

# L'EVRAS ET LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ

Dossier de Florence Guiot, Chargée de Projets à l'Eweta



## POURQUOI FAIRE UN DOSSIER SUR L'EVRAS ?

D'une part pour faire échos d'un travail qui nous a pris plus d'un an. En effet, en novembre 2020, UNIA et l'AViQ ont interpellé l'Eweta pour savoir ce qui se faisait dans le secteur sur la question du harcèlement sexuel et de la place des femmes dans les ETA. Plusieurs groupes ont été créés en 2021 pour répondre à cette interpellation conjointe :

- Un groupe de travail « Harcèlement sexuel et EVRAS (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle). Il a regroupé les ETA participantes pour permettre d'analyser la réalité de terrain, partager des outils et de bonnes pratiques... Il a été chapeauté par l'Eweta avec une dynamique de réseau d'associations expertes dans ce domaine.
- Un groupe de travail « État des lieux » : Son objectif premier était d'identifier la/les personnes-ressources dans une situation de harcèlement sexuel. Au fur et à mesure du temps, cet objectif a évolué pour permettre de construire un outil d'aide et de vulgarisation à destination des travailleurs pour savoir à qui s'adresser en cas de difficulté.
- Un groupe de travail « Place des femmes dans les ETA » : Différentes données à ce sujet ont été collectées à ce sujet. Une demande d'étude a par ailleurs été déposée à l'AViQ à ce sujet.

D'autre part, pour amener une réflexion sur ce sujet. Certaines ETA mènent des actions d'éducation à l'environnement, de citoyenneté pour leurs travailleurs alors pourquoi ne pas aborder ce thème tout en étant au fait des points d'attention et des avantages de traiter ce sujet. Ce dossier vous donnera notamment quelques notions théoriques, des idées d'actions, un témoignage d'une initiative sur le terrain, des outils...

Car que serait notre travail sans collègues bien dans leurs baskets ? Des relations positives ? Un respect mutuel ? Savoir à qui on peut s'adresser en cas de problème ?

## MISE EN CONTEXTE, DE QUOI PARLE-T-ON ?

*"Au départ, l'éducation sexuelle avait pour objectif principal d'éduquer les jeunes à la sexualité, afin à la fois de répondre à leurs questionnements et diminuer les comportements sexuels à risque, prévenir les grossesses non désirées, et se protéger des infections sexuellement transmissibles. Dans les pays occidentaux, elle a souvent démarré dans les écoles, car l'obligation scolaire permettait de s'adresser à tous les jeunes, quel que soit leur contexte familial et social.*

*Peu à peu, l'éducation sexuelle a évolué pour tendre vers "une EVRAS à tout âge dans tous les milieux de vie". D'une part, elle a élargi son public pour s'adresser aux enfants, aux jeunes adultes, aux seniors, etc. ; d'autre part, elle s'inscrit dans tous les milieux de vie (institutions personnes porteuses de handicaps, maisons de jeunes, activités extrascolaires, etc.). Par ailleurs, elle prend désormais en compte les dimensions relationnelles et affectives de la sexualité afin d'aider les jeunes à développer une vision positive et épanouissante de la sexualité et des questions liées aux orientations sexuelles et aux identités de genre."*

Depuis le 12 juillet 2012, l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle fait partie des missions de l'enseignement obligatoire. Toutefois, l'EVRAS est encore loin d'être généralisée dans les établissements scolaires. On a pu le constater dans le cadre du projet Transition Insertion. De nombreux référents sont confrontés à des comportements inadéquats liés à un manque d'information ou de sensibilisation.



## POURQUOI TRAITER CETTE THEMATIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

Certaines personnes sont habituées à compartimenter leur vie privée et leur vie professionnelle. Ce n'est pas le cas pour toutes et tous. Le travail en équipe, les relations interpersonnelles constituent notre quotidien à tous. De plus, les réseaux sociaux viennent aussi ajouter leur grain de sel dans les relations interpersonnelles. Pour une personne qui n'a pas tous les codes ou pense que les autres les ont, une mise au point est parfois nécessaire. Lors de l'accueil de jeunes travailleurs, ceux-ci découvrent le travail en équipe, la relation homme-femme et aussi le fait de travailler avec des personnes plus âgées qu'eux. La mixité des travailleurs en ETA peut amener des confusions, des situations parfois maladroitement entre les travailleurs ayant un handicap physique et ceux ayant un retard mental. Lors de contrat d'entreprise ou de déplacement chez les clients, les travailleurs peuvent aussi être confrontés à des situations qui ne sont pas idéales ou bienveillantes. Par la diversité des situations mais aussi des <sup>(3)</sup>travailleurs, le constat du GT Evras témoignait que beaucoup de situations problématiques étaient plus liées à de la maladresse qu'à de la malveillance.

Le fait de se préoccuper de ce sujet, d'outiller les travailleurs pour les rendre acteurs positifs de leurs relations <sup>(4)</sup>est une démarche d'émancipation que les ETA peuvent prendre en charge.

## ET LA LOI DANS TOUT CA ?

L'ensemble des questions abordées dans l'Evras touchent à la notion de vie privée. Celle-ci n'est pas un domaine figé qui touche qu'à un seul domaine. La notion de vie privée change au fil du temps. C'est le droit de chaque individu à protéger son intimité de tous les individus qui l'entourent notamment sur ces points : sa santé, sa vie relationnelle, sentimentale et amoureuse, ses loisirs, ses convictions et sa vie conjugale.

Mais qu'en est-il dans le cadre du travail ? Le travailleur a aussi droit au respect de sa vie privée au travail. Dans un environnement professionnel, la notion de vie privée concerne tous les domaines qui ne sont pas relatifs au travail de la personne. Les relations sociales au travail relèvent de la vie privée. L'entreprise ne peut pas interférer dans la vie privée des travailleurs.

Toutefois, dans le secteur des ETA, des chevauchements peuvent avoir lieu au service du travailleur. Effectivement, le rôle et la place des assistants sociaux entrelace le travail et la vie privée des travailleurs. Il faut donc rester prudent et critique sur les actions qui sont entreprises. C'est vrai, il faut donc trouver la juste mesure entre le respect de la vie privée, le droit du travail et le bien-être des travailleurs.

Alors entre ne rien faire et en faire trop, il reste un large champ des possibles pour accompagner les travailleurs dans leur bien-être !

Il faut rester attentif, lorsque l'on souhaite aborder ces sujets à sa posture personnelle. En effet, il faut respecter l'autre, mais il faut aussi se respecter soi tout en étant conscient de nos propres biais, tabous, stéréotypes, visions du monde. Le risque en négligeant cet aspect et de reproduire ce que l'on tend à éviter : le non-respect de soi ou de l'autre, le jugement et l'exclusion.

## CONCLUSION ... QUELQUES IDEES EN PAGAILLE

Certaines ETA font venir des partenaires extérieurs pour réaliser des animations EVRAS via notamment les Centres de Planning Familiaux ou des asbl spécialisées, y sont abordés la contraception, le consentement, ce qui est permis sur le lieu de travail. D'autres prennent l'axe de la formation pour établir de bonnes bases pour le travail en équipe en abordant l'assertivité, la communication non-violente, le respect des limites, la gestion des émotions. D'autres diffusent des messages de sensibilisation à une bonne utilisation des réseaux sociaux. D'autres encore, lors de leur entretien d'accueil rappellent le cadre et le comportement à avoir si un couple devait se former... Bref la liste d'idée est longue et l'intérêt est réel.