

# Les politiques d'égalité de genre, encore du wokisme !

*Joseph Mumbanza Ngeke, Laurent Licata et Claudia Toma*

Dans cette contribution, nous considérons certaines manifestations de l'opposition aux politiques d'égalité de genre comme une des expressions de l'antiwokisme sur le lieu de travail. Nous évoquons la croyance en la discrimination de genre comme un des facteurs explicatifs des attitudes des employé·es vis-à-vis des politiques d'égalité de genre. Ensuite, nous distinguons l'antiwokisme de la perception du « woke washing », dont nous abordons également l'importance pour les organisations à travers la perception de l'hypocrisie organisationnelle. Enfin, nous présentons et discutons quelques résultats d'une étude réalisée au sein d'une université belge sur la perception des politiques d'égalité de genre de l'organisation par les employé·es.

« Je suis fatigué de ce matraquage idéologique permanent, presque “woke” [...] l'Université est un lieu avant tout d'enseignement... ». Extrait d'un commentaire sur la perception des politiques d'égalité de genre dans une université belge. Qu'elles soient mises en place par les organisations ou soutenues par les employé·es, les politiques d'égalité de genre nécessitent une prise de conscience préalable de ces inégalités encore présentes sur le lieu de travail. Cet état d'éveil est en accord avec le sens initial du concept « woke », un terme au départ destiné à signaler une prise de conscience des injustices sociales

et de la discrimination. Désormais, le label « woke » agit comme un stigmate qui appelle à la méfiance, à la résistance voire au boycott de certaines politiques.

## **Partisan·e·s et détracteur·ices**

Nous désignons par « politiques d'égalité de genre » un ensemble d'initiatives, de mesures et d'actions prises par les organisations pour lutter contre ces inégalités et promouvoir l'égalité des chances, des ressources et des droits entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Les politiques d'égalité de genre sont cruciales pour un environnement

de travail inclusif et équitable<sup>1,2</sup> dans la mesure où elles s'attaquent à des enjeux tels que la discrimination à l'embauche, le harcèlement, les écarts de salaire entre hommes et femmes, l'accès des femmes à des postes de direction ainsi que dans des secteurs majoritairement masculins, ou encore pour l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

De nos jours, la perception des progrès réalisés en matière d'égalité de genre sur le lieu de travail peut varier considérablement. Si certains employé-es estiment que la question des inégalités entre les hommes et les femmes a déjà été résolue et qu'il serait donc injustifié de mener des politiques d'égalité de genre, d'autres pensent qu'il reste encore du chemin à parcourir et que ces politiques demeurent nécessaires. La croyance en la discrimination de genre est la croyance selon laquelle la discrimination à l'égard des femmes persiste encore aujourd'hui sur le lieu de travail<sup>3,4</sup>. Elle souligne l'importance de mettre en place des initiatives et des actions visant à remédier à cette discrimination. Les personnes qui déclarent qu'elles ne croient pas que la discrimination de genre existe dans leurs organisations sont plus enclines à s'opposer et à stigmatiser les politiques d'égalité de genre que les personnes qui déclarent que cette discrimination est bel et bien présente<sup>5</sup>. Le déni de la discrimination de genre peut être un

moyen pour certain-es de dissimuler leurs préférences en faveur du maintien d'un système inégalitaire à leur avantage<sup>6</sup>, à côté d'autres idéologies qui légitiment l'ordre social existant telles que le conservatisme politique, l'autoritarisme de droite ou l'orientation à la dominance sociale<sup>7</sup>.

### L'étiquette « woke » stigmatise les politiques d'égalité de genre

Une manière récente, mais fortement efficace, de stigmatiser les politiques d'égalité de genre est de les appeler des politiques « wokistes ». Ainsi, aux États-Unis, on a vu émerger le slogan « get woke, go broke »<sup>8</sup> pour traduire l'idée que les organisations qui s'engagent publiquement dans des causes sociales dites « woke » comme l'égalité de genre connaissent une dévaluation financière significative. Désormais, l'étiquette « woke » agit comme un stigmate qui pousse à la méfiance et au boycott<sup>9</sup>. Elle « jette un profond discrédit », et constitue un attribut qui implique d'être entaché et dévalorisé<sup>10</sup>.

Dans un contexte où être « woke » est perçu négativement, le fait de qualifier une politique de « wokiste » devient une forme de résistance à celle-ci. Cette formule est utilisée par des personnes opposées aux initiatives sociales et opposées à tout engagement de leur organisation qu'ils perçoivent comme

1|Dobbin F. et Kalev A., *Why Diversity Programs Fail*, Harvard Business Review, 1 juillet 2016.

2|England P. et al. *Progress toward gender equality in the United States has slowed or stalled*, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 117, n° 13, 2020, p. 6990-97

3|Konrad A. M. et Hartmann L., *Gender Differences in Attitudes Toward Affirmative Action Programs in Australia: Effects of Beliefs, Interests, and Attitudes Toward Women*, *Sex Roles*, vol. 45, n° 5-6, 2001, p. 415-32.

4|Tougas F., et al. *Men's Attitudes toward Affirmative Action: Justice and Intergroup Relations at the Crossroads*, *Social Justice Research*, vol. 8, no 1, 1995, p. 57-71.

5|Konrad A. M. et Hartmann L., op. cit.

6|Swim J. K., et Campbell B., *Sexism: Attitudes, Beliefs, and Behaviors*. *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes*, édité par Rupert Brown et Samuel L. Gaertner, 1<sup>re</sup> éd., Wiley, 2003, p. 218-37.

7|Major B., et Kaiser C.R., *Ideology and the Maintenance of Group Inequality*, *Group Processes & Intergroup Relations*, vol. 20, n° 5, septembre 2017, p. 582-92. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1177/1368430217712051>.

8|d'Abrera B., *Get Woke Go Broke*, IPA - The Voice For Freedom, 2019.

9|Warren D. E. « Woke » Corporations and the Stigmatization of Corporate Social Initiatives, *Business Ethics Quarterly*, vol. 32, n° 1, 2022, p. 169-98.

10|Goffman E., *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall 1963.

incohérent avec ses objectifs premiers<sup>11</sup>. Une faible croyance en la discrimination de genre (à côté d'autres idéologies comme la dominance sociale, l'autoritarisme ou la méritocratie), provenant parfois d'un manque d'information concernant les inégalités persistantes, est un facteur déterminant pouvant expliquer l'utilisation de l'étiquette « woke » pour stigmatiser les politiques d'égalité de genre.

### « Wokisme », « woke washing » : quelles différences ?

Comme Danielle Warren l'a mis en évidence<sup>12</sup>, à côté de celles et ceux qui stigmatisent les entreprises en les accusant de wokisme, on peut distinguer celles et ceux qui accusent les organisations de « woke washing », à l'instar des critiques en termes de « green washing » ou de « pink washing ». Si le premier groupe est initialement opposé aux initiatives sociales de l'entreprise qu'ils désignent péjorativement comme « woke », le second utilise l'étiquette « woke washing » pour signifier que les initiatives sociales des entreprises sont en conflit avec les pratiques ou valeurs réelles des organisations. Cette distinction ne rejoint pas parfaitement la distinction entre orientations politiques progressistes ou conservatrices puisque l'on observe des attitudes antiwoke aussi bien à gauche qu'à droite<sup>13</sup>.

Concernant spécifiquement les politiques d'égalité de genre, on a vu émerger le terme « gender washing ». Pour Fox-Kirk et ses collègues<sup>14</sup>, « gender

washing » est le processus par lequel la rhétorique organisationnelle sur l'égalité diffère des expériences vécues par les travailleur-euses marginalisé-es créant le mythe de l'égalité de genre alors que les individus dans l'organisation continuent à subir une discrimination de genre persistante en raison de la structure organisationnelle et des pratiques culturelles telles que les politiques, les procédures et les normes ».

Bien que distincts, ces deux groupes de critiques « woke » et « woke washing » ont en commun la perception d'une incohérence<sup>15</sup>. Une incohérence entre les objectifs de l'organisation et ses engagements et initiatives sociales pour le premier groupe et une incohérence entre les engagements et les pratiques réelles des organisations pour le second groupe. Cette perception d'incohérence conduit, dans les deux cas, à la perception d'une hypocrisie organisationnelle. L'hypocrisie organisationnelle perçue désigne « la croyance qu'une organisation prétend être quelque chose qu'elle n'est pas »<sup>16</sup>. Des études antérieures ont montré que la perception par les employés-es de l'hypocrisie organisationnelle en matière de responsabilité sociale des entreprises peut entraîner des répercussions négatives, notamment sur leur comportement au travail, leur intention de démissionner et leur attitude à l'égard de l'entreprise, etc.<sup>17</sup>

### Quelques résultats

Entre décembre 2022 et février 2023, nous avons invité le personnel de l'ULB (Université libre de Bruxelles) à répondre

11|Lesh M., *Labour's Plan for Power Would Destroy the Fundamentals of for-Profit Capitalism*, *The Telegraph*, 21 novembre 2019.

12|Warren D. E. « Woke » Corporations and the Stigmatization of Corporate Social Initiatives, *Business Ethics Quarterly*, vol. 32, n° 1, 2022, p. 169-98.

13|Bherer M.-O., *La sociologue Nathalie Heinrich cherche à impulser un « antiwokisme de gauche »*, *Le Monde.fr*, 1 juin 2023.

14|Fox-Kirk W. et al., *Genderwashing: The Myth of Equality*. *Human Resource Development International*,

vol. 23, n° 5, 2020, p. 586-97.

15|Warren D.E., op. cit., p. 415-32.

16|Wagner T., et al., *Deconstructing corporate hypocrisy: A delineation of its behavioral, moral, and attributional facets*. *Journal of Business Research*, vol. 114, 2020, p. 385-94.

17|Qing M., et Zhou J., *Corporate Hypocrisy and Counterproductive Work Behavior: A Moderated Mediation Model of Organizational Identification and Perceived Importance of CSR, Sustainability*, vol. 12, n° 5, 2020, p. 1847.

à un questionnaire sur la perception des politiques d'égalité de genre mises en place dans l'organisation. 700 réponses complètes ont été récoltées et analysées à la fois par des statistiques corrélationnelles et une analyse de contenu. Nous décrivons ci-dessous certains résultats liés à l'influence de la croyance en la discrimination de genre sur les attitudes des employé-es vis-à-vis des politiques d'égalité de genre et la perception de l'hypocrisie organisationnelle. Puis, nous explorons les divergences dans les allégations de « wokisme » et de « woke washing » entre les points de vue des hommes et ceux des femmes.

Cette étude a mis en évidence trois résultats importants :

I. La croyance en la discrimination de genre sur le lieu de travail influence les attitudes des employé-es vis-à-vis des politiques d'égalité de genre et cette influence est différente selon le genre des employé-es. Plus les employé-es croient que la discrimination de genre est présente dans l'organisation, plus ils soutiennent les politiques d'égalité de genre. Toutefois, cette influence est différente en fonction du genre : plus les hommes croient en la discrimination de genre sur leur lieu de travail, plus ils ont des attitudes positives envers les politiques d'égalité de genre, tandis que plus les femmes y croient moins leurs attitudes sont positives envers les politiques d'égalité de genre.

II. La croyance en la discrimination de genre sur le lieu de travail favorise la perception de l'hypocrisie organisationnelle. Plus les employé-es croient que la discrimination de genre existe encore sur leur lieu de travail, plus ils perçoivent l'organisation comme hypocrite dans la mise en place des politiques d'égalité de genre. Cet effet est plus fort chez les femmes que chez les hommes.

III. Globalement, les attitudes envers les politiques d'égalité de genre de l'université étaient positives, tant chez les participantes que chez les participants. Les commentaires contenant des accusations de « wokisme » envers l'organisation émanent plus souvent d'hommes que de femmes, alors que l'inverse est vrai pour les accusations de « woke washing ».<sup>18</sup>

Dans les commentaires récoltés chez les hommes, on peut notamment lire :

« [...] Je suis fatigué de ce matraquage idéologique permanent, presque “woke”, promouvant pêle-mêle l'épouvantable écriture inclusive (non ! ce n'est pas une écriture officialisée par l'Académie française...), la focalisation sur la non-binarité et des combats qui ne sont pas les miens. [...] Cette normativité étouffante du “il faut penser ainsi”, “il faut inclure”, “il faut surfer sur l'ère du temps progressiste”, “il ne faut choquer personne”. [...] L'Université est un lieu avant tout d'enseignement, de recherche et de culture, voire pour beaucoup de rencontre(s) et d'épanouissement. »

Parmi les commentaires récoltés chez les femmes, on peut lire :

« J'ai subi du harcèlement sexiste venant de mon supérieur. [...] J'ai bien eu le ressenti que tout est fait pour plutôt ne pas nuire à la réputation de l'université et de ses professeurs. J'ai rencontré d'autres femmes avec des expériences similaires durant cette période. Si l'université désire améliorer l'égalité de genre, le plus efficace serait de montrer l'exemple en prenant le mal à la racine. Tant que les femmes avec des expériences sexistes désastreuses ne sont pas prises au sérieux, et les fautifs restent impunis, ce ne sont que des faux-semblants. »

18|| Il est cependant important de noter que sur ce troisième résultat issu de l'analyse des commentaires, les tendances ne sont pas représentatives, puisque seuls 190 commentaires sur 700 réponses complètes (27% de l'échantillon) ont été recueillis et analysés.

## Une perception genrée

L'antiwokisme qui utilise l'étiquette « woke » comme stigmaté pour dévaloriser les politiques et les organisations dans leurs efforts de contribuer aux luttes contre les inégalités sociales crée un climat hostile aux politiques d'égalité de genre. Nos résultats ont montré que la croyance en la persistance de la discrimination de genre, qui est proche de l'état d'esprit « woke » dans son sens initial, joue un rôle important dans l'adhésion des employé·es aux politiques d'égalité de genre. Toutefois, la différence entre les hommes et les femmes est importante à considérer. Plus les femmes rapportent qu'elles vivent des expériences sexistes et de la discrimination, plus cela renforce leur perception que les inégalités de genre sont bel et bien présentes. Cela les amène à avoir une attitude critique envers ces politiques, qu'elles jugent inefficaces. Elles perçoivent une incohérence entre les promesses de l'organisation et ses actions, ce qui les amène à douter de sa sincérité. Chez les hommes, c'est exactement l'opposé : plus ils perçoivent que la discrimination de genre est présente dans l'université, plus positives sont leurs attitudes envers les politiques d'égalité de genre de l'université. L'analyse des commentaires suggère que, pour les hommes, la prise de conscience des inégalités de genre au sein de l'organisation soutient la légitimation des politiques d'égalité de genre. À l'inverse, la négation de leur persistance semble justifier la délégitimation de ces politiques.

Dans le même ordre d'idées, lorsqu'elles expriment leur perception d'une hypocrisie organisationnelle, les femmes reprochent à l'université l'incohérence entre les politiques d'égalité de genre et leur vécu des expériences de harcèlement, de sexisme, etc. En revanche, c'est plutôt l'incohérence entre les objectifs

liés à l'enseignement et à la recherche et la politique d'égalité de genre que certains hommes semblent reprocher à l'université, lui attribuant parfois le stigmaté « woke ». Cette remarque est souvent accompagnée du déni de la discrimination de genre, de la croyance en la méritocratie ou de la dénonciation d'une discrimination inversée.

En conclusion, l'étude souligne la complexité des perceptions autour des politiques d'égalité de genre. Si ces politiques sont cruciales pour un environnement de travail inclusif, elles sont parfois critiquées. Nous avons mis en évidence deux types de critiques. La première est associée à un déni de la persistance des inégalités de genre et à la stigmatisation de ces politiques à l'aide d'un répertoire de délégitimation implicitement ou explicitement antiwokiste. La seconde est, au contraire, ancrée dans la croyance en la persistance de ces inégalités et repose sur l'idée que l'organisation est hypocrite lorsqu'elle affiche la volonté d'y faire face grâce à des politiques d'égalité de genre. Dans la lignée des travaux de Warren<sup>19</sup>, nous avons qualifié cette critique d'opposition au « *woke washing* ». La première critique tend à être exprimée par des répondants de genre masculin, alors que la seconde est davantage associée au genre féminin. L'ensemble de ces résultats soulignent l'importance de la prise en considération des facteurs psychologiques, tels que la croyance des employé·es en la persistance des inégalités de genre, et idéologiques, comme l'adhésion à l'idéologie méritocratique, pour comprendre ce qui amène certain·es à stigmatiser les politiques d'égalité de genre en les qualifiant de « wokistes » et d'autres à faire part de leur scepticisme en dénonçant un potentiel « *woke washing* ».

19 | Warren D. E., op. cit., p. 415-32.