

 #YouToo?

Le sexisme en Belgique

Résultats de l'enquête *#YouToo* ?

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

Table des matières

1.	Introduction.....	3
2.	Règles de conduite souhaitables et limites de la décence.....	4
2.1	Propositions sexuelles sur le lieu de travail.....	4
2.2	Quelqu'un vous touche l'épaule sur le lieu de travail.....	6
2.3	Quelqu'un vous fait un compliment sur votre apparence.....	8
2.4	Se voir poser des questions personnelles sur ses relations et sa vie familiale.....	9
2.5	Quelqu'un s'adresse à vous en vous appelant « trésor », « chérie », etc.....	11
3.	Une culture d'entreprise inappropriée.....	12
4.	Harcèlement sexuel sur le lieu de travail.....	13
4.1	Chiffres.....	13
4.2	Témoignages.....	14
5.	Est-ce un thème abordé sur le lieu de travail ?.....	17
6.	Conclusion et recommandations.....	18

1. Introduction

En 2020, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé une grande enquête sur les opinions et les expériences des Belges en matière de sexisme. L'enquête a été appelée #YouToo, par analogie avec #MeToo. 4 778 personnes y ont répondu au moins partiellement. 1 329 d'entre elles ont été sélectionnées par le biais d'un échantillon aléatoire du Registre national.¹

Le présent rapport explore dans quelle mesure les Belges subissent une forme spécifique de sexisme sur le lieu de travail, à savoir le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est défini comme suit dans la directive 2006/54 du Parlement européen :

Définition :

Harcèlement sexuel : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 2, 1).²

Un premier élément important du harcèlement sexuel est qu'il doit être non désiré. Cela met l'accent sur celle/celui vers qui le comportement est dirigé, celle/celui qui le subit. Le terme « victime » est loin d'être neutre. C'est pourquoi dans le présent rapport, nous avons évité au maximum de l'utiliser. Le critère réside dans le vécu de celles/ceux qui le subissent.

Le harcèlement sexuel ne fait pas seulement référence à un comportement physique. Il peut également concerner des paroles ou des actes de communication non verbale. Il est important de noter qu'il suppose une connotation sexuelle. C'est ce qui le distingue des autres formes de harcèlement.

Un autre élément essentiel de la définition est la mention « pour objet ou pour effet ». Cela signifie que le harcèlement sexuel peut être soit intentionnel, soit un faux pas involontaire, imprudent ou négligent, soit un comportement inapproprié à plus long terme. Ainsi, celui qui a adopté ce comportement ne peut pas invoquer ce caractère involontaire. Il n'est pas nécessaire de démontrer l'intention de harcèlement sexuel. Seul l'impact sur la personne qui le subit compte.

L'atteinte à la dignité de la personne constitue un autre élément de la définition qui décrit ce qui est fondamentalement inapproprié dans le harcèlement sexuel et, enfin, il y a la formulation qui fait référence à la création d'un environnement menaçant : « pour objet ou pour effet [...] de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». La formulation est plus couramment utilisée dans la législation et fait référence à des situations de harcèlement. Les personnes victimes de harcèlement sexuel ne sont plus en sécurité sur leur lieu de travail et leur bien-être n'est plus garanti. Leur intégrité physique et mentale a été violée.

En termes de prévention, cette définition livre une indication très importante : l'ensemble du phénomène du harcèlement sexuel sur le lieu de travail serait beaucoup plus facile à gérer s'il existait un consensus sur ce qui constitue exactement un comportement approprié sur le lieu de travail. En

¹ Pour en savoir plus sur l'enquête #YouToo ?, consultez le site web de l'Institut : <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/discriminatie/seksisme>. La méthodologie est discutée en détail dans les rapports « Cadre théorique et questionnaire » et « Collecte des données et réponses ».

² La directive 2006/54 du Parlement européen est disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>

2021, un grand nombre de règles de conduite sont sous pression et font l'objet de discussions. Souvent, la jeune génération n'accepte plus ce que l'ancienne génération considérait parfois comme un mal inévitable ou une bataille perdue. L'enquête #YouToo a permis de déterminer quels comportements sont acceptables et lesquels ne le sont pas. Les résultats de cette enquête sont présentés dans ce rapport. Les blagues sur le lieu de travail ont aussi été analysées à titre de mesure de la culture d'entreprise. Le rapport présente ensuite des chiffres sur le harcèlement sexuel et quelques témoignages issus des questions ouvertes. Le rapport se termine par des recommandations.

2. Règles de conduite souhaitables et limites de la décence

L'enquête a également porté sur la moralité : quelles sont les règles de conduite souhaitables et quelles sont les limites de la décence ? Dans les situations de travail, des règles de conduite spécifiques s'appliquent souvent. Pour presque tous les chiffres présentés ici, on note une différence significative entre les réponses des femmes et celle des hommes. Toutefois, cela ne signifie pas que les femmes et les hommes sont fondamentalement en désaccord sur le sujet. On peut néanmoins dire qu'en moyenne, les femmes posent des limites un peu plus strictes.

La question était explicitement limitée aux personnes avec lesquelles il y a interaction uniquement sur le lieu de travail.

Question :

Règles de conduite

Les prochaines questions concernent la conduite que l'on devrait selon vous adopter les un-e-s envers les autres au travail. Certain-e-s collègues peuvent devenir des ami-e-s, mais les questions qui suivent ne portent pas sur ces personnes. Il est plutôt question des personnes que vous côtoyez dans un contexte purement professionnel. Nous faisons ici une distinction entre les collègues et les supérieur-e-s hiérarchiques.

Que vous faut-il pour vous sentir respecté-e au travail ? Dans quelle mesure considérez-vous les comportements ci-dessous comme acceptables de la part de collègues / d'un-e supérieur-e ?

2.1 Propositions sexuelles sur le lieu de travail

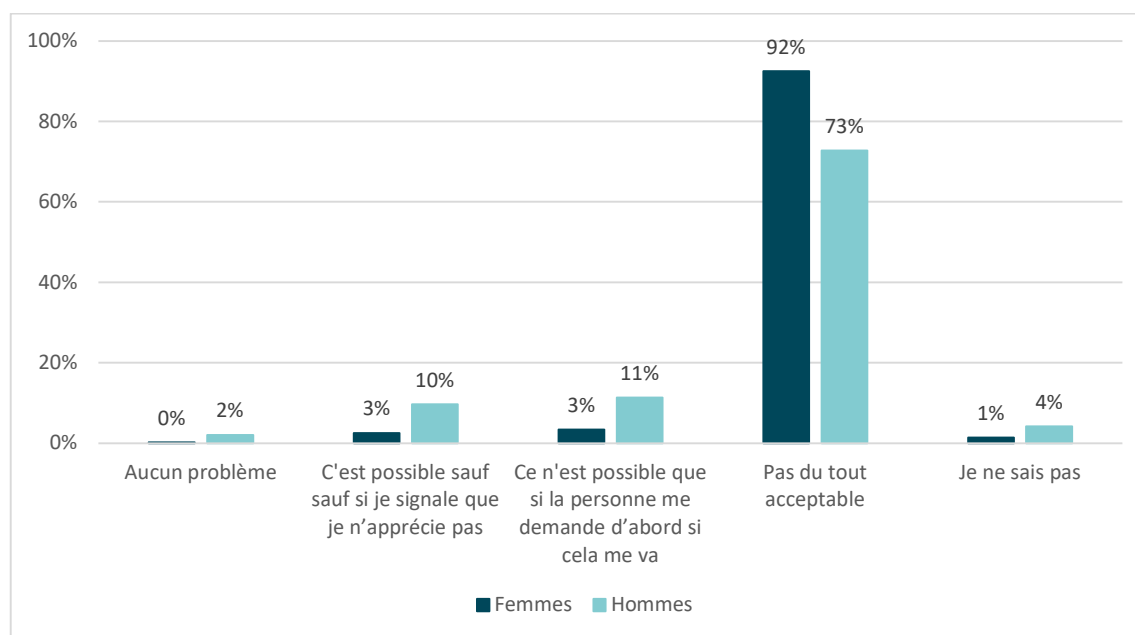
93 % des femmes et 73 % des hommes trouvent absolument inacceptable qu'un-e supérieur-e hiérarchique leur fasse une proposition sexuelle. Pour les propositions sexuelles venant de collègues, ces chiffres baissent mais restent assez élevés : 82 % des femmes et 59 % des hommes trouvent cela absolument inacceptable. On peut dire sans se tromper que la majorité des gens pensent que les propositions sexuelles sur le lieu de travail sont inacceptables.

La catégorie qui n'aurait aucun problème avec ce type de proposition est assez restreinte : 0 % des femmes et 2 % des hommes pour les propositions provenant de supérieurs hiérarchiques ; et 0 % des femmes et 4 % des hommes pour les propositions provenant de collègues.³

Les autres répondant-e-s ont choisi des réponses intermédiaires. Des réponses nuancées pouvaient en effet être données : « Ce n'est pas un problème sauf si j'indique que cela ne me convient pas », et « Ce n'est pas un problème mais seulement si ma/mon supérieur-e hiérarchique m'a d'abord demandé si cela me convenait » et certain-e-s répondant-e-s ont indiqué ne pas savoir.

Le fait de « ne pas savoir » est une catégorie pertinente pour l'analyse des règles de conduite sur le lieu de travail, car le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est lié à un comportement transgressif. Plus les gens indiquent qu'ils ne savent pas vraiment où se trouve ou où devrait se trouver cette limite, plus cela démontre la nécessité de clarifier les règles dans ce domaine. Inversement, si peu de personnes indiquent « je ne sais pas », cela signifie qu'il y a peu de doutes sur les limites de la décence. Les propositions sexuelles d'un-e supérieur-e hiérarchique ne relèvent clairement pas de cette catégorie.

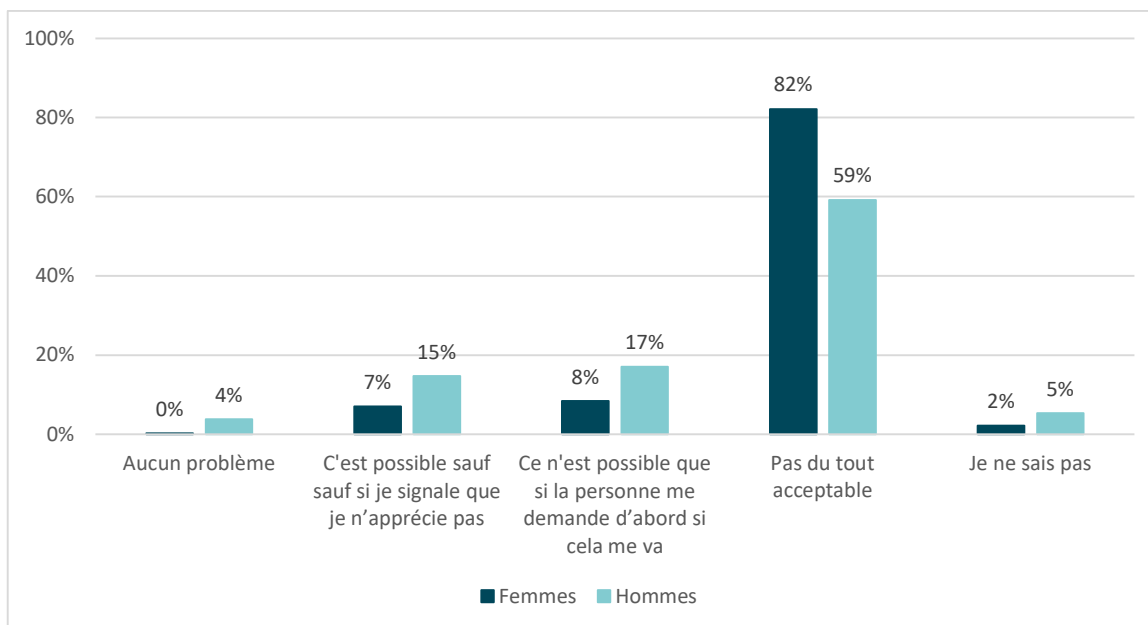
Graphique 1 : Propositions sexuelles par un-e supérieur-e hiérarchique



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

³ À proprement parler, il n'y a qu'une seule femme qui clique sur « pas de problème », ce qui revient donc à 0,2 % des répondants, un chiffre qui a été arrondi à 0 %.

Graphique 2 : Propositions sexuelles d'un-e collègue



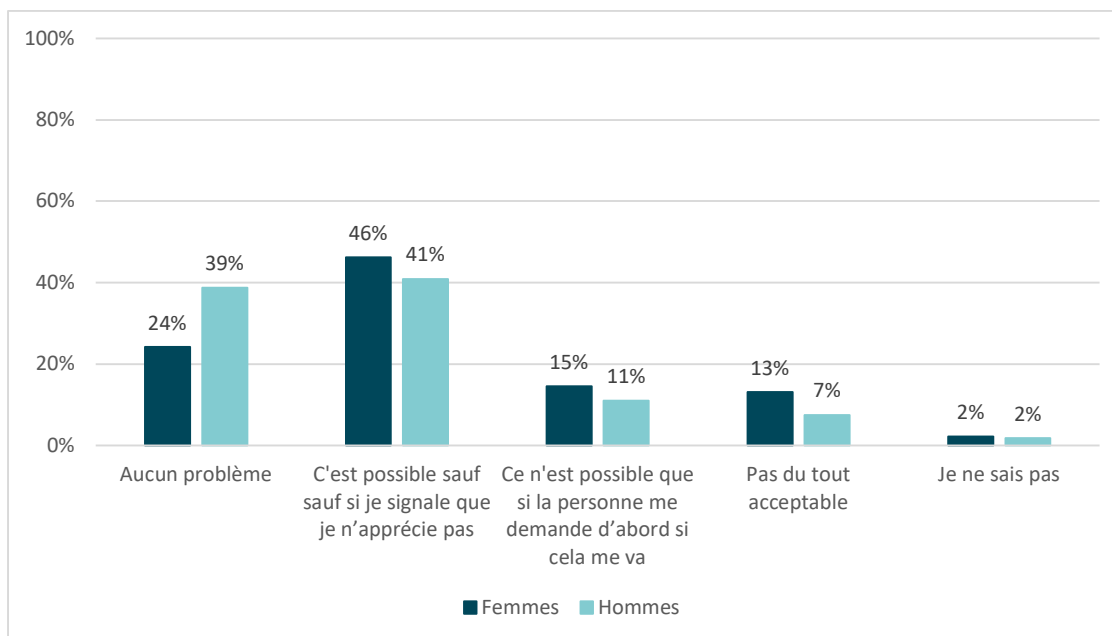
Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

Les graphiques font clairement ressortir un consensus élevé sur le caractère inacceptable des propositions sexuelles sur le lieu de travail. En statistique, la catégorie de réponse la plus souvent sélectionnée est appelée « mode ». Il existe en outre des gradations dans les catégories de réponses. Celles/ceux qui déclarent que ce n'est possible que si la/le supérieur-e hiérarchique ou la/le collègue a d'abord demandé si c'était acceptable reconnaissent aussi implicitement la limite morale de la situation : s'écarter de cette règle nécessite d'abord une autorisation explicite.

2.2 Quelqu'un vous touche l'épaule sur le lieu de travail

Un-e collègue qui vous touche l'épaule est clairement à un autre niveau : 24 % des femmes et 39 % des hommes pensent que ce n'est pas un problème du tout. 46 % des femmes et 41 % des hommes pensent que c'est acceptable, mais que la personne doit s'arrêter quand on le lui demande. Cette réponse rassemble la majorité des répondant-e-s, elle constitue le mode. Toucher un collègue n'est pas considéré comme un comportement neutre. En même temps, ce comportement est beaucoup moins menaçant que les propositions sexuelles, même si 13 % des femmes et 7 % des hommes le jugent totalement inacceptable.

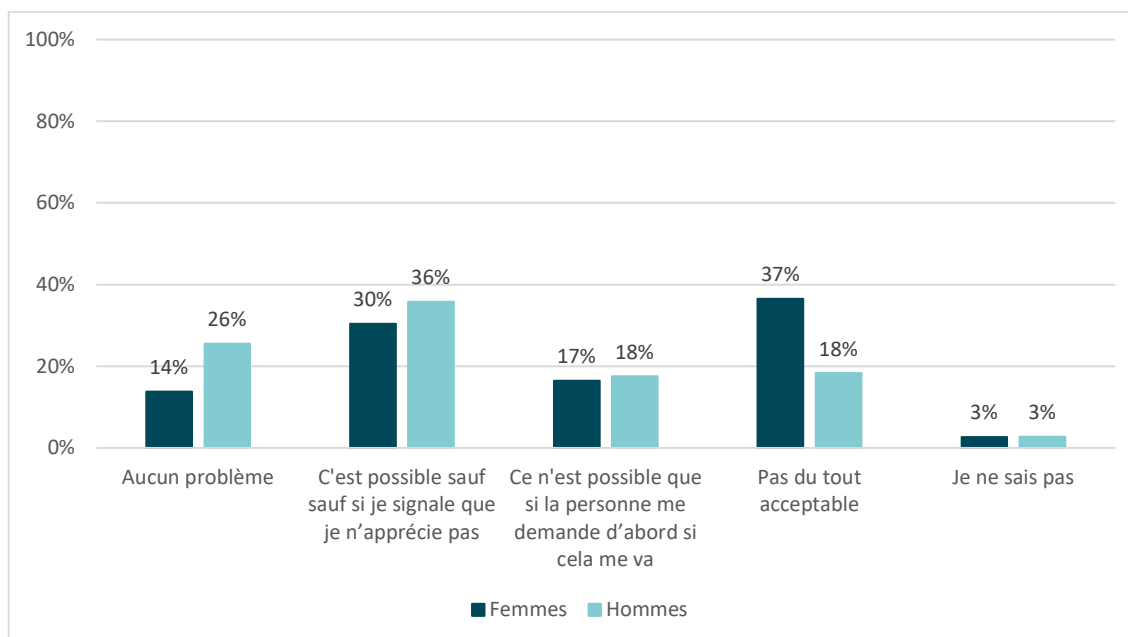
Graphique 3 : Un collègue vous touche l'épaule



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

Cette tolérance est nettement plus faible pour les supérieur-e-s hiérarchiques. Parmi elles/eux, seulement 14 % des femmes et 26 % des hommes déclarent que ce n'est pas du tout un problème. En fait, les avis sont assez partagés sur cette question, les hommes étant en moyenne beaucoup plus tolérants à l'égard de ce comportement. Un groupe assez important de répondant-e-s y est radicalement opposé : 37 % des femmes et 18 % des hommes le trouvent totalement inacceptable.

Graphique 4 : Un-e supérieur-e hiérarchique vous touche l'épaule



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

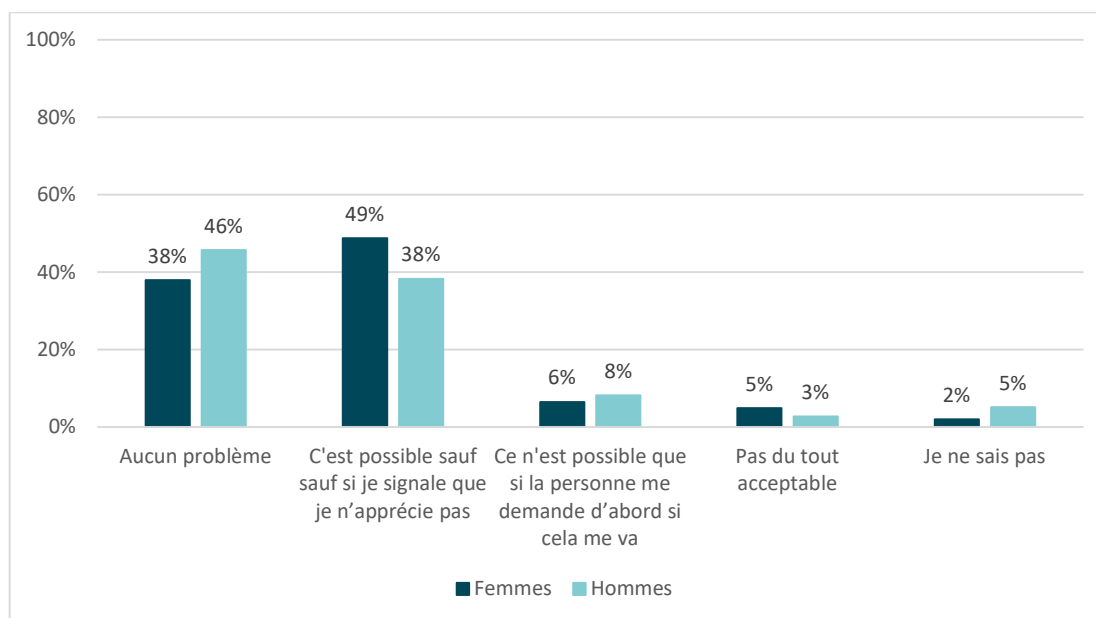
Bien que les avis soient partagés, il est clair que toucher un-e collègue ou un-e collaboratrice-eur, même à un endroit assez neutre, comme l'épaule, n'est pas un geste anodin. Ce geste met la majorité des Belges mal à l'aise. En indiquant que « C'est possible, sauf si je dis moi-même que je ne le souhaite pas », les répondant-es font référence au droit de poser leurs propres limites par rapport au fait d'être touché. La différence avec la catégorie de réponse « Ce n'est possible que si ma/mon supérieur-e hiérarchique/collègue m'a d'abord demandé si cela me convenait » se situe au niveau de la responsabilité : qui est responsable de la fixation des limites ? En un sens, il s'agit d'une différence de nuance, mais pour déterminer ce qui constitue exactement un comportement transgressif, c'est une distinction importante. Même si la personne concernée s'arrête immédiatement lorsqu'on le lui demande, pour environ un quart des Belges (23 %), à ce moment-là, une limite a déjà été franchie. En ce qui concerne les attouchements par les supérieur-e-s hiérarchiques, ce pourcentage atteint même près de la moitié (46 %).

2.3 Quelqu'un vous fait un compliment sur votre apparence

Une personne qui vous complimente sur votre apparence est un autre exemple de comportement qui n'est pas considéré comme neutre, mais sur lequel les avis divergent encore. Pour la plupart des gens, il est plus ou moins normal que des collègues vous complimentent sur votre apparence. Par contre si les compliments viennent d'un-e supérieur-e hiérarchique, le plus souvent, ils ne sont pas acceptés. Dans ce cas, 23 % des femmes et 13 % des hommes pensent que ce n'est pas du tout approprié.

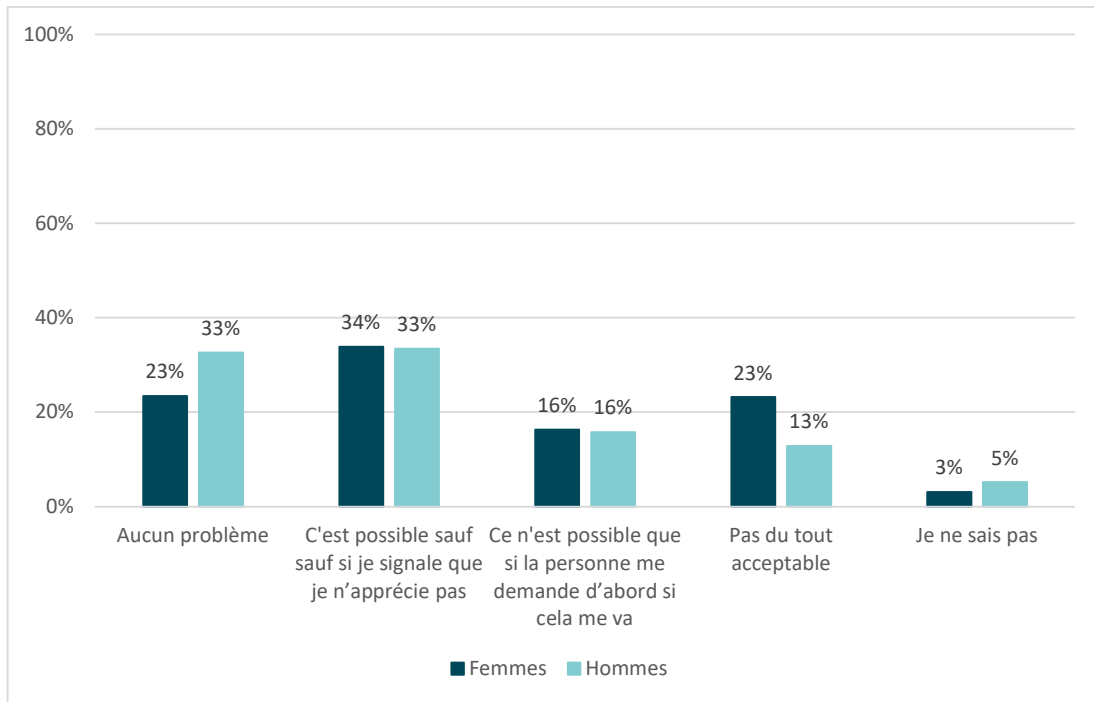
La moitié des femmes indiquent qu'il est important d'être autorisées à fixer leurs propres limites lorsqu'elles reçoivent des compliments de la part de collègues. En comparaison, les hommes sont plus susceptibles de ne pas y voir de problème du tout.

Graphique 5 : Un-e collègue vous fait un compliment sur votre apparence



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

Graphique 6 : Un-e supérieur-e hiérarchique vous fait un compliment sur votre apparence

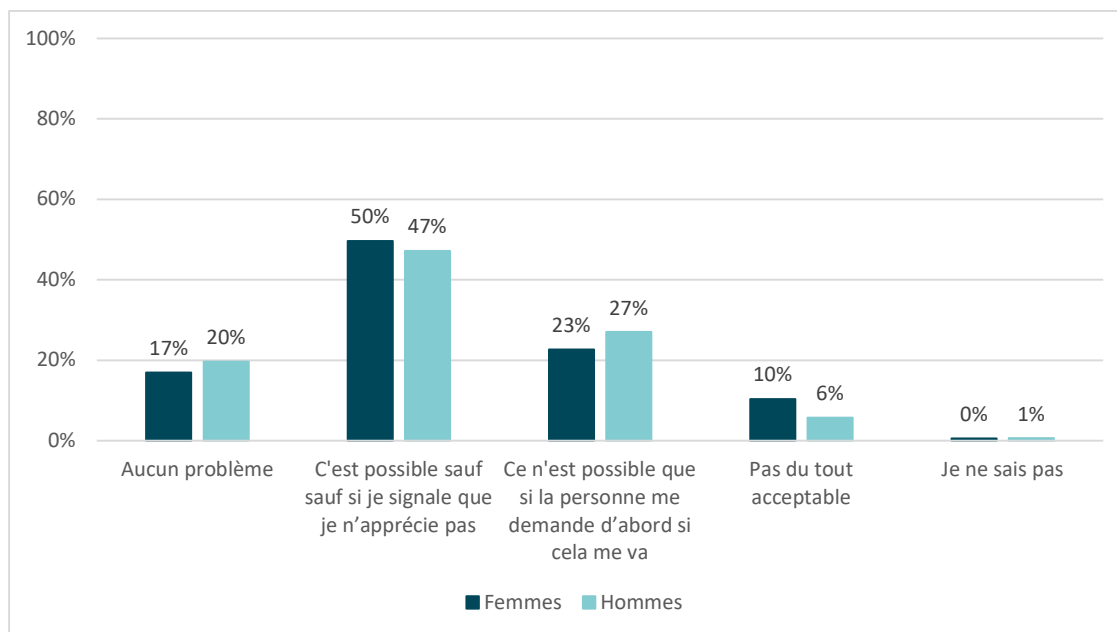


Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

2.4 Se voir poser des questions personnelles sur ses relations et sa vie familiale

Les questions personnelles sur vos relations et votre vie familiale sont une arme à double tranchant : pour certain-e-s, elles peuvent être ressenties comme un envahissement désagréable dans sa vie privée, tandis que pour d'autres, ne pas poser ces questions peut être ressenti comme un manque d'intérêt et de reconnaissance du fait qu'on est plus que seulement un-e travailleuse-eur. Il est frappant de constater que les femmes et les hommes répondent à cette question de manière très similaire. Les différences ne sont pas significatives. La plupart des gens pensent que ce n'est pas un problème, mais qu'il faut pouvoir poser ses limites.

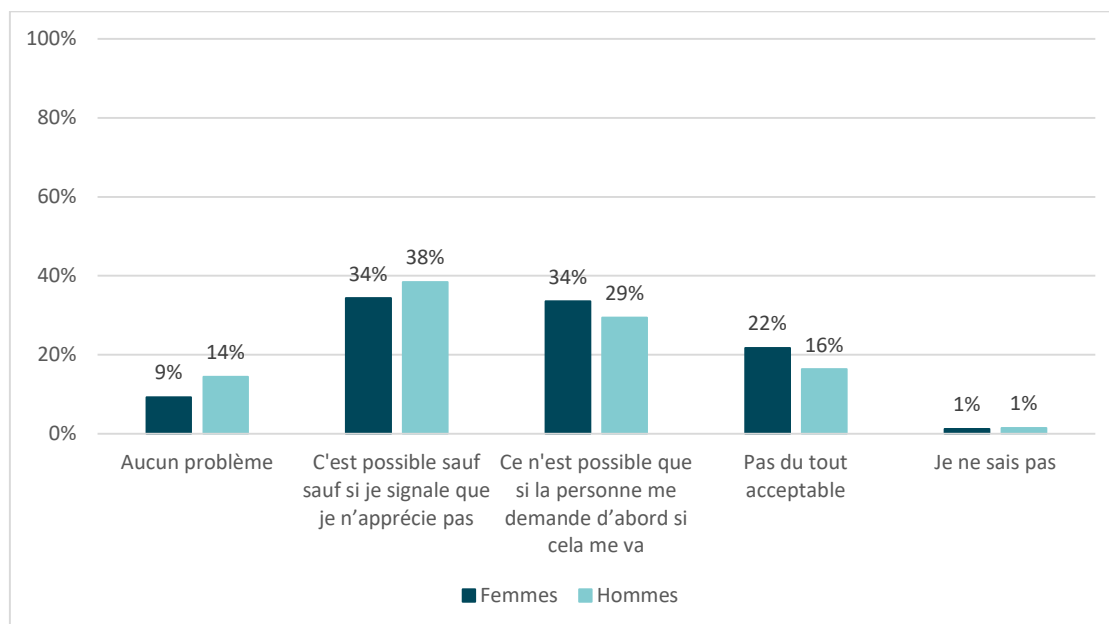
Graphique 7 : Un-e collègue vous pose des questions personnelles sur vos relations et votre vie familiale



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

La tolérance est plus faible lorsque des questions personnelles sont posées par des supérieur-e-s hiérarchiques que par des collègues. Une catégorie plus importante déclare que ce n'est pas du tout approprié lorsqu'il s'agit d'un-e supérieur-e hiérarchique : 22 % des femmes et 16 % des hommes.

Graphique 8 : Un-e supérieur-e hiérarchique vous pose des questions personnelles sur vos relations et votre vie familiale

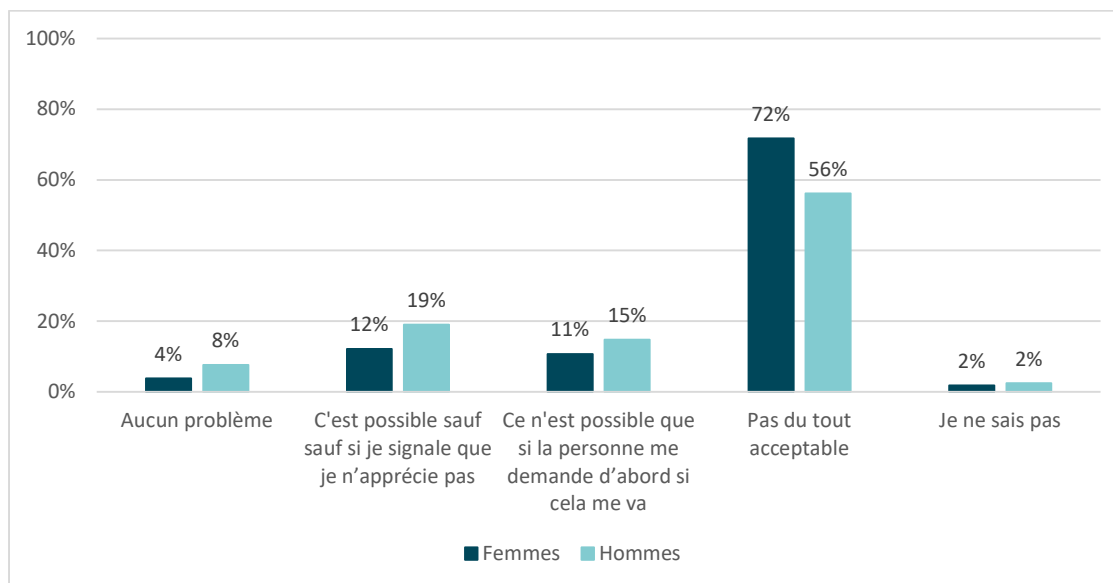


Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

2.5 Quelqu'un s'adresse à vous en vous appelant « chéri-e », « chou », etc.

L'utilisation d'appellations affectueuses, en revanche, est considérée comme moins adaptée sur le lieu de travail. Elle n'est pas acceptée quand elle vient d'un-e supérieur-e hiérarchique : 72 % des femmes et 56 % des hommes ne l'acceptent pas. Mais 4 % des femmes et 8 % des hommes n'y voient aucun problème.

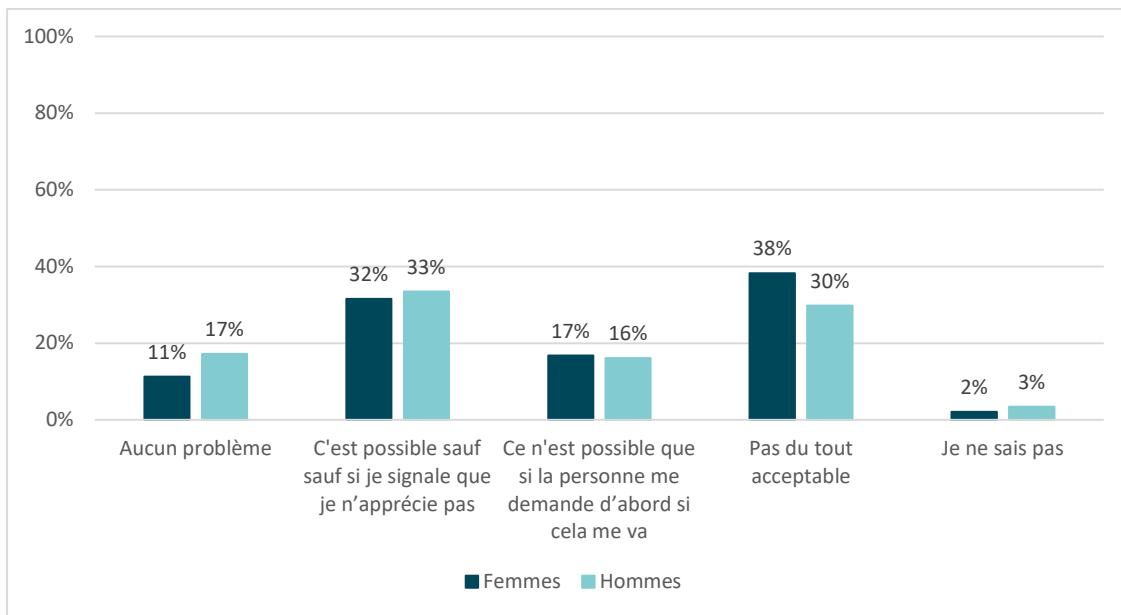
Graphique 9 : Un-e supérieur-e hiérarchique vous appelle par un petit nom (« chéri-e », « chou », etc.)



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

C'est très légèrement mieux accepté de la part de collègues. Les avis sont partagés à ce sujet et, de plus, ne diffèrent pas significativement entre les femmes et les hommes. Entre collègues, 38 % des femmes et 30 % des hommes trouvent totalement inacceptable qu'on s'adresse à elles/eux en utilisant une appellation affectueuse.

Graphique 10 : Un-e collègue vous appelle par un petit nom (« chéri-e », « chou », etc.)



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

De manière surprenante, l'âge, le niveau d'éducation et la région ne jouent pas de rôle significatif dans l'opinion des répondant-e-s sur les règles de conduite sur le lieu de travail.

3. Une culture d'entreprise inappropriée

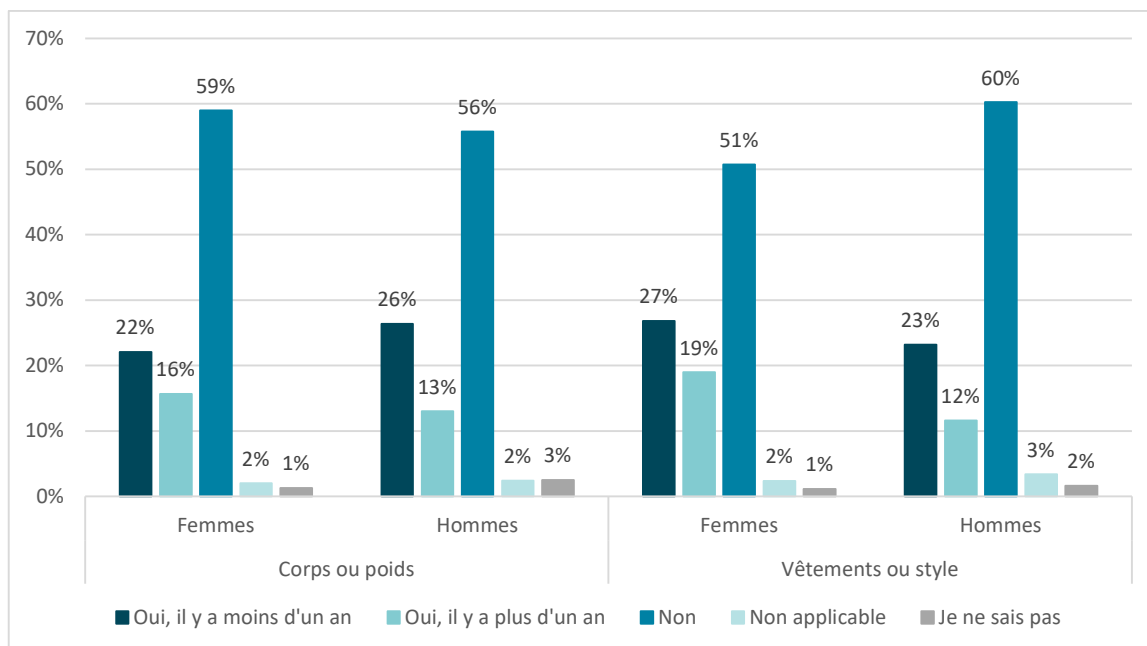
14 % des femmes et 12 % des hommes déclarent que les blagues sur le lieu de travail sont souvent sexistes. Se sentir personnellement blessé-e par des blagues sur le lieu de travail - sexistes ou autres - est aussi malheureusement courant : 38 % des femmes et 28 % des hommes disent s'être déjà sentis personnellement visés.

En outre, un certain nombre de questions ont été posées sur des expériences concrètes sur le lieu de travail qui révèlent entre autres, une culture d'entreprise inappropriée. Bien que ces expériences puissent être liées au sexisme, les questions sur les expériences vécues ont aussi été posées aux hommes. Il est frappant de constater qu'à ce niveau, les expériences des femmes et des hommes sont souvent similaires.

Par exemple, dans de nombreux lieux de travail, on entend des commentaires négatifs sur les femmes en général (48 %) et, dans une moindre mesure, sur les hommes en général (33 %). Les blagues salaces sont plus souvent racontées aux hommes. Un homme sur deux et une femme sur trois ont entendu une blague douteuse à caractère sexuel sur le lieu de travail au cours de l'année écoulée.

Environ autant d'hommes que de femmes ont aussi reçu des commentaires sur leur corps ou leur poids. Au cours de l'année écoulée, 22 % des femmes et 26 % des hommes ont été confrontés à cette situation. Ces différences ne sont pas statistiquement significatives. Lorsqu'il s'agit de vêtements ou de style, les femmes sont plus nombreuses à déclarer y être confrontées. Près de la moitié des femmes en ont fait l'expérience sur le lieu de travail, contre un tiers des hommes.

Graphique 11 : Recevoir des remarques sur son corps ou son poids, ou sur ses vêtements ou son style.



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

4. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

4.1 Chiffres

En ce qui concerne l'expérience réelle du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les chiffres sont plus faibles. 6 % des femmes et 2 % des hommes ont déjà été touchés de manière intime par un-e supérieur-e hiérarchique ou un-e client-e. En outre, 2 % des femmes et 2 % des hommes ont déjà fait l'expérience qu'il soit attendu d'elles/eux qu'elles/ils flirtent dans le cadre de leurs relations avec les client-e-s. 1 % des femmes et 1 % des hommes ont déjà vécu l'expérience qu'il soit attendu d'elles/eux qu'elles/ils aient des relations sexuelles avec un-e supérieur-e hiérarchique ou un-e client-e. Il est frappant de constater que ces chiffres ne montrent pas de différences significatives en fonction du sexe. Le fait que les hommes puissent également être victimes de harcèlement sexuel et de comportements transgressifs est un tabou qui découle directement des croyances sexistes : dans les stéréotypes, les hommes sont les chasseurs, les agresseurs, jamais les proies.

Tableau 1 : Avoir été victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail par sexe (n=882)

	Femmes	Hommes
On a attendu de votre part que vous flirtiez dans le cadre de vos relations avec les client-e-s.	2%	2%
Vous avez été touché de manière intime par un-e supérieur-e hiérarchique ou un-e client-e.	6%	2%
On attendait de vous que vous ayez des relations sexuelles avec un-e supérieur-e hiérarchique ou un-e client-e.	1%	1%

Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

Les chiffres de prévalence sont basés sur l'échantillon aléatoire pondéré.⁴ Quand on compare le profil des personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail à celui des personnes qui n'en ont pas été victimes, il semble y avoir une corrélation clairement significative avec le sexe. Dans cette analyse, les trois formes mentionnées ci-dessus sont reprises ensemble. Les femmes rapportent des situations de harcèlement sexuel deux fois plus souvent que les hommes.

Tableau 2 : Avoir été victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois ou plus, par sexe (n=775)

	Femmes	Hommes
Avoir été victime de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois	3%	1%
Avoir été victime de harcèlement sexuel il y a plus d'un an	6%	3%
Ne pas avoir été victime de harcèlement sexuel	91%	96%

Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

L'âge semble également jouer un rôle important. Pour des raisons de comparaison, seuls les 12 derniers mois ont été pris en compte. Le groupe d'âge le plus jeune semble être le plus vulnérable ici, et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. 10 % des hommes et 7 % des femmes de moins de 25 ans ont signalé au moins une des trois formes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois précédant la réalisation de l'enquête.

Tableau 3 : Avoir subi un harcèlement sexuel sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois, par sexe et par âge (n femmes=1420, n hommes=751)⁵

	Femmes	Hommes
16 - 24 ans	7%	10%
25-34 ans	5%	1%
35-44 ans	3%	3%
45-54 ans	2%	1%
55-64 ans	1%	3%
65 ans ou plus	0%	1%

Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

4.2 Témoignages

Les questions de l'enquête ne restent finalement qu'une approximation du problème. Ces questions sont nécessairement courtes et singulières, ce qui permet peu de nuances. Un élément important qui

⁴ Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans le rapport « Collecte des données et réponse ».

⁵ Afin de disposer d'un nombre suffisant dans les différentes catégories, l'ensemble des données a été inclus dans cette analyse. Le schéma de l'enquête par sondage pondéré est tout à fait similaire.

n'est pas suffisamment abordé dans ces questions fermées est celui de la perception et du degré d'indésirabilité. La série de questions très étendue sur les éventuelles expériences désagréables sur le lieu de travail, comprenait une question ouverte avec une invitation à préciser.

Question :

Avez-vous vécu d'autres expériences au travail que vous avez ressenties comme inappropriées, humiliantes, stéréotypées, ou comme une atteinte à votre vie privée, à votre intégrité physique ou à votre personnalité ?

Cette question a rassemblé 440 réponses, dont certaines étaient très succinctes - et ne comportaient qu'un seul mot « viol » ou « main aux fesses » - et d'autres contenaient des récits très complets. Des témoignages effroyables y ont été recueillis. 94 commentaires concernaient le harcèlement sexuel, soit un commentaire sur cinq. Les 346 autres réponses portaient sur d'autres formes de sexisme, d'autres formes de harcèlement, de racisme, d'homophobie, de discrimination fondée sur l'âge, d'inégalité sociale, d'injustice, de harcèlement moral, ...

Les réponses relatives au harcèlement sexuel couvrent à peu près tout le spectre des formes possibles. Il y a eu des références au fait d'être abordé-e de manière inappropriée avec des petits mots affectueux (« mon lapin », « princesse »), d'être touché-e, d'être réduit-e à son corps. Une femme raconte comment un collègue, lors d'une photo de groupe, lui a fait remarquer que la photo serait tellement mieux avec elle en sous-vêtements. Quelqu'un parle de client-e-s qui « vous déshabillent du regard ».

Une femme d'une vingtaine d'années a témoigné : « Ma patronne me touchait constamment l'épaule en me parlant. Quand je lui ai demandé d'arrêter, elle s'est mise en colère et a de toutes façons continué à me toucher. »

Une technicienne de surface dans une école témoigne « j'étais en train d'vider la poubelle du bureau du directeur, il forme une boule de papier et la met dans ma poche supérieure de mon tablier au niveau de ma poitrine ».

L'abus de pouvoir prend parfois des formes inattendues, par exemple la demande de « câlins en échange de l'octroi de congés ». L'habitude est aussi prise, parfois, de s'embrasser lors des salutations et on ne peut pas y déroger si on préfère ne pas le faire.

Il s'agit souvent de supérieur-e-s hiérarchiques dont le comportement transgresse les limites, mais il peut aussi s'agir de client-e-s ou de parties externes. Une enseignante raconte un incident avec un parent : « Le père d'un enfant m'a demandé si j'étais mariée. Il est devenu très insistant et a commencé à me toucher. Un collègue masculin a dû intervenir pour me sortir de la situation ».

Parfois, les relations sont plus complexes. Il a été demandé à une étudiante de fournir ses mensurations pour un emploi dans le cadre d'un événement sportif. Bien que les collègues et les supérieur-e-s hiérarchiques se soient comportés correctement par la suite, il semblait toutefois prévu que ce ne soit pas le cas des client-e-s. « On m'a proposé un job, dans lequel je devais envoyer des photos de moi debout, avec mes mensurations. Bon ça c'est pour faire plaisir aux machos. Je suis étudiante, je n'ai jamais eu un travail régulier. Mais de mon expérience, les patrons, collègues étaient respectueux, le problème fut plus pour moi du côté des clients. »

De nombreux témoignages font état de sous-entendus, de propositions sexuelles et de tentatives de séduction. Un homme décrit comment une supérieure hiérarchique lui a dit que si elle avait eu vingt ans de moins elle aurait volontiers couché avec lui. Cet incident l'a choqué.

Parfois, le harcèlement sexuel se mue en véritable traque. Une femme raconte comment son patron n'a cessé de la harceler après le travail, de l'appeler, de lui envoyer des fleurs, puis de l'attendre chez elle.

Souvent, le comportement inapproprié se poursuit pendant une longue période. Une femme de 36 ans raconte comment ses patrons l'ont affublée de petits noms désobligeants, l'ont insultée, lui ont jeté des préservatifs et ont fait des commentaires sur son acné et ses seins.

Une jeune femme témoigne de la façon dont elle a été traitée comme une fille facile sur son lieu de travail parce qu'elle avait eu un enfant à un jeune âge.

L'atmosphère menaçante peut également être créée de manière indirecte, par exemple en regardant du porno sur le lieu de travail ou en affichant des photos dénudées à la cantine. *« Dans le cadre de mon travail, j'ai des contacts avec différents clients. J'ai déjà eu une réunion dans un bureau où était accroché un calendrier de nus et l'atmosphère y était parfois inconfortable pour moi. »*

Une jeune fille de 19 ans témoigne : *« Le garçon avec qui je travaillais ainsi que mon supérieur hiérarchique regardaient du porno à côté de moi, et quand j'ai dit que tout le monde n'aimait pas le sexe, on m'a dit que je ne dirais plus ça une fois que j'aurais sucé une bonne queue. J'avais 15 ans à l'époque. »*

Les jeunes semblent être très souvent la cible de harcèlement sexuel. *« Un homme qui travaillait au même endroit que moi m'a proposé un 'massage' et quand j'ai refusé, il a soulevé mon t-shirt. Vous devez savoir que j'avais 17 ans et qu'il avait la quarantaine. »* Une autre jeune fille a raconté qu'un collègue plus âgé s'était arrangé pour que, lors d'une visite de travail, elle ne puisse venir que si elle s'asseyait sur ses genoux.

Des gestes obscènes sont également fréquemment mentionnés. Quelqu'un a parlé de *« propositions claires de relations sexuelles. Des hommes qui se touchaient devant moi en me disant « j'ai rêvé que je t'avais baisée toute la nuit »*

Le harcèlement sexuel est parfois associé à de la violence physique. Une femme raconte comment elle a été témoin de l'agression sexuelle d'une collègue : *« Lors d'une mission à l'étranger, il était de coutume de partager les chambres et de dormir ensemble. Une collègue est venue me dire qu'un responsable l'avait « déshabillée du regard » quand elle s'était déplacée en pyjama (un pyjama ne montrant rien) le soir. Il avait renoncé à sa chambre privée pour se retrouver seul avec elle dans un dortoir, où il l'a maintenue contre le mur par les poignets et l'a embrassée avec la langue contre sa volonté. Il a continué à prétendre qu'elle l'aimait bien, mais elle est venue se cacher dans ma chambre par peur et elle a ensuite changé de logement. »*

Des personnes témoignent également de la manière dont elles ont été mises sous pression pour accomplir des actes sexuels. Un homosexuel de 54 ans déclare : *« J'ai dû donner la longueur de mon pénis en érection. Il y avait un truc pour ça avec un papier et je devais dire si j'aimais le sexe anal et si je gémissais pendant le sexe et d'autres trucs du genre, vraiment dégoûtant. »*

Ne pas donner suite aux propositions sexuelles, n'est pas toujours sans conséquence. Une femme déclare : *« Mon patron me faisait des avances et, quand je refusais, il me dénigrait auprès de mes collègues. Heureusement, un de mes collègues a attiré mon attention sur ce point. Et je suis alors allée en parler au big boss. »*

Les personnes victimes de harcèlement sexuel ne savent pas toujours comment réagir. Souvent, rien ne se passe réellement. Lorsqu'elles s'adressent quand même à la direction, il arrive qu'elles soient

entendues et que leur problème soit pris au sérieux. Une seule fois il a été fait mention d'un licenciement d'une personne qui s'était mal comportée envers plusieurs collègues de sexe féminin. La plupart du temps, c'est cependant l'inverse qui se produit. « *Cela s'est complètement retourné contre moi* », mentionne une femme. D'autres se sont vu-e-s dire de ne pas faire leur cinéma, que tout cela n'était que « *dans leur tête* ». Vouloir faire respecter ses propres limites est alors considéré comme un comportement émotionnel, pusillanime et asocial.

« Un client m'a attrapé aux fesses et ça m'a mis en colère. Mon patron a ri et m'a dit que c'était juste une blague et m'a demandé de ne pas être si émotive, témoigne une femme de 26 ans. »

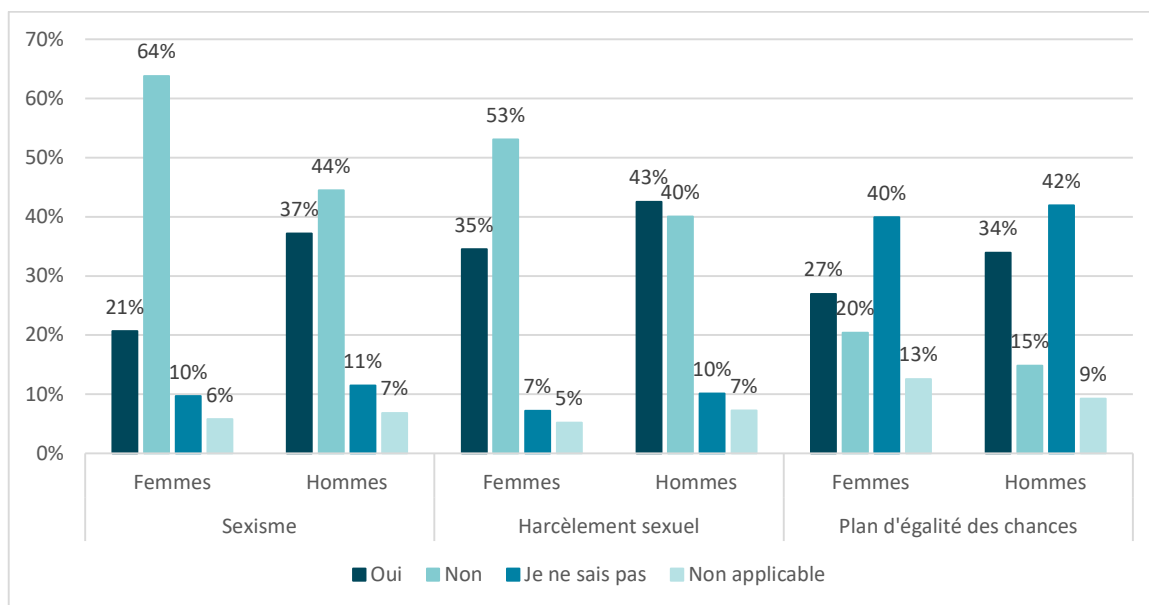
Une femme hétérosexuelle de 37 ans raconte qu'une collègue de sexe féminin avait l'habitude de lui mettre la main sur les fesses en la saluant. « *Je suis allée le dire à la direction, mais ils ont dit que je faisais des histoires pour rien.* »

Parfois, cela va même jusqu'au licenciement de la victime elle-même : « *Il y a 19 ans, j'ai subi de fortes pressions de la part de mon supérieur hiérarchique direct pour entamer une relation avec lui. Quand j'en ai parlé à la direction, j'ai été licenciée. Et cela alors que d'autres personnes avaient aussi déjà été victimes de cet homme. De ce fait, ces victimes n'ont jamais osé dire quoi que ce soit à ce sujet. Peu après, j'ai trouvé un autre emploi, j'y travaille toujours et je me sens beaucoup plus heureuse dans mon emploi actuel.* »

5. Est-ce un thème abordé sur le lieu de travail ?

Les employeurs doivent protéger leurs employés contre les risques psychosociaux sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel en fait partie. Le questionnaire demandait si le sexisme et le harcèlement sexuel avaient déjà été abordés sur le lieu de travail, dans des réunions, via des annonces de service ou dans les communications de la direction. Les hommes ont rapporté significativement plus souvent que les femmes que ce sujet est bien abordé dans la politique de l'entreprise. Cette différence n'apparaît pas immédiatement, mais il est clair que dans de nombreux lieux de travail, il n'y a aucune communication sur le sexisme ou le harcèlement sexuel. Souvent, les travailleuses-eurs ne savent pas non plus s'il existe ou non un plan d'égalité des chances au niveau de la direction. Un plan d'égalité des chances est un outil utile pour rendre explicite un engagement en faveur de l'égalité de genre.

Graphique 12 : Le sexisme ou le harcèlement sexuel sont-ils évoqués dans la communication de l'entreprise ? Existe-t-il un plan d'égalité des chances ?



Source : IEFH, enquête #YouToo ? 2020

6. Conclusion et recommandations

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un thème qui fait l'objet d'une attention régulière. La législation belge vise à créer des points de contact pour les victimes potentielles. En principe, toute personne victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut s'adresser à sa/son supérieur-e hiérarchique (si elle/il n'est pas à l'origine du problème), à la personne de confiance et à la/au conseillère-er en prévention interne et externe. Ce sont différents canaux parallèles. Dans les réponses à la question ouverte à la fin du thème « travail », plusieurs répondants y ont fait référence. Une politique ouverte et une communication d'entreprise claire font une grande différence. Une femme de 72 ans fait remarquer qu'au cours de sa carrière, beaucoup de choses ont changé dans ce domaine.

Cependant, l'existence de ces canaux ne garantit pas qu'ils fonctionneront toujours efficacement, comme le montrent des témoignages de personnes qui n'ont pas été entendues ou prises au sérieux. Dans un avis de 2018, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes souligne que la dimension de genre n'est pas suffisamment prise en compte dans la politique sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel devrait être reconnu comme une forme de discrimination fondée sur le sexe.⁶ Les victimes (M/F/X) doivent être soutenues et encadrées de façon adéquate. Dans un récent avis, l'Institut plaide pour que la Belgique ratifie au plus vite la convention n° 190 de l'Organisation

⁶« La modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en matière de harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail ». Cet avis peut être téléchargé à l'adresse : https://igvm-iefh.belgium.be/nl/adviezen/de_wijziging_van_de_wet_van_10_mei_2007_ter_bestrijding_van_discriminatie_tussen_vrouwen_en

internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement, afin de lui permettre de jouer à nouveau un rôle de premier plan dans la lutte pour une plus grande égalité de genre.⁷

La création de points de contact consiste en partie à faire porter la responsabilité à la personne victime de harcèlement sexuel. L'idée est que si votre bien-être sur le lieu de travail est affecté, vous pouvez vous adresser à quelqu'un pour obtenir de l'aide. C'est important, mais ce n'est pas suffisant. Il n'y a en effet aucune garantie que le problème sera résolu. En outre, une partie du harcèlement consiste à priver les gens de leur pouvoir et de leur dignité. Dans ces conditions, prendre soi-même l'initiative est souvent difficile. Une politique plus proactive s'avère donc nécessaire.

Il convient d'accorder une attention particulière aux jeunes et aux personnes exerçant des professions de contact. En effet, les jeunes qui vivent une première expérience professionnelle peuvent plus facilement constituer des cibles et être moins armés pour se défendre. Une piste pourrait être de mener des actions visant à interpeller les jeunes sur leur vécu, leurs éventuelles expériences négatives. Mais aussi de les informer à propos de leurs droits. Le monde de l'enseignement devrait également aborder la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail afin d'informer les jeunes qui effectuent un stage.

Nous avons également besoin de plus de prévention. À cet égard, les analyses des risques psychosociaux devraient contenir une perspective de genre. Il faudrait également davantage sensibiliser. Enfin, il est important de développer une bonne culture d'entreprise en la matière, afin que les relations de travail restent agréables. Il faut faire évoluer les mentalités pour arriver à une nouvelle culture commune sur ce qui concerne les relations de travail, une culture respectueuse de chacun-e et de l'égalité de genre.

Il faut également clarifier les limites au niveau de la décence sur le lieu de travail. Ces limites doivent s'ancrer dans les mentalités et dans la pratique.

Parvenir à un code de conduite commun ne semble pas être une tâche facile. Les limites entre ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Il est difficile de tracer une ligne générale entre ce qui constitue une menace, ce qui est choquant, ce qui est légèrement dérangeant et ce qui ne constitue pas du tout un problème. Il existe néanmoins un certain nombre de principes qui peuvent se révéler utiles dans tous les contextes. La spécificité d'un contexte de travail réside dans le fait que les personnes ne peuvent pas vraiment échapper les unes aux autres. La plupart des gens dépendent de leur travail pour leurs revenus. Il existe en outre des relations de pouvoir. Par conséquent, les règles pour les supérieur-e-s hiérarchiques sont en principe plus strictes que pour les collègues entre eux/elles.

Les lignes de conduite à recommander sont les suivantes :

1. Les expressions de sexualité, les contacts physiques, le flirt et tout ce qui touche à la vie relationnelle des personnes ne sont pas neutres sur le lieu de travail. Il est important d'en tenir compte. Il y aura toujours des gens qui ne se sentent pas à l'aise par rapport à cela. Il convient donc toujours de rester vigilant-e.

⁷« La mise en œuvre de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ».

Cet avis peut être téléchargé à l'adresse :

https://igvm-iefh.belgium.be/nl/adviezen/de_tenuitvoerlegging_van_het_iao_verdrag_nr_190_over_de_uitbanning_van_ge_weld_en

2. Lorsque quelqu'un fixe des limites et indique qu'il/elle considère qu'un certain comportement est vécu comme transgressif, ces limites doivent être respectées. Et ce même si cette personne avait donné son autorisation au préalable, ou marqué son accord à l'égard d'un certain comportement.
3. Chacun-e est responsable et tenu-e de respecter les limites des autres.
4. Si les choses tournent mal, la responsabilité incombe à la personne qui franchit les limites.
5. La bonne attitude consiste à toujours, systématiquement, vérifier auprès des autres s'ils/si elles sont d'accord, pour toute expression de sexualité, pour toucher les gens, pour flirter et poser des questions sur la vie relationnelle. C'est le principe qui consiste à demander l'autorisation. Cela peut sembler exagéré. Il s'agit en réalité de demander si l'autre personne est d'accord⁸. En cas de doute ou d'incertitude, il est préférable d'opter pour la sécurité et de mettre fin au comportement en question.
6. Les jeunes et les nouveaux-lles collègues doivent être mis-es dans de bonnes conditions pour indiquer leurs propres limites
7. Ces règles s'appliquent indépendamment du genre, de l'orientation sexuelle et du contexte culturel des personnes concernées.

Les supérieur-e-s hiérarchiques se trouvent dans une position de pouvoir par rapport à leurs collaboratrice-eur-s. Par conséquent, il est souvent plus difficile pour les collaboratrice-eur-s de qualifier les contacts, les compliments, les surnoms, etc. d'indésirables ou d'inappropriés. Les supérieur-e-s hiérarchiques doivent en être conscient-e-s. Ils-Elles portent donc une plus grande responsabilité. Les principes ci-dessus permettent d'éviter de nombreux cas de harcèlement sexuel, intentionnel ou non, sur le lieu de travail. Néanmoins, il est recommandé aux supérieur-e-s hiérarchiques de s'imposer des règles plus strictes.

Pour les supérieur-e-s hiérarchiques :

1. Les propositions sexuelles émanant d'un-e supérieur-e hiérarchique sur le lieu travail ne sont jamais acceptables.
2. Les expressions sexuelles verbales ou non verbales non sollicitées sur le lieu de travail ne sont jamais acceptables.
3. Il n'est pas professionnel, et en réalité jamais acceptable, de s'adresser à un-e collaboratrice-eur en l'affublant d'appellations affectueuses, tels que « chérie », « chouchou ».
4. Toucher un-e collaboratrice-eur n'est jamais neutre. Vous devez toujours préalablement en demander l'autorisation.
5. Complimenter un-e collaboratrice-eur sur son apparence n'est jamais neutre. Évitez-le, ou demander d'abord l'autorisation.

De plus amples informations sur l'enquête #YouToo ? peuvent être téléchargées à l'adresse suivante :

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/discriminatie/seksisme>

⁸ Sensoa, Zij-kant et l'asbl Zijn ont mené à ce sujet une campagne intitulée *Is 't oké?* Plus d'informations : <https://www.sensoa.be/actueel/sensibiliseringscampagne-t-oke-niet-zeker-check-het-wil-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag>

Colophon

Éditeur :
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles
T 02 233 44 00
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
igvm-iefh.belgium.be

Collecte des données :
M.A.S., Market Analysis & Synthesis
Brusselsesteenweg 46a
3000 Leuven

Éditeur responsable :
Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Autreure :
Hildegard Van Hove

Numéro de dépôt :
D/2021/10.043/33

Deze publicatie is eveneens beschikbaar in het Nederlands.