



Cree School Board  
Commission scolaire crie

# Politique opérationnelle contre le harcèlement

**Service responsable:** Administration générale

**Date en vigueur:** 23 septembre 2003

**Amendée :** 1<sup>er</sup> juillet 2013

**Approuvée par:** Directeur général

## Références:

- Council Policy Manual: EL, EL-1, EL-2 and EL-10
- *Conventions collectives:*  
*Enseignants: 10-9.00*  
*Soutien: 1-4.00*  
*Professionnels: 5-16.00*
- *Charte des droits et libertés de la personne du Québec (S.R.Q., c. C-12): art. 4, 10, 10.1, 16 et 46*
- *Code civil du Québec: art.2087 (CCQ-1991)*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail: art. 9 (S.R.Q. c. S-2.1)*
- *Loi sur les normes du travail (S.R.S. c. N-1.1)*
- *Code criminel (L.R.C. c. C-46)*
- *Loi sur la protection de la jeunesse: art. 38 et 39 (R.S.C. c. P-34)*

## Autres politiques

*Protection de la jeunesse (ADM-02)*

## Ressources sur le Web

[www.cdpedj.qc.ca](http://www.cdpedj.qc.ca)  
[www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)

La Commission scolaire Crie s'engage est déterminée à fournir un milieu d'apprentissage et de travail exempt de harcèlement. Ainsi, la Commission scolaire ne tolérera aucun type de harcèlement, tel qu'il est notamment défini dans la *Charte des droits et libertés du Québec* et dans la *Loi sur les normes du travail*.

## 1) Dispositions générales

### Principe

**1.1.** La Commission scolaire reconnaît le principe fondamental de la dignité humaine pour tous les membres de sa communauté scolaire. De plus, la Commission reconnaît la responsabilité qui lui incombe en matière de prévention du harcèlement à l'intérieur de sa juridiction tel que déterminée par la présente politique.

### Portée

**1.2.** La présente politique s'applique à tout le personnel à l'emploi de la Commission incluant tous les niveaux de gestion, de même qu'à l'ensemble des élèves, des membres élus ou nommés, consultants, de même qu'aux personnes bénévoles et visiteurs.

### incident

La présente politique s'applique à tout incident qui survient sur les lieux de la Commission et dans ses autobus ou au cours d'activités reliées à l'enseignement, la recherche, le travail, l'orientation ou d'activités de nature sociale, organisées par la Commission ou ses services, ses représentants, ses écoles ou centres d'éducation des adultes.

## 2) Définitions

### [Définitions](#)

2.1. Dans la présente politique, on entend par :

- a) **présumé harceleur** : personne présumée avoir posé les actes pouvant constituer du harcèlement;
- b) **victime présumée** : élève, employé, membre élu ou nommé, consultant, personne bénévole ou visiteur, croyant avoir fait l'objet de harcèlement;
- c) **plaignant** : employé, élève, personne bénévole ou visiteur, membre élu ou nommé, consultant, croyant avoir fait l'objet de harcèlement et qui porte plainte par écrit;
- d) **secrétaire général** : le secrétaire général de la Commission scolaire ou, en son absence, le directeur général ainsi que toute autre personne mandatée par le secrétaire général pour assumer une partie de sa responsabilité;
- e) **employé** : toute personne embauchée par la Commission scolaire contre rémunération;
- f) **parent** : père ou mère d'un élève ou, le cas échéant, toute autre personne qui en a la garde ou exerce l'autorité parentale;
- g) **direction d'école** : le directeur d'école ou l'administrateur local de l'éducation (CEA) d'une école ou d'un centre dans le secteur des jeunes ou des adultes, et le directeur du Service aux étudiants du postsecondaire de la Commission scolaire Crie;
- h) **élève** : personne inscrite à la Commission scolaire dans le secteur des jeunes ou des adultes, de même qu'une personne inscrite à un programme du postsecondaire financé par la Commission scolaire Crie.

## 3) Définition du harcèlement

Le harcèlement se définit comme tout commentaire ou comportement inapproprié, dont l'auteur savait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'il serait importun tel qu'expliqué dans la présente politique.

### [Dispositions générales](#)

3.1. Le harcèlement comprend, sans s'y limiter :

- a) un comportement importun ou à sens unique, qui survient une seule fois ou de façon répétée, qui humilie, menace, insulte ou dégrade. Cela peut prendre la forme de commentaires dérogatoires ou d'une attitude condescendante qui porte atteinte à l'estime personnelle. Cela peut aussi inclure des demandes et des invitations importunes ou des menaces;
- b) un comportement inapproprié qui pourrait raisonnablement engendrer un sentiment de détresse physique, émotive ou psychologique. Il se pourrait que, dans certaines circonstances, un incident unique ne soit pas considéré comme étant du harcèlement, mais que des incidents en série le soient;
- c) un comportement inapproprié visant ou engendrant un milieu d'apprentissage ou de travail intimidant ou hostile. Il peut s'agir d'un comportement importun qui a pour effet d'affecter de façon déraisonnable le travail ou le rendement scolaire d'une personne, ou de créer un milieu de travail ou d'apprentissage intimidant, hostile, offensant ou gênant.

[Harcèlement  
psychologique](#)

**3.2.** Le harcèlement psychologique au travail comprend, sans s'y limiter :

- a) des insultes, des commentaires, des gestes offensants et des railleries de nature intentionnelle, susceptibles d'abaisser ou d'humilier une personne;
- b) des actes posés, par malice ou pour causer des torts, notamment de fausses accusations d'incompétence, des actes criminels, du harcèlement, des dénonciations, dans le but de tenter de discréditer une personne;
- c) l'utilisation inappropriée de son autorité ou de son poste – et de son pouvoir implicite – pour porter atteinte, saboter ou autrement affecter la carrière d'un employé, ou le succès scolaire d'un élève;
- d) le refus de toute promotion, possibilité ou avantage fondé sur l'âge, le dossier d'infractions, la situation familiale, l'orientation sexuelle, etc.

[Exclusion /  
harcèlement  
psychologique](#)

**3.2.1.** Les activités normales de supervision, d'évaluation et d'exécution du travail ne constituent pas du harcèlement psychologique.

[Harcèlement  
sexuel](#)

**3.3.** Le harcèlement sexuel comprend, sans s'y limiter :

- a) des remarques, écrites ou verbales, des insultes, des références, l'étalage de matériel ou un comportement offensant, méprisant, à caractère sexuel ou au sujet de l'orientation sexuelle d'une personne, qu'on sait – ou vraisemblablement devrait savoir – être de nature importune, en raison de l'insécurité, de la gêne, de l'offense ou de l'humiliation susceptible d'être engendrée chez une autre personne ou dans un groupe;
- b) des blagues gênantes ou offensantes, à caractère sexiste ou fondées sur l'orientation sexuelle, racontées ou faites après que le blagueur a été avisé, par l'une ou l'autre des personnes présentes, qu'elles sont gênantes ou offensantes;
- c) des mots dégradants, à caractère sexuel, utilisés pour décrire une personne;
- d) des remarques ou des gestes suggestifs ou obscènes;
- e) des flirts, des avances ou des invitations à caractère sexuel et de nature importune;
- f) des questions ou des remarques importunes concernant la vie sexuelle d'une personne;
- g) un comportement prédateur;
- h) des demandes importunes de faveurs sexuelles;
- i) des attouchements sans consentement.

[Abus sexuel et  
agression  
sexuelle](#)

**3.4.** Les agressions sexuelles et physiques sont régies par le *Code criminel*.

Lorsque la victime présumée est un élève de moins de 18 ans, et que les allégations sont au sujet d'un abus sexuel ou d'une agression sexuelle, le cas doit également suivre la procédure expliquée dans la « *Politique opérationnelle sur la protection de la jeunesse* ».

[Exclusion /  
harcèlement  
sexuel](#)

**3.5.** Le harcèlement sexuel n'inclut pas nécessairement un compliment occasionnel ou des relations entre adultes consentants, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un adulte qui, en tant qu'élève, est ainsi en une relation avec un employé.

[Harcèlement  
racial](#)

**3.6.** Le harcèlement racial comprend, sans s'y limiter :

- a) des remarques, écrites ou verbales, des insultes, des références, des blagues ou des histoires, fondées sur la race ou l'ethnie de la personne et reliées à la couleur, l'endroit d'origine, la citoyenneté, l'ascendance, les coutumes, la tenue vestimentaire, les croyances ou la religion, qu'on sait – ou vraisemblablement devrait savoir – être de nature importune;
- b) l'étalage de photos ou de matériel raciste, dérogatoire ou offensant sur le plan racial, qu'on sait – ou vraisemblablement devrait savoir – être de nature importune;
- c) le refus de toute promotion, possibilité ou avantage, fondé sur la race ou l'ethnie.

[Harcèlement de  
personnes ayant  
un handicap](#)

**3.7.** Le harcèlement de personnes ayant un handicap comprend, sans s'y limiter :

- a) des remarques, écrites ou verbales, des insultes, des références, des blagues ou l'étalage de matériel offensant ou dérogatoire au sujet du handicap d'une personne, qu'on sait – ou vraisemblablement devrait savoir – être de nature importune;
- b) le refus de toute promotion, possibilité ou avantage, fondé sur un handicap tel que prévu à la loi.

## **4) Responsabilités**

[Responsabilités  
Commission  
scolaire](#)

**4.1.** La Commission scolaire crie est responsable :

- a) de décourager et de prévenir le harcèlement;
- b) de s'assurer qu'une enquête est menée pour toute plainte de harcèlement faite par écrit;
- c) d'imposer des mesures, disciplinaires ou autres, appropriées aux circonstances, lorsqu'une plainte de harcèlement, contre un employé, un élève, un membre élu ou nommé, consultant, une personne bénévole ou visiteur, est justifiée, indépendamment du statut ou de l'ancienneté du présumé harceleur;
- d) de fournir des conseils professionnels et du soutien aux élèves et aux employés qui ont été victimes de harcèlement.

[Responsabilité  
de toute  
personne](#)

**4.2.** On encourage toute personne qui croit qu'un élève, un employé, un membre élu ou une personne bénévole a subi ou subit du harcèlement, à en informer la direction d'école, le secrétaire général, ou toute personne désignée à cet effet par la Commission scolaire. Toutefois, dans le cas où le harcèlement serait à caractère sexuel et envers un élève de moins de 18 ans, toute personne est obligée de rapporter la situation, tel qu'il est expliqué dans la « *Politique opérationnelle sur la protection de la jeunesse* ».

## **5) Représailles**

[Sanctions /  
représailles](#)

**5.1.** La Commission imposera des mesures appropriées, disciplinaires ou autre, contre tout élève, employé, membre élu ou nommé, consultant, personne bénévole ou visiteur, qui recourt à des représailles contre une personne ayant rapporté un cas ou déposé une plainte de harcèlement, ou contre toute personne qui témoigne, collabore ou participe à une enquête au sujet de ce harcèlement. Les représailles comprennent, sans s'y limiter, toute forme d'intimidation, de menaces ou de harcèlement.

## **6) Prévention du harcèlement**

[Sensibilisation /  
du personnel](#)

**6.1.** La Commission devrait élaborer un programme d'information sur le harcèlement à l'intention du personnel de la Commission et s'assurer que :

- a) les politiques pertinentes de la Commission scolaire en matière de harcèlement sont disponibles sur son site Web;
- b) les renseignements généraux sur d'autres moyens ou recours en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec sont disponibles.

[Information /  
écoles](#)

**6.2.** Chaque école devra disposer d'une copie du programme d'information que le personnel pourra consulter sur demande. Ce programme d'information sera également disponible au Service des Ressources humaines.

[Information /  
autres  
employées](#)

**6.3.** Au début l'année scolaire, chaque administration d'école veille à ce que le personnel de l'école sache qu'il peut consulter le programme d'information.

Le Service des Ressources humaines doit s'assurer que tout autre employé de la Commission est informé de la disponibilité de ce programme pour consultation.

## **7) Signalement des cas de harcèlement**

[Avertissement](#)

**7.1.** On incite tout élève, employé, membre élu ou nommé, consultant, personne bénévole ou visiteur qui estime avoir été victime de harcèlement, à prendre note du ou des incidents qui ont donné lieu à la plainte et, si possible, d'aviser le présumé harceleur qu'il s'agit d'un comportement importun.

[Rapport](#)

**7.2.** Dans le cas où la victime présumée ne souhaiterait pas porter directement la question à la personne qui est présumée avoir fait du harcèlement, ou lorsqu'elle constate qu'une telle approche n'a pas donné de résultat satisfaisant, elle peut informer, par écrit, la direction de l'école, son supérieur immédiat, le secrétaire général ou toute personne désignée à cet effet par la Commission.

[Intervention  
initiale / CSC](#)

**7.3.** La direction d'école, le supérieur immédiat, le secrétaire général ou toute personne désignée à cet effet par la Commission et qui a été avisée d'une situation possible de harcèlement, informe la victime présumée :

- a) de la possibilité de résoudre la situation de façon informelle;

- b) de la disponibilité de services de counselling ou d'autres services d'appui dans la communauté;
- c) du droit de déposer une plainte formelle par écrit;
- d) des autres recours possibles, tels que le droit de porter plainte en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, le droit de déposer un grief en vertu d'une convention collective ou le droit d'entamer des procédures en vertu du Code criminel, le cas échéant.

### **Plainte officielle par écrit**

- [Plainte par écrit seulement](#) **7.4.** Les plaintes devraient être présentées par écrit sur le formulaire figurant à l'**Annexe A**.
- [Aide](#) **7.5.** La direction d'école, le supérieur immédiat, le secrétaire général ou toute autre personne peut aider la victime présumée à remplir le formulaire de plainte.
- [Victime présumée de moins de 18 ans](#) **7.6.** Les parents d'une victime présumée de harcèlement de moins de 18 ans peuvent déposer une plainte en son nom.
- [Envoi au secrétaire général](#) **7.7.** La plainte écrite doit être transmise au secrétaire général dès qu'elle est reçue.

## **8) Enquête sur le harcèlement**

### **Étude préliminaire**

- [Délai pour mener une étude préliminaire](#) **8.1.** Dans les 10 jours de la réception d'une plainte, le secrétaire général étudie l'information disponible et détermine si le comportement en question pourrait constituer du harcèlement, tel qu'il est défini dans la présente politique.
- [Plainte non fondée](#) **8.2.** Si l'étude préliminaire démontre que les allégations ne sont pas fondées, le secrétaire général en informe le plaignant par écrit.
- [Plainte fondée](#) **8.3.** Si le secrétaire général croit qu'une possibilité de harcèlement existe, il voit à ce que la Commission mène une enquête interne à ce sujet.

### **Enquête interne**

- [Mesures à prendre](#) **8.4.** Dès qu'une enquête interne est amorcée, le secrétaire général :
- a) s'assure que la Commission prend, à sa discrétion, des mesures immédiates afin de protéger toute personne qui pourrait subir un préjudice (suspension, etc.);
  - b) informe les parents d'une victime présumée ou du présumé harceleur qui a moins de 18 ans;
  - c) informe le présumé harceleur qu'une plainte a été déposée contre elle et qu'une enquête interne a été ouverte. L'avis donné à cette personne prévoit qu'elle peut être accompagnée par une personne de son choix ou, le cas échéant, par une représentante syndicale ou un représentant syndical.

[Ressources pour mener l'enquête](#)

**8.5.** Le secrétaire général peut, pour mener l'enquête interne, faire appel à toute ressource, et mandater toute personne pour contribuer à l'enquête, y compris, sans s'y limiter, le Service des ressources humaines, le service concerné et les conseillers d'élèves, qu'il s'agisse d'enquêter, de mener des entrevues ou de rassembler l'information requise.

[Droits légaux](#)

**8.6.** Une enquête interne conduite suivant l'application de la présente politique doit être menée dans le respect des droits légaux de la personne qui a porté plainte et du présumé harceleur.

[Délai pour mener l'enquête](#)

**8.7.** Une fois que l'enquête interne a été ouverte, elle devrait être complétée, autant que faire se peut, dans un délai de 21 jours.

### **Résultat de l'enquête interne**

[Plainte sans bien-fondé](#)

**8.8.** Dans le cas où l'enquête interne révélerait que l'allégation est sans fondement, la Commission :

- a) informe la personne qui a porté plainte et le présumé harceleur que l'enquête interne n'a pas reconnu le bien-fondé de l'allégation;
- b) s'assure que les dossiers du présumé harceleur ne font pas référence à l'allégation ou à la plainte.

[Plainte avec bien-fondé](#)

**8.9.** Dans le cas où l'enquête interne reconnaît – en totalité ou en partie – le bien-fondé de l'allégation, la Commission doit tenter de régler la situation en deux étapes :

- a) la Commission tente d'abord de régler la situation de manière informelle, lorsque la chose est possible, en rencontrant la personne qui a causé le harcèlement et le plaignant, dans le but d'obtenir des excuses ou toute autre solution susceptible de satisfaire le plaignant;
- b) à défaut d'entente, ou si cette option n'est pas applicable, la Commission doit :
  - i) imposer les mesures disciplinaires appropriées contre l'employé qui a causé le harcèlement, y compris, sans s'y limiter, le congédiement le cas échéant;
  - ii) imposer les mesures disciplinaires appropriées contre l'élève qui a causé le harcèlement, y compris, sans s'y limiter, la suspension et l'expulsion;
  - iii) imposer les mesures appropriées contre le membre élu ou nommé, consultant, la personne bénévole ou visiteur qui a causé le harcèlement.

## 9) Immunité et confidentialité

### [Protection du personnel](#)

**9.1.** Aucun employé de la Commission qui fait un rapport ou fournit de l'information, conformément à la présente politique, ne fera l'objet de mesures disciplinaires si sa contribution est offerte de bonne foi, sans grossière négligence, sans imprudence ni insouciance à outrance.

### [Allégations non fondées dans l'intention de nuire](#)

**9.2.** S'il est établi qu'un élève ou un employé a fait des allégations de harcèlement non fondées dans l'intention de nuire, la Commission impose des mesures disciplinaires à l'élève ou à l'employé en question.

### [Dossier du plaignant](#)

**9.3.** En aucun temps, des allégations justifiées de harcèlement ne peuvent se retrouver dans le dossier professionnel ou scolaire de la personne qui a porté plainte.

### [Vie privée](#)

**9.4.** La Commission fera tout son possible pour respecter la vie privée de la personne qui a porté plainte, du présumé harceleur et des témoins, en respectant ses obligations légales de faire enquête, de prendre les mesures appropriées et de se conformer aux règles de communication des pièces et de divulgation.

## 10) Dispositions finales et application de la présente politique

### [Cas excluant la participation du secrétaire général](#)

**10.1.** Dans le cas où le secrétaire général se retrouve en conflit d'intérêts en raison des parties concernées, le directeur général doit assumer l'ensemble des responsabilités qui sont dévolues au secrétaire général dans le cadre de la présente politique.

### [Dispositions antérieures](#)

**10.2.** La présente politique remplace toute autre politique de la Commission relative à ce sujet, respectant toutefois, le cas échéant, le *Council of Commissioners Policies/Ends* adopté par le Conseil des commissaires.

### [Version officielle](#)

**10.3.** Le secrétaire général conserve la version officielle de la présente politique.

### [Responsabilité](#)

**10.4.** Toute personne visée par la présente politique doit en respecter l'ensemble des dispositions. Chaque gestionnaire de la Commission scolaire est responsable de l'application et du respect de l'ensemble des dispositions de la présente politique.

Le secrétaire général est la personne responsable de fournir un soutien à l'interprétation de la présente politique et de veiller à sa mise à jour, s'il y a lieu.



## **Annexe A**

### **Formulaire de plainte pour harcèlement**

**\*\*Le dépôt de cette plainte peut faire ouvrir une enquête**

1) Nom du plaignant : \_\_\_\_\_

2) Date : \_\_\_\_\_

3) École ou emplacement : \_\_\_\_\_

4) Présumé harceleur: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5) Description du harcèlement (*utiliser, au besoin, des pages supplémentaires*) :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6) Date(s), heure(s) et le ou les endroits où l'incident a eu lieu :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7) Est-ce que d'autres personnes ont été témoins de l'incident?

Si oui : a) le nom de ces personnes :

---

---

b) décrire leur rôle :

---

---

---

8) Comment avez-vous réagi à l'incident?

---

---

9) Avez-vous informé votre supérieur immédiat? Décrire

---

---

10) Décrire tout autre incident antérieur :

---

---

11) De quelle façon souhaitez-vous que la situation soit abordée et résolue?

---

---

Je dépose cette plainte, fondée sur ma croyance sincère que \_\_\_\_\_  
a fait preuve de harcèlement à mon égard.

J'atteste par la présente que l'information que j'ai fournie relative à cette plainte est véridique,  
exacte et complète, pour autant que je sache.

Date: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature du plaignant ou des parents / tuteur légal

## **Annexe B**

### **Guide pour déterminer ce qui constitue du harcèlement**

*(Reproduit avec la permission du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada)*

Certaines questions peuvent aider à déterminer si un comportement (acte, propos ou exhibition) constitue du harcèlement :

- a) Le comportement est-il mal venu ou offensant?
- b) Une personne raisonnable considérerait-elle ce comportement mal venu ou offensant?
- c) Est-ce qu'il diminue, déprécie ou cause une humiliation ou un embarras personnel?
- d) S'agit-il d'un seul incident grave?
- e) S'agit-il d'une série d'incidents échelonnés sur une certaine période?

Il est aussi important d'examiner la gravité et l'inopportunité de l'acte, les circonstances et le contexte de chaque cas et de déterminer si le comportement est interdit aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

Voici quelques exemples, non exhaustifs, pour clarifier ce qui constitue du harcèlement.

<b>Ce qui en général constitue du harcèlement</b>	<b>Ce qui peut constituer du harcèlement</b>	<b>Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Remarques grossières dégradantes ou offensantes, soit <i>graves</i> ou répétées, comme des taquineries sur les caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence, des critiques ou des insultes.</li><li>• Affichage de photos ou d'affiches ou envoi de courriels de nature sexiste, raciale ou autre renvoyant aux onze motifs illicites dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Critique d'un employé en public.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Répartition de la charge de travail.</li><li>• Suivi des absences au travail.</li><li>• Exigence d'un rendement conforme aux normes de travail.</li><li>• Prise de mesures disciplinaires.</li><li>• Incident <i>unique ou isolé</i> comme une remarque déplacée ou des manières abruptes.</li></ul>

Ce qui en général constitue du harcèlement	Ce qui peut constituer du harcèlement	Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Isolement <i>répété</i> d'un employé en lui confiant des tâches sans intérêt ou ingrates qui ne font pas partie de ses fonctions normales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusion des activités du groupe ou de certaines tâches.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusion d'un emploi en fonction des exigences professionnelles nécessaires à l'exécution du travail de façon sûre et efficace.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menaces, intimidation ou représailles contre un employé, y compris un employé ayant exprimé des préoccupations au sujet de comportements au travail lui paraissant contraires à l'éthique ou illégaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclarations nuisant à la réputation d'une personne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures prises contre un employé qui est négligent dans son travail.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'endroit d'un subalterne, invitations importunes à des activités sociales à connotation sexuelle ou flirt importun.</li> <li>• Avances sexuelles mal venues.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remarques suggestives à connotation sexuelle.</li> <li>• Contacts physiques, par exemple toucher ou pincer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations sociales bienvenues des deux parties.</li> <li>• Gestes amicaux entre collègues comme une tape dans le dos.</li> </ul>