



Brochure d'information

**Toolbox sur la gestion des comportements
inappropriés dans le secteur des titres-services**

Auteur : Form TS

*Développée grâce aux subsides du SPF ETCS dans le
cadre des groupes à risques*

COMPORTEMENTS
INAPPROPRIÉS

INTRODUCTION¹

Les comportements inappropriés dans le secteur des titres-services sont une réalité qu'on ne peut ignorer.

Des témoignages d'aide-ménagères évoquent des clients qui dépassent les limites.

Il est important de pouvoir parler de cette thématique sans tabou afin que chaque acteur de l'entreprise de titres-services soit informé.

La plupart du temps, les personnes qui ont ce genre de comportements n'ont pas conscience de dépasser certaines limites. Ce qui n'exclut pas cependant la possibilité d'une attitude intentionnelle.

C'est pourquoi il est essentiel que chacun apprenne à communiquer sur ses propres limites. Une limite qui est différente d'un individu à l'autre. Celle-ci est marquée par le vécu, les valeurs mais aussi par la gestion personnelle des émotions.

Cette frontière peut-être vite franchie sans même que la personne concernée ne s'en rende compte.

Les jeunes aide-ménagères sont plus souvent confrontées à ce genre de comportements. Leur manque d'expérience ne facilite pas la gestion des situations difficiles et ne leur permet pas de savoir à qui s'adresser en cas de difficulté.

Form TS a pris l'initiative de créer un outil permettant de former et de sensibiliser les différents intervenants du secteur sur cette thématique.

Cet outil est principalement destiné aux formateurs internes de l'entreprise mais peut également donner des pistes au personnel encadrant sur les différents moyens mis à disposition pour aider et guider votre aide-ménagère en cas de besoin.

Il a été développé dans l'objectif de permettre la discussion sur ce sujet parfois délicat dans notre secteur et d'aider les aide-ménagères à connaître leurs limites, à mieux les gérer et réagir face à ce genre de comportements.

Il regorge d'informations utiles sur les comportements inappropriés, tels que des définitions, des statistiques, quelques témoignages, les personnes à qui s'adresser ainsi que les procédures à suivre lors d'un comportement inapproprié.

Cet outil a été développé grâce aux subsides du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans le cadre de projets destinés aux groupes à risques.

¹ Pour des raisons d'ergonomie de lecture, ce document n'est pas rédigé en écriture inclusive mais il s'adresse néanmoins tant aux hommes qu'aux femmes, ainsi qu'aux personnes non-binaires.

— TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1. QU'EST-CE QU'UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ? | 3 |
| 2. LES CHIFFRES NE MENTENT PAS | 4 |
| 3. QUAND ET OÙ L'AIDE-MÉNAGÈRE EST-ELLE CONFRONTÉE À UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ | 6 |
| 4. CONSÉQUENCES DU COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ | 7 |
| 5. COMMENT RÉDUIRE LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS VIS-À-VIS DES AIDE-MÉNAGÈRES ? | 9 |
| 6. A QUI VOTRE AIDE-MENAGERE PEUT-ELLE S'ADRESSER ? | 10 |
| 7. COMMENT UTILISER LA TOOLBOX SUR LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS DANS LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES ? | 11 |
| 8. RESSOURCES | 13 |



1. QU'EST-CE QU'UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ?

Il n'existe pas de définition précise du comportement inapproprié : il s'agit de tout comportement qui dépasse des normes et valeurs personnelles ou générales.

Il peut désigner la violence, la discrimination ou le harcèlement au sens large du terme, y compris le harcèlement sexuel, mais aussi l'escroquerie, l'extorsion, la violation de la confidentialité, l'humiliation, etc. ou toutes autres formes de ces comportements.

Un comportement inapproprié peut affecter l'environnement de travail, la santé de la travailleuse mais aussi l'équilibre psychologique de ceux qui doivent y faire face. Ces conséquences sur le bien-être des travailleuses sont mises en lien avec le secteur des titres-services mais concernent l'ensemble des travailleurs. Certaines de ces conséquences sont traitées au point 4 de cette brochure.

Son impact peut varier d'un individu à l'autre. Il dépendra notamment de l'expérience de la victime, de ses croyances et valeurs et de ses propres limites. Et ce, que le comportement soit intentionnel ou non.

Base légale

La loi du 4 Aout 1996 relative au bien-être des travailleurs reconnaît trois formes de comportements inappropriés au travail :²

1. **La violence/l'agressivité au travail** : chaque situation de fait où une personne est persécutée, menacée ou agressée psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.
La violence au travail sous la forme de menace verbale ou d'agression physique : par ex. insultes, paroles humiliantes, etc.
2. **Le harcèlement au travail** : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement peut prendre différentes formes.

- FORMES VERBALES DE HARCÈLEMENT : propager de fausses rumeurs, insulter, menacer, extorquer, faire des déclarations fausses et offensantes sur le travail de quelqu'un, critiquer de manière continue le travail et la vie privée, harcèlement téléphonique, etc.
- FORMES VERBALES DE HARCÈLEMENT : imiter constamment quelqu'un, donner des ordres insensés et inutiles, voler le travail, isoler, empêcher de communiquer, faire des blagues à quelqu'un.
- FORMES MATÉRIELLES DE HARCÈLEMENT : saccager le bureau, bloquer la ligne téléphonique, dérober des possessions, endommager des biens, saboter un ordinateur, ...
- FORMES PHYSIQUES DE HARCÈLEMENT : pousser, tirer, donner des coups de pied, frapper, enfermer une personne, etc.

² lgvm-iefh.belgium.be : [arrêté royal du 11/07/022 modification de la loi du 4 Aout 1996](#)

3. **Harcèlement sexuel au travail** : toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

Ces actes et remarques sont perçus comme dérangeants, inappropriés ou même comme une agression par celui qui les subit.

Chacun détermine pour soi quel comportement est acceptable et lequel ne l'est pas. Cette frontière est par conséquent différente pour chacun. Ce qui est inapproprié pour un collègue ne l'est pas nécessairement pour un autre.

Le harcèlement sexuel peut revêtir différentes formes :

- FORMES VERBALES : commentaires diffamatoires (dénigrants) et déplacés, invitations intrusives, propositions indécentes, remarques ambiguës à propos de votre vie privée, révélations sexuelles non sollicitées, langage calomnieux, blagues à connotation sexuelle, questions intimes, ...
- FORMES NON VERBALES : faire des gestes obscènes, des regards persistants (« déshabiller du regard »), mater, envoyer des e-mails compromettants, montrer du matériel pornographique, ...
- FORMES PHYSIQUES : déposer les mains sur l'épaule ou la jambe, caresser le corps, saisir, embrasser de manière inattendue, toucher les parties intimes, montrer les parties intimes, forcer à toucher les parties intimes, viol, ...

2. LES CHIFFRES NE MENTENT PAS



**1 travailleur
belge sur 100**
est confronté
chaque semaine au
harcèlement sexuel sur
son lieu de travail

Quelques chiffres généraux concernant le comportement inapproprié sur le lieu de travail.

Une étude du fournisseur de services RHSecurex³, réalisée auprès de 1500 travailleurs.

Elle nous apprend que les travailleurs belges ont de plus en plus le sentiment d'être victime de comportements abusifs au travail. Que l'on parle de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agression ou de discrimination. Ces types de comportements inappropriés ont considérablement

³ RF Securex: [les travailleurs belges de plus en plus sensibles au harcèlement](#).

augmenté en un an, +28% pour le harcèlement sexuel, +14% pour le harcèlement moral et +13% concernant les agressions.

Le pourcentage de victimes de comportements inappropriés a augmenté d'environ un cinquième, passant de 29% à 32%.



Source : Securex

Focus sur les jeunes et le harcèlement sexuel.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé une enquête nationale '#Youtoo ?'⁴ en 2020 consacrée au sexisme et au harcèlement sexuel au travail. 4.500 Belges ont participé à cette étude qui s'est penchée sur le sexisme.

L'étude montre que 9 % des femmes et 4% des hommes belges ont déjà dû faire face à ce type de comportement.

Il semblerait également que les jeunes travailleuses soient les plus vulnérables face à ce type de comportement.

Elles ont été interrogées sur leurs expériences en matière de harcèlement sexuel commis par une supérieure hiérarchique ou une cliente sur base de ces trois critères :

- Le fait d'être touchée de manière intime.
- Le fait que l'on attende d'elles qu'elles flirtent.
- Le fait qu'elles aient des rapports sexuels avec quelqu'un.

Les jeunes travailleuses semblent être plus facilement victimes de ce type de comportement. En effet, tant les hommes de moins de 25 ans (10%) que les femmes de moins de 25 ans (7%) ont vécu au moins l'une de ces expériences au cours de l'année écoulée.

Les témoignages montrent que les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail ne savent pas toujours comment réagir. Elles n'entreprennent souvent aucune démarche et lorsqu'elles s'adressent à la hiérarchie, leur problème n'est souvent pas pris au sérieux. Les personnes

⁴ igvm-iefh.belgium.be Enquête '#Youtoo ?'



interrogées déclarent que le fait de mettre des limites est souvent considéré comme un comportement « asocial » ou démontrant une certaine faiblesse.

Quelques témoignages de l'enquête ' #Youtoo ?'

« 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.

« 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. »

Certaines situations peuvent se retourner contre la victime :

« Cela s'est complètement retourné contre moi », mentionne une femme. D'autres se sont vues 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.

3. QUAND ET OÙ L'AIDE-MÉNAGÈRE EST-ELLE CONFRONTÉE À UN COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ

Le secteur des titres-services est souvent qualifié d'atypique, car trois parties sont impliquées dans les services fournis : l'aide-ménagère, l'entreprise et le client.

L'aide-ménagère travaille au domicile du client. On retrouve également une petite quantité de centrales de repassage dans le secteur des titres-services. L'aide-ménagère se déplace généralement d'un client à l'autre. Elle peut dès lors également faire l'objet d'un comportement inapproprié sur le chemin du travail.

Dans la boîte à outils, nous partons du principe que c'est généralement chez le client que l'aide-ménagère est confrontée à un comportement inapproprié.

L'employeur doit accorder une attention particulière au danger que le contact avec les tiers (les clients) peut induire. En tant qu'employeur, il est dès lors important que votre conseiller en prévention procède à une analyse approfondie de ce type de risques psychosociaux.

4. CONSÉQUENCES DU COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ

Pour l'aide-ménagère

Une aide-ménagère confrontée à des comportements inappropriés est davantage exposée aux risques psychosociaux.

Ces risques psychosociaux⁵ au travail sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à des composantes sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger :

- de l'organisation du travail,
- du contenu du travail,
- des conditions de travail,
- des conditions de vie au travail
- et des relations interpersonnelles au travail.

Plusieurs études⁶ montrent l'impact du comportement inapproprié sur le bien-être et la santé des travailleurs. Les problèmes liés au stress au travail, problèmes de motivation, fréquence et durée de l'absentéisme pour cause de maladie et l'intention de changer de travail.

a) Symptômes émotionnels :

- Stress ;
- Burnout ;
- Sentiment de mal être ou de souffrance ;
- Etc.

b) Symptômes comportementaux :

- Violence ;
- Harcèlement moral/sexuel ;
- Abus d'alcool/drogues ;
- Etc.

c) Symptômes physiques :

- Troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- Hypertension ;
- Symptômes digestifs ;
- Etc.

Les travailleurs victimes d'un comportement inapproprié font état de deux fois plus de problèmes liés au stress au travail et de problèmes de motivation que les travailleurs qui n'en sont pas victimes. En d'autres termes, le comportement inapproprié a un impact majeur sur le bien-être et la santé des travailleurs.

⁵ Emploi Belgique.be : [Définition des risques psychosociaux au travail](#)

⁶ Le psychologue.be : [Harcèlement moral conséquences.](#)



L'importance de cet impact dépend de la gravité et de la fréquence du comportement inapproprié. Cet incident se produit-il régulièrement ou s'agit-il d'un comportement exceptionnel ? Le ressenti de la personne qui fait l'objet du comportement inapproprié a également une influence sur l'impact final.

La personne qui subit un comportement inapproprié peut commencer à douter de ses compétences en tant que professionnel : « ce métier est-il fait pour moi ? ». Celle-ci peut notamment devenir cynique, se créer une carapace ou développer des troubles du sommeil ou de l'anxiété. Dans certains cas, des troubles du stress post-traumatiques peuvent apparaître.

Pour l'entreprise

À côté de cela, ces risques peuvent également avoir des conséquences négatives sur l'entreprise : comme une mauvaise ambiance au travail, des conflits ou des coûts supplémentaires (en raison d'accidents du travail, de l'absentéisme, d'un recul de la qualité et de la productivité au travail, etc.).

Les manifestations les plus connues des risques psychosociaux au travail sont le stress, le burn-out, les conflits liés au travail et la violence.

Un comportement inapproprié est souvent un sujet tabou. Les collaborateurs ont peur d'être pointés du doigt lorsqu'ils signalent un incident qui est parfois minimisé : « Si nous devons réagir à tout ce qui dépasse légèrement les limites, nous ne ferions que cela tout au long de la journée... ».

Il est important pour l'aide-ménagère de se sentir entendue.

De plus, une récente étude du [Service public fédéral Emploi, Travail et concertation](#) et de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a mis en avant que des facteurs psychosociaux peuvent contribuer aux troubles musculosquelettiques (TMS). Et inversement, il a été mis en lien que les TMS peuvent contribuer au stress et à la surcharge mentale. Le tout peut contribuer à l'absentéisme des aide-ménagères dans un secteur qu'on connaît fragilisé sur ces deux points.

[Cette étude](#) vise à améliorer la compréhension des liens entre les risques psychosociaux et les TMS et l'intérêt d'avoir une gestion globale des risques.



5. COMMENT RÉDUIRE LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS VIS-À-VIS DES AIDE-MÉNAGÈRES ?

Pour réduire le comportement inapproprié, il faut rendre le thème abordable sur tous les fronts, ce qui permettra de rompre le tabou sur cette question. Si vous ne visez que les aide-ménagères au sein de votre entreprise, cela ne suffira pas à changer le comportement des clients ou tiers.

C'est pourquoi, Form TS propose différentes actions pour les clients, l'entreprise et les aide-ménagères.

a. Le client

Dans le cadre du fonds de soutenabilité des titres-services, Form TS met chaque année en place une campagne de sensibilisation envers le client : <https://www.tousrespectueux.be/>.

b. L'entreprise

- Déterminez une politique contre les comportements inappropriés dans votre organisation. Réalisez votre analyse de risques psychosociaux pour laquelle il existe des outils :
 - [Le guide pour la prévention des risques psychosociaux](#).
 - Des [Analyses de risques](#) via votre service externe de prévention.
- [Comment faire un rapport lors d'une situation de comportement inapproprié ?](#)
- Permettez la discussion sur cette thématique et faites la promotion des relations respectueuses, via votre politique interne ou d'un code de bonne conduite.
- Aidez le personnel encadrant et les dirigeants à identifier à temps les signaux d'alerte d'un mal être de l'aide-ménagère. Apprenez à réagir de manière adéquate.
- Développez un support pour les personnes confrontées à un comportement inapproprié. Désignez, une personne de confiance interne spécialement formée. Elle peut proposer un entretien consultatif, impliquer un tiers ou accompagner une tentative de conciliation.
- Avoir une personne de confiance (PC) à partir de 50 travailleurs au sein de son entreprise est une nouvelle obligation à partir du 5 novembre 2023 : vous trouverez [ICI](#) la nouvelle réglementation sur la PC.

c. L'aide-ménagère

Form TS a mis au point la « Boîte à outils sur la gestion des comportements inappropriés dans le secteur des titres-services » avec des contenus de formation et méthodes que le personnel encadrant et les formateurs internes peuvent utiliser pour se former à la gestion des comportements inappropriés.

6. A QUI VOTRE AIDE-MENAGERE PEUT-ELLE S'ADRESSER ?



Plusieurs personnes internes ou externes à l'entreprise peuvent également aider et conseiller l'aide-ménagère :

- La personne de confiance (PC)
- Le conseiller en prévention interne (CP)
- Le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux (CPAP)
- Le médecin de travail (MT)
- Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)
- Votre syndicat

Vous trouverez comment les contacter dans votre règlement de travail. Si ce n'est pas indiqué dans celui-ci, vous pouvez vous renseigner auprès du service social de votre entreprise, du service externe en prévention et sécurité (SEPP) ou de la délégation syndicale s'il y en a une.

Vous ne connaissez pas votre SEPP ? Vous pouvez le rechercher sur le site : [SEED-CONNECT](#).

Il existe deux procédures possibles pour les victimes de ces comportements : [INTERNE](#) et [EXTERNE](#).

| | |
|---------|--|
| INTERNE | <ul style="list-style-type: none"> • Informelle : auprès de la PC ou du CPAP. Dans ce cas si on ne parle pas de plainte. Cette procédure est à privilégier. • Formelle : uniquement auprès du CPAP. Celui-ci valide la demande. L'employeur et la personne ayant harcelé sont informés de la procédure. |
| EXTERNE | <ul style="list-style-type: none"> • Plainte contre X au contrôle du bien-être au travail/à la police/à l'auditorat du travail. |

Vous pouvez aussi aller consulter le portail de la médecine du travail de [la Fédération Wallonie-Bruxelles](#).

7. COMMENT UTILISER LA TOOLBOX SUR LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS DANS LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES ?

Notre Toolbox peut s'utiliser de différentes façons, selon la situation :

- soit utiliser l'ensemble, de la partie 1 à 4 incluse. Il s'agit dans ce cas du programme complet, en suivant notre structure.
- soit sélectionner un ou plusieurs exercices.

Certains exercices se ressemblent, mais ont une approche méthodique différente. Chaque exercice est accompagné d'un degré de difficulté (indiqué à l'aide de piments). Vous décidez ce qu'il est possible de faire avec le groupe que vous encadrez.

Déterminez et définissez le cadre avec le groupe avant de commencer l'exercice :

| | |
|-----------------|--|
| Confidentialité | Les informations personnelles sont confidentielles et restent au sein du groupe. |
| Forme « je » | Vous parlez de vous et de vos propres sentiments, expériences et conceptions. Vous faites preuve d'ouverture et d'honnêteté dans ce que vous dites. |
| Différence | Chaque personne a des limites qui lui sont propres. Ce qui est toléré par une personne peut dépasser les limites d'une autre. |
| Choisir | Choisissez ce que vous voulez dire et préférez taire. Vous gardez pour vous ce que vous ne voulez pas partager. Si vous dites quelque chose, faites-le de manière honnête et sincère. |
| Actif | Soyez actif dans la discussion de groupe. Si vous évoquez votre avis et vos sentiments, les autres le feront également plus facilement. En partageant activement, vous invitez les autres à faire de même. |
| Écouter | Il est important d'écouter, et pas seulement de parler. Écouter, ce n'est pas seulement se taire, c'est aussi écouter avec son langage corporel. Prenez-en conscience lorsqu'une personne a la parole. |
| Rire | L'humour est important. C'est parfois une façon d'exprimer des choses difficiles. Il sert également à rendre un sujet plus léger. On ne peut évidemment pas se moquer. |

Quels documents se trouvent dans la Toolbox, et comment les reconnaître ?

A. Fiche d'exercice

La fiche d'exercice est un document destiné au formateur proposant une méthodologie pour réaliser les exercices. En haut de la fiche sont mentionnées des informations pratiques : le contexte, le nombre de participants, le matériel nécessaire et la durée de l'exercice.

Dans les informations pratiques, vous trouverez l'objectif et le déroulement de l'exercice.

Vous reconnaîtrez les fiches exercices à l'aide d'une icône en forme d'étoile  dans le coin supérieur droit de ces fiches.

B. Annexes

Dans les fiches d'exercices, il est fait référence aux différentes annexes. Soit ces annexes ont pour but de donner de plus amples informations au formateur, soit il s'agit d'un document à distribuer aux participants. On les repère visuellement à l'aide d'une icône infobulle  dans le coin supérieur droit.

C. Les 4 parties de la Toolbox

PARTIE 1 : Mise en confiance

En tant que formateur, veillez à ce que les participants se sentent en confiance. Les exercices proposés ont pour but de sensibiliser, informer et surtout de vous plonger dans ce thème.



Téléchargez [ici](#) les exercices de la partie 1.

PARTIE 2 : Découvrir mes émotions

Déterminez la personnalité de tous les participants. Laissez-les découvrir leurs émotions et leur origine. Les participants apprennent pendant ces exercices à reconnaître leurs émotions et réactions en fonction des situations.



Téléchargez [ici](#) les exercices de la partie 2.

PARTIE 3 : Mise en situation

Que faire si vous êtes confrontée à cette situation ? Reconnaissez-vous cette situation ? Comment la gérer ? Autant de questions que vous pouvez poser dans les exercices de la partie 3. Nous avons créé du matériel vidéo spécifique sur le comportement inapproprié que vous pouvez utiliser.



Téléchargez [ici](#) les exercices de la partie 3.

Partie 4 : Analyser et réagir de manière adéquate

Analyser ici votre façon de réagir face aux comportements inappropriés



Téléchargez [ici](#) les exercices de la partie 4.

Remarque : pour une raison d'ergonomie de lecture toutes ces fiches et annexes ne sont pas rédigées en écriture inclusive mais elles s'adressent néanmoins tant aux hommes qu'aux femmes, ainsi qu'aux personnes non-binaires.



8. RESSOURCES

Form TS a sélectionné pour vous **certaines ressources, liens et vidéos** afin de vous aider dans l'accompagnement de vos aide-ménagère.e.s. Ceci est une liste non exhaustive des possibilités qui existent. Vous trouverez ci-dessous quelques **liens supplémentaires** pour adapter votre formation en fonction de vos besoins concernant l'approche de ce thème avec les aide-ménagère.e.s.

Vidéos recommandées :

- Tout le monde s'en fout
 - [La culture du viol](#)
 - [Les émotions](#)
- [Les Violence sexistes au travail](#)
- [Stop au sexisme](#)
- [Tout ce que nous partageons](#)
- [Vice Versa : Joie, Peur, Dégout, Tristesse, Colère](#)
- [Misogyne Police #1 - Sexisme et langue française - stop sexisme](#)
- [Misogyne Police #2 - Harcèlement et culture du viol - stop sexisme](#)
- [Misogyne Police #3 Les masculinités](#)

- La proxémie :
 - [Pourquoi je vous hais tous dans le métro.](#)
 - [La proxémie](#)

Outil d'auto-analyse des violences sexuelles en ligne :

Découvrez [Toolkit Violences sexuelles en ligne](#).

Cet outil a été développé par l'Institut pour l'Égalité des Chances des Femmes et des Hommes.

Il vous aidera à :

- Distinguer les interactions conflictuelles des comportements inappropriés en ligne.
- Identifier et réagir face aux comportements sexuels inappropriés, en tant que victime, auteur-e ou témoin.

Carte sociale d'entreprise

Form TS propose également [une carte sociale d'entreprise](#) pour aider le personnel encadrant à orienter les collaborateurs en difficulté psycho-sociale vers l'organisation adéquate.