

MALGRÉ #METOO, rien n'a changé au travail

▶ Le harcèlement sexuel au travail reste encore trop tabou en Belgique malgré la libération mondiale de la parole des femmes.

▶ Cela fait bientôt deux ans que les hashtags #MeToo et #BalanceTonPorc dans sa version francophone inondent la toile. Depuis leur apparition, suite au déclenchement de l'affaire Weinstein, ils accompagnent une libération mondiale de la parole des femmes contre les violences sexuelles et sexistes, qu'elles aient lieu sur Internet, au travail ou ailleurs.

Popularisé en 2017 sur les réseaux sociaux après l'affaire Weinstein, date à laquelle le *New York Times* publiait des témoignages d'actrices qui affirmaient avoir été harcelées par le producteur hollywoodien Harvey Weinstein, sur près de trois décennies, le mouvement visait à encourager les femmes à dénoncer leurs agresseurs. Il est donc intéressant de mesurer à quel point ce mouvement a influencé les pratiques et les comportements au travail en Belgique.

POUR LA SAINT-VALENTIN, Tempo-Team a interrogé les travailleurs et employeurs du pays par rapport aux relations amoureuses et aux comportements en milieu professionnel après la campagne #MeToo. Résul-

tat ? Cupidon y est toujours bien présent. *"On remarque que les différentes campagnes, que ce soit #MeToo ou #BalanceTonPorc, ont eu un réel impact sur les capacités de réaction des entreprises quand il y a une agression ou du harcèlement sur le lieu de travail. En effet, elles interviennent plus qu'en 2016, date à laquelle nous avons mené notre dernière étude sur le sujet.*

On s'aperçoit qu'elles sont plus strictes envers les gestes déplacés", rapporte Valérie Denis, manager CSR chez Tempo-Team.

En revanche, #MeToo n'a pas eu beaucoup d'impact sur les relations amoureuses au travail. C'est en tout cas ce qui ressort d'une étude menée en 2016 et 2018 auprès d'un échantillon représentatif de 2050 travailleurs et employeurs par un bureau d'études indépendant pour le compte de Tempo-Team.

"Les idylles au travail existent depuis toujours. Néanmoins, même après la campagne #MeToo, le comportement et l'attitude des travailleurs ont peu évolué. Ils les accueillent généralement de façon positive mais restent conscients des pièges", poursuit-elle.

De plus, la campagne #MeToo n'a presque pas modifié la perception des relations amoureuses au travail (voir chiffres ci-contre), et une majorité reste indifférent ou n'ose pas parler de certains gestes déplacés à leur égard.

QUAND ON regarde de plus près les chiffres liés à l'enquête de Tempo-Team, on se rend compte que la perception de ces actes reste encore trop confidentielle et le fait d'avoir le réflexe de dénoncer ces agissements apparaît comme marginal.

D'ailleurs, un répondant sur quatre reconnaît avoir déjà flirté avec un collègue et plus de quatre sur dix ne sont d'ailleurs pas choqués si un collègue cherche à les draguer. Mais ils sont autant à refuser net cette éventualité.

Cette proportion a très légèrement augmenté par rapport à 2016 (de 37 à 45%). Si 1 répondant sur 5 ne voit pas d'inconvénient lorsqu'un supérieur hiérarchique drague un subalterne, 7 sur 10 désapprouvent ce comportement. C'est à nouveau un tout petit peu plus qu'avant le début de la campagne #MeToo (68% contre 64% à l'époque).

Ludovic Jimenez

"Même après #MeToo, le comportement et l'attitude des travailleurs ont peu évolué."

Les victimes trop souvent LIVRÉES À ELLES-MÊMES

► Deux avocats spécialisés en droit du travail expliquent le parcours du combattant pour faire aboutir une plainte.

► Si le harcèlement sexuel au travail peut prendre différentes formes, en droit, il est défini de la manière suivante: tout comportement non désiré de nature verbale, non verbale ou corporelle à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'exemple classique est celui d'une femme qui doit subir des avances répétées d'un collègue de sexe masculin. Et si le harcèlement sexuel au travail est bien défini par la loi du 4 août 1996 portant sur le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, tout comportement dérangeant n'est pas défini.

LA PLUPART DU TEMPS, la principale difficulté demeure en la capacité de la victime à apporter des preuves concrètes. *"Dans ce domaine, il y a beaucoup de règles en matière de droit. Donc la question n'est pas de changer la législation avec de nouvelles mesures. Le problème, c'est que l'humain joue à 100 % ici et que le droit ne peut pas toujours répondre à des questions humaines. Donc soit il y a une conciliation, soit pas. Le droit même ne peut pas donner de réponse à ce niveau-là si des preuves concrètes ne sont pas posées sur la table"*, explique Kris De Schutter, avocat du droit du travail chez Loyens&Loeff. Du coup, très souvent, c'est la victime qui doit quitter l'entreprise, faute de pouvoir prouver les faits. *"Mais la*

taille de l'entreprise détermine souvent la façon dont les idylles au travail sont appréhendées. Les interdire totalement, par exemple dans le règlement ou le contrat de travail, est probablement une mesure trop draconienne. Même durant l'exercice de ses tâches professionnelles, tout travailleur est supposé garder son droit au respect de sa vie privée.

Trouver un équilibre à ce niveau est important dans l'implémentation de règles de comportement", explique Danaïs Fol, avocate chez Loyens&Loeff.

Au sein des PME, l'avocat précise d'ailleurs qu'en général la personne n'ira pas jusqu'à porter plainte et que ce sera à elle de quitter l'entreprise. *"C'est souvent parole contre parole. Apporter des preuves est très complexe."*

Alors comment faire pour agir efficacement si l'on est victime de harcèlement sexuel ou d'un

geste déplacé au boulot ? *"Dans un premier temps, il faut agir le plus rapidement possible, rapporter les faits et ne pas les mettre sous le tapis. Il est ensuite important de prendre des mesures de prévention du côté de l'employeur et clairement indiquer ce qu'on ne va plus accepter. Il est nécessaire de montrer au travailleur qu'on va prendre des mesures fortes. C'est également important d'être transparent pour avoir cet aspect humain"*, préconise Kris De Schutter.

Toutefois, une politique trop stricte au travail peut être néfaste. *"En effet, tout interdire, c'est aller trop loin. Il faut toujours tenir compte du droit à la protection de la vie privée pendant l'exécution du contrat de travail. De ce fait, interdire un début de relation amoureuse entre collègues serait contraire à ce droit"*, rappelle-t-il. Mais malgré les mouvements du type #MeToo, c'est très souvent aux victimes de se débrouiller seules et, dans la plupart des cas, leur combat reste vain. *"Soit il y a une conciliation, soit c'est fini, mais la plupart du temps la victime doit quitter sa fonction, ce qui est un vrai problème"*, conclut M^e De Schutter.

"La plupart du temps, la victime doit quitter sa fonction."

Les entreprises misent sur plus de codes de conduite au travail

BRUXELLES Pour éviter tout malentendu, près de la moitié des entreprises de Belgique ont édicté des codes de comportement sur ce qui est toléré ou pas au travail.

Dans les faits, 4 entreprises sur 10 prennent des mesures spécifiques lorsque se forment des idylles, en déplaçant l'un des protagonistes vers un autre département ou équipe. Et d'après l'étude menée par Tempo-Team, un tiers des travailleurs interrogés approuvent la mesure. Par ailleurs, 3 patrons sur 4 ont désigné une personne de confiance à laquelle les collaborateurs peuvent adresser leurs questions relatives aux comportements inappropriés et relations amoureuses. Et le nombre d'entreprises ayant édicté des règles s'est nettement accru par rapport à 2016 : à l'époque, seule 1 sur 4

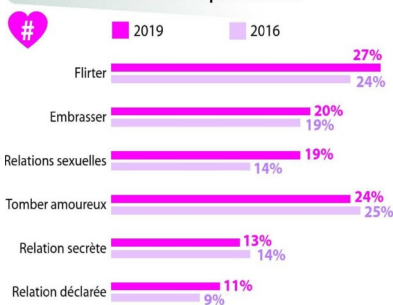
avait préparé un code de comportement et 4 sur 10 désigné une personne de confiance. Mais malgré ces efforts, encore plus de transparence s'avère souhaitable. En effet, près d'un travailleur sur deux ne sait pas si son entreprise autorise ou non des relations plus rapprochées entre collègues. *"L'augmentation du nombre de règles pourrait être en partie attribuée aux cas de harcèlements sexuels dévoilés ces derniers mois. Des collègues qui entretiennent une idylle ont tout intérêt, eux aussi, à respecter des accords clairs car au travail, ils sont avant tout des salariés ou des collègues. Ils ne sont partenaires l'un vis-à-vis de l'autre que dans le privé. Il est essentiel de maintenir cette distinction"*, explique Valérie Denis, manager CSR chez Tempo-Team.

L. J.

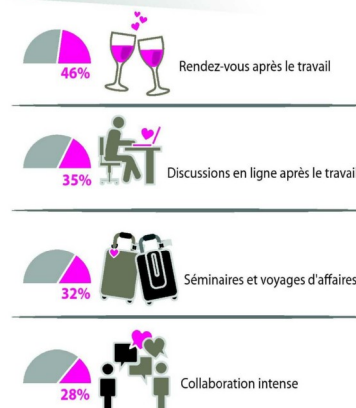
LES RELATIONS AMOUREUSES AU TRAVAIL



La campagne #MeToo a-t-elle changé quelque chose aux affaires de cœur en milieu professionnel?



Les idylles au travail? Surtout lorsque les collègues se voient en privé



Source : Tempo Team

IPM Graphics