

diagonale Au travail, #MeToo tue la drague, pas l'amour

Le mouvement #MeToo a-t-il dissuadé des salariés de s'aimer au sein de l'entreprise ? A en croire une enquête réalisée par l'agence d'intérim Tempo-Team, les idylles naissantes au coin de la machine à café ont encore de beaux jours devant elles. Près de 15 % des travailleurs déclarent avoir déjà entretenu une relation sur leur lieu de travail.

Rien de neuf, en fait, si l'on se fie à une étude similaire livrée en 2016. Du moins en ce qui concerne la perception des dites relations. Selon plus de deux travailleurs sur trois, les relations amoureuses entre collègues doivent être tolérées. Cet avis est partagé par les trois quarts des employeurs. Aimer au cœur de l'entreprise n'est pas interdit pourvu que cela n'affecte pas la qualité du travail.

Il semblerait, en revanche, que la drague en ait pris un coup. Ses contempteurs sont en augmentation depuis l'étude de 2016 (45 % contre 37 %). Très mal vue : la relation entre un supérieur hiérarchique et un subalterne. 68 % des sondés la désapprouvent totalement (contre 64 % en 2016). Ce rejet s'explique par une suspicion de favoritisme, selon le sociologue de l'UCLouvain Jacques Marquet : « Les autres collègues

ont peur que le subalterne concerné par la relation soit privilégié. »

Et c'est peut-être au niveau de ces mesures que se situe le réel impact du mouvement #MeToo. Car si en 2016, seule une entreprise sur quatre possédait un code de comportement sur ce qui est toléré ou non au travail, elles seraient aujourd'hui quatre sur dix à prendre des mesures spécifiques en cas de relation naissante entre collègues. « L'une d'elles consiste à séparer les deux personnes qui ont une relation en déplaçant l'un des protagonistes vers un autre département », explique l'avocate en droit du travail Danaïs Fol. Les patrons seraient en outre plus nombreux qu'en 2016 à désigner une personne de confiance à laquelle les collaborateurs peuvent s'adresser pour toutes questions relatives aux relations amoureuses. « Cela montre à ceux qui avaient émis l'hypothèse que le mouvement #MeToo était un feu de paille qu'ils avaient tort. On est plus attentifs aux formes de pression ou de harcèlement », estime Jacques Marquet.

D'avantage de communication sur ces dispositifs serait toutefois souhaitable. Et là, le changement se fait attendre. ■

PAULINE MARTIAL