*, vol. 6, n° 2, 105-114.
- KERGOAT Danièle (1978), « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique des deux variables : sexe et classes sociales », *Critiques de l'économie politique*, n° 5, 65-97.
- LECOQ Titou (2017), « En France, on meurt parce qu'on est une femme », *Slate*, 23 juin 2017.
- MATONTI Frédérique (2012), « Les mots pour (ne pas) le dire. Viol, consentement, harcèlement : les médias face aux affaires Strauss-Kahn », *Raisons politiques*, vol. 46, n° 2, 13-45.
- MESTRE Claire, MORO Marie-Rose (2018), « Me too, femmes exilées et d'ici, femmes du sud et du nord, femmes blanches et noires », *L'Autre*, vol. 19, n° 2, 133-136.
- MULLER Sandra (2018), *#balancetonporc*, Paris, Flammarion.
- NAHOUM-GRAPPE Véronique (2018), « #MeToo : Je, Elle, Nous », *Esprit*, vol. mai, n° 5, 2018, 112-119.
- PAOLETTI Marion & RUI Sandrine (2015) « Introduction. La démocratie participative a-t-elle un sexe ? », *Participations*, vol. 12, n° 2, 2015, 5-29.
- PEZÉ Marie (2009), « Interview : Questions de genre » au travail : un exercice de longue haleine », *Travail et changement/la revue de la qualité de vie au travail*, ANACT, n° 327.

RIOT-SARCEY Michèle (2018), « # MeToo, la politisation de ce mouvement est indispensable », *Le Monde*, www.lemonde.fr/societe/article/2018/03/08/metoo-la-politisation-de-ce-mouvement-est-indispensable_5267745_3224.html

ROTTENBERG Catherine (2018), *The rise of neoliberal feminism*, Oxford, Oxford University Press.

SAGUY Abigail (2003), *What Is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne*, Berkeley, CA, University of California Press,

SAGUY Abigail (2018) « La fin de l'impunité. #metoo et #balancetonporc », *La Vie des idées*, 27 février 2018.

VISAGE (2019), « Vivacité des recherches sur les violences fondées sur le genre : la création du laboratoire junior « VisaGe » », *Mouvements*, vol. 3, n° 99, 67-74.

WHITTIER Nancy (2018) « Activism against Sexual Violence Is Central to a New Women's Movement: Resistance to Trump, Campus Sexual Assault, and #MeToo », *Mobilizing Ideas*, 22 janvier 2018.

NOTES

1. « Meet Tarana Burke, Activist who started #MeToo Campaign to Ignite Conversation on Sexual Assault », *Democracy Now*, October, 17th, 2017.
2. « L'hymne des femmes » est tout entier construit sur ce registre : « Nous qui sommes sans passé, les femmes ; Nous qui n'avons pas d'histoire (...) Asservies, humiliées, les femmes ; Achetées, vendues, violées ; Dans toutes les maisons, les femmes ; Hors du monde reléguées (...) Reconnaissons-nous, les femmes ; Parlons-nous, regardons-nous ; Ensemble, on nous opprime, les femmes ; Ensemble, Révoltons-nous » (extraits)
3. Il est d'ailleurs intéressant d'observer à cet égard la fréquentation plus importante observée lors des manifestations féministes depuis 2017 (comme la journée d'action du 26/11/2018, à l'appel du groupe  Nous toutes, contre les violences sexuelles et sexistes qui a réuni plus de 50 000 personnes dans 50 villes en France), ou encore la présence remarquable de jeunes éco-féministes lors des manifestations des jeunes pour le climat tout au long de l'année 2018-2019, etc. qui révèlent que #MeToo a indéniablement relancé le militantisme féministe contemporain.
4. Les échanges autour de cette controverse se sont tenus avant le jugement rendu le 25 septembre 2019 contre Sandra Muller, initiatrice du hashtag sur Twitter.
5. Notes d'observations d'une journée d'études sur les conductrices de train organisées par le CGT-Cheminots (Montreuil, 2012) ; plus largement voir Fortino (2009).
6. La « ligue du LOL » est le nom d'un groupe constitué sur Facebook regroupant essentiellement des hommes dans le milieu journalistique et de la communication qui via les réseaux sociaux pratiquait du harcèlement à connotation sexiste et homophobe.
7. Rappelons en effet que #balancetonporc a été lancé la veille de #MeToo.
8. A propos du développement du cadre juridique sur le harcèlement aux Etats-Unis et en France, voir Saguy (2003), ainsi que « La fin de l'impunité. #MeToo et #balancetonporc », *La Vie des idées*, 27 février 2018.
9. Voir notamment « Doublement du nombre de saisines entre 2015 et 2017 : l'AVFT FAIT UNE PAUSE », 31 janvier 2018, <https://www.avft.org/2018/01/31/lavft-fait-une-pause/>
10. Voir <http://www.avft.org/>
11. Le campus de Bordeaux se caractérise par sa très grande superficie dont une partie importante est constituée de vastes pelouses. Celles-ci ne sont pas ou très mal éclairées et il y a

eu sur la campus plusieurs agressions sexuelles, donnant lieu à des manifestations et à des marches afin de pointer les endroits les plus critiques.

RÉSUMÉS

Face à l'irruption de *#MeToo*, trois spécialistes, sociologues ou politistes, proposent d'analyser les liens entre ce phénomène de dénonciation des agressions sexistes et sexuelles et le monde du travail. Ces trois chercheuses remettent en perspectives ce mouvement et ses déclinaisons. Si le monde du travail en est un des foyers, la discussion croisée entre ces trois contributions souligne que la remise en cause des rapports sociaux de genre dépasse le travail et se déploie dans de multiples sphères sociales de la société.

Following the emergence of *#Me Too*, three specialists, sociologists and politicists, propose to analyse the links between this phenomenon of denunciation of sexist and sexual assaults and the professional world. These three researchers put this movement and its variations into perspective. If the work place is one of its hotbeds, the cross-discussion between these three contributions underlines that the challenge of gender social relations exceeds work and extends to multiple social spheres in the society.

Ante a la irrupción de “*#MeToo*”, tres especialistas, sociólogas y politólogas proponen analizar los vínculos entre este fenómeno de denuncia de las agresiones sexistas y sexuales y el mundo del trabajo. Estas tres investigadoras ponen en perspectiva este movimiento y sus variantes. Si el mundo del trabajo es uno de los focos, la discusión cruzada entre estas tres contribuciones destaca que el cuestionamiento de las relaciones sociales de género trasciende el trabajo y se despliega en múltiples esferas sociales de la sociedad.

INDEX

Mots-clés : *#MeToo*, travail, harcèlement, violences sexuelles et sexistes, mobilisations, genre

Palabras claves : *#MeToo*, trabajo, acoso, violencias sexuales y sexistas, movilizaciones, género

Keywords : *#MeToo*, work, harassment, sexual and gender-based violence, social movements, gender

AUTEURS

OLIVIER COUSIN

Université de Bordeaux, Centre Emile Durkheim

JULIE LANDOUR

Université Paris Dauphine, IRISSO

PAULINE DELAGE

Chargée de recherches au CNRS, CRESPPA

SABINE FORTINO

Maîtresse de conférences à l'Université Paris-Nanterre, CRESPPA

MARION PAOLETTI

Maîtresse de conférences à l'Université de Bordeaux, Centre Emile Durkheim, chargée de mission « parité égalité diversité » et responsable à l'Université de la *Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes*