



# Politique relative à la violence et au harcèlement au travail – membre contre membre

---

## POLITIQUE DU SYNDICAT DE L'AGRICULTURE SUR LA REPRÉSENTATION DANS LES CAS DE VIOLENCE/HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

En Vertu des dispositions de la Partie II du Code canadien du travail (CCT), il incombe à l'employeur de créer et de maintenir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence. Dans tous les cas de harcèlement/violence dans le lieu de travail, y compris ceux qui concernent un membre contre un autre membre, le Syndicat de l'Agriculture apporte son aide relativement au protocole à suivre et à l'équité de la procédure afin de s'assurer, comme le stipule le Règ. 20.9 du RCSST, qu'une enquête pertinente (CCT Partie II) se déroule de manière équitable et impartiale.

Une fois l'enquête terminée, nous en évaluerons la conclusion pour décider si d'autres services de représentation pour l'une quelconque des parties sont justifiés. Il se peut qu'une telle enquête ne soit toutefois pas nécessaire dans tous les cas.

Cette politique est conforme à la récente modification apportée à la procédure d'enquête exigée par le paragraphe 125(1)(2.16) du CCT Partie II et le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST) Partie XX qui ordonne la tenue d'une enquête plus objective et détaillée dans le cadre de laquelle les comités d'orientation de la politique en santé et sécurité jouent un rôle conformément à l'alinéa 20.1 du RCSST.

Nota : Le Syndicat de l'Agriculture ne prendra part à aucun processus relativement à la Politique sur le harcèlement à moins qu'une « personne compétente », selon la définition qui en est donnée au Règ. 20.9 (1) du RCSST, ait conclu qu'il n'y a pas de situation de violence au lieu de travail à enquêter.