

# Procès-verbal

## Comité de consultation syndical-patronal

(CCSP)

Le 21 juin 2004

9 h 30

Grande salle de conférence du 6<sup>e</sup> étage

**Présents :** Yves Ducharme , Gord Miles, Diane Shapiro, Jim Stuart, Bill Scowcroft, Régis Gosselin, Sharon McShane, Ken Nash, Randy Dennis, Rod Oliver, Alex Crane, Barb Nicol, Wolfgang Hackenbroch, Dawn Aisenstat, Francine Taillon, Sylvie Rochon, Sean Kitchener, Richard Fortin et Rick Bevilacqua

**Regrets :**  
Jim Lowe

**1.**

**Allocution d'ouverture**

**Yves Ducharme/Gord Miles**

Gord Miles, Yves Ducharme, Jim Stuart, Francine Taillon

Gord Miles préside la réunion.

Le président souhaite la bienvenue aux membres et présente une mise à jour sur les initiatives gouvernementales telles que le plafond salarial et la façon dont la CCG traitera cette question. On souligne qu'à l'heure actuelle, la CCG travaille sur un mémoire au Cabinet. Cette mesure s'insère dans le cadre de l'examen de l'orientation future de l'organisme et on s'efforce de l'exécuter le plus rapidement possible.

Le gouvernement a introduit un certain nombre de questions qui ont été soumises aux ministères ou auxquelles ils doivent répondre. On se concentre d'ailleurs sur les mesures du rendement et cette démarche cadre avec le critère de l'imputabilité devant le gouvernement. On informe les membres qu'une séance de formation à la direction de groupe de la CCG a eu lieu la semaine dernière et qu'on a accueilli des membres du comité d'équité en emploi qui nous ont présenté un exposé sur leurs initiatives.

L'AFPC souligne qu'elle est satisfaite de certains accomplissements dans certaines régions mais qu'elle se préoccupe de certaines choses qui se passent dans d'autres régions. Elle souhaite qu'on traite des problèmes et des préoccupations au niveau régional plutôt qu'au niveau national, et elle espère que dans un avenir rapproché, les régions seront plus redevables à l'endroit de certaines questions. L'AFPC est consciente de l'incertitude à l'endroit du gouvernement et du financement, toutefois, on doit se rendre compte du fait que les services souffrent d'une pénurie d'employés et que les heures supplémentaires s'accroissent, et la situation provoque du stress. Les employés sont fidèles et ont le sentiment que la CCG devrait se pencher de plus près sur les exigences en matière de ressources humaines.

Le patronat est du même avis et remarque que dans les régions, la dotation se fait selon les besoins de l'organisation.

<b>2. Examen de l'ordre du jour et du procès-verbal de la réunion du CSSP du 10 décembre 2003</b>			<b>Président</b>
<p>Gord Miles, Yves Ducharme, Francine Taillon, Jim Stuart</p> <p>Le procès-verbal du CSSP du 10 décembre 2003 et les mesures de suivi proposées sont examinées puis adoptées. On mentionne qu'on doit discuter du message commun à l'intention du personnel de la CCG concernant l'utilisation du courrier électronique.</p> <p>On pose une question qui se rapporte à l'OMC et on demande si une décision a été prise à cet égard. On affirme qu'on ne peut pas traiter moins favorablement les grains étrangers qui nous arrivent, par exemple, des États-Unis.</p>			
<b>Mesures de suivi :</b>	<b>Personne responsable :</b>	<b>Délai :</b>	
Envoyer un message commun au personnel de la CCG relativement à l'utilisation du courrier électronique.	Gord Miles et Yves Ducharme	Avant la prochaine réunion du CSSP	
<b>3. Volumes de grains</b>			<b>Patronat</b>
<p>Sharon McShane</p> <p>Le 29 février 2004, on a remis aux membres des copies des volumes de grains manutentionnés au cours de l'exercice de 2003-2004. On souligne que les volumes de grains sont conformes aux prévisions à cet égard.</p>			

4.	États financiers	Patronat
<p data-bbox="115 275 1112 310">Sharon McShane, Dawn Aisenstat, Rod Oliver, Yves Ducharme, Gord Miles</p> <p data-bbox="115 344 1479 489">On distribue aux membres une copie des états financiers de 2003-2004 pour la période de onze mois se terminant le 29 février 2004. On fait remarquer qu'on a recueilli plus de droits en 2003-2004 en raison de la légère augmentation des volumes.</p> <p data-bbox="115 522 1472 716">On demande des précisions sur quelques-uns des points et on veut savoir pourquoi le gouvernement fédéral n'offre pas un financement permanent à la CCG compte tenu qu'il reconnaît l'importance du rôle qu'on lui confie. Si le gouvernement fédéral régit le rôle de la CCG, pourquoi ne lui accorde-t-il pas un financement permanent? On pose la question pour savoir ce qui peut être fait pour stabiliser la situation.</p> <p data-bbox="115 749 1487 999">On souligne que les commissaires ont demandé un financement à plus long terme et qu'ils travaillent d'arrache-pied pour sensibiliser le premier ministre sur cette question. L'AFPC demande si elle peut prêter main-forte à la Commission d'une façon quelconque pour qu'elle se positionne solidement comme organisme lorsqu'elle présente un dossier au ministre. On remarque qu'il est important, dans la mesure du possible, de continuer les discussions en collaboration.</p>		
5.	Respect des délais établis relativement aux règlements des griefs	AFPC
<p data-bbox="115 1117 805 1152">Barb Nicol, Jim Stuart, Yves Ducharme, Gord Miles</p> <p data-bbox="115 1186 1487 1436">L'AFPC fait remarquer que la CCG ne respecte pas les délais de la réponse aux griefs établis dans la convention collective et elle veut savoir quelle en est la raison. Elle souligne qu'il y a un retard de deux à trois mois avant que la réponse ne soit reçue et que c'est inacceptable. Le personnel ne sait pas où il en est rendu avec les griefs et par conséquent, les employés ont l'impression qu'on manque de respect à leur égard.</p> <p data-bbox="115 1467 1479 1661">Le patronat avoue que dans certains cas, on n'avait pas traité les griefs en temps voulu mais il affirme qu'il ne s'agit pas d'un manque de respect mais plutôt d'un problème lié à la gestion du temps. La CCG a réalisé des progrès en ce qui concerne le traitement des griefs en temps voulu et on assure l'AFPC qu'elle a l'intention de continuer à améliorer la situation pour toutes les parties concernées.</p> <p data-bbox="115 1694 1459 1839">L'AFPC affirme qu'il ne s'agit pas d'une question qu'on soulève généralement au cours des réunions et elle veut, en général, qu'on informe le délégué syndical et le plaignant de la raison des retards. Le patronat répète qu'il s'engage à répondre aux griefs dans les délais prescrits.</p>		

Rod Oliver, Diane Shapiro, Jim Stuart

L'AFPC discute de la question soulevée par les CSSP régionaux à l'égard de l'interprétation des contrats, et du fait qu'on doit les envoyer à Winnipeg pour qu'on les interprète. On souligne que ce processus entraîne de longs retards de la réponse et qu'il arrive parfois qu'on n'obtienne même pas de réponse. Par conséquent, des griefs sont déposés. L'AFPC hésite à donner des exemples précis car à l'heure actuelle ils font l'objet d'un grief. À Vancouver, il y a un poste d'arbitre visant le règlement de différends qui n'a pas été reclassé depuis quatre ou cinq ans. Un employé occupe le poste par intérim et la situation est inacceptable.

Le patronat signale qu'il ne peut classer les postes à l'échelle régionale jusqu'à ce que les postes à l'échelle nationale aient été classifiés. On peut comprendre pourquoi les contrats sont envoyés à Winnipeg compte tenu du nombre des questions soulevées. Par le passé, les régions interprétaient à leur façon les paragraphes de la convention collective, et les questions de portée nationale étaient acheminées aux Ressources humaines à Winnipeg. Nous pouvons assurer plus d'uniformité. Les directeurs régionaux travaillent ensemble pour que les décisions soient prises à l'échelle nationale, ce qui entraîne certains retards.

Le patronat est d'accord qu'une période de deux ans est inacceptable, toutefois, d'autres facteurs entrent en jeu, tels que les ressources limitées offertes par RH et les longs délais à l'endroit des demandes d'interprétation acheminées à Ottawa. Le patronat affirme qu'il travaille très fort pour obtenir des réponses uniformes des représentants fédéraux et pour être plus efficace.

7.

**Postes de durée déterminée proposés à Vancouver**

**AFPC**

Rod Oliver, Ken Nash, Yves Ducharme, Rick Bevilacqua, Alex Crane, Gord Miles, Barb Nicol, Jim Stuart

On informe les membres qu'on a prévu du financement pour neuf postes à Vancouver pour remplacer des employés qui prennent des vacances ou qui suivent une formation. L'AFPC demandent qu'on lui fournisse les plus récents détails sur la situation.

Le patronat fait remarquer qu'à partir de la semaine dernière, le budget avait été approuvé même si le comité de gestion de la direction (CGD) devait encore se pencher sur la question de la dotation. En ce qui a trait aux neuf postes à Vancouver, on amorcera le processus pour remplacer les employés affectés à l'inspection et à la pesée, et on cherche à obtenir l'approbation pour répondre le plus possible aux demandes de congé.

On s'informe de la situation dans d'autres régions concernant les congés. On souligne qu'à Thunder Bay, ils manquent de personnel et qu'on doit répondre aux demandes de congé et alléger le stress découlant de la charge de travail. Le patronat mentionne qu'à Thunder Bay, tout le personnel affecté à l'inspection prendra des vacances cette année. Toutefois, il doit effectuer la vérification du Saskatchewan Wheat Pool, et on n'avait pas prévu que les employés auraient à y consacrer du temps. Ceci créé des tensions à l'égard de l'exploitation même si on n'a pas eu besoin de demander aux employés de travailler des heures supplémentaires. Du côté de la pesée, le personnel est satisfait du processus adopté à l'endroit des vacances. Compte tenu des prévisions relatives aux volumes de grains pour l'été, on mentionne qu'on embauchera du personnel occasionnel pour leur offrir une pause.

L'AFPC demande quel nombre d'employés occasionnels la CCG prévoit embaucher. On répond que cela dépendra des exigences opérationnelles. On veut savoir si la CCG peut adopter une approche plus proactive relativement au problème. Le patronat fait remarquer que du côté de l'inspection, on aura recours à la liste des employés de durée déterminée, et que du côté de la pesée, on a aussi l'intention de se pencher sur cette question. On signale aux membres que la vérification du Saskatchewan Wheat Pool a vraiment mis à l'épreuve notre capacité d'exécuter ce type de vérification. Plus de 60 % des peseurs étaient occupés à la tâche toutefois la direction a rencontré le personnel pour discuter du nombre d'heures supplémentaires requises et les deux partis se sont entendus sur cette question.

L'AFPC s'informe du processus du CGD pour l'approbation de la dotation. On répond que le CGD se rencontre hebdomadairement et que dans le cadre des rencontres, il prend des décisions en matière de dotation pour l'ensemble de l'organisation.

L'AFPC fait remarquer qu'en ce moment, des employés ont été affectés à la vérification et qu'on ne s'est pas encore penché sur la question des congés. On se préoccupe de ce qui se produira lorsqu'on devra demander à des employés du premier échelon de les remplacer. Le patronat confirme qu'il s'agit d'une question préoccupante dans toutes les régions et compte tenu du retard de l'approbation du budget de cette année, certains gestionnaires ont dû composer avec le stress de gérer la situation. Toutefois, avec l'approbation du budget, on a l'intention d'établir des postes de durée déterminée au premier échelon.

**8. Mise à jour sur le comité de classification proposé.**

**AFPC**

Diane Shapiro, Yves Ducharme, Rod Oliver, Rick Bevilacqua, Jim Stuart, Bill Scowcroft, Francine Taillon

On informe les membres qu'à la suite de la dernière réunion du CSSP, Sylvia Prowse et Diane Shapiro ont accepté de se rencontrer pour discuter de la question des normes de classification. La rencontre a eu lieu et on a mentionné que certaines normes de classification n'étaient pas courantes, et aussi que la description de travail pour un certain nombre de postes n'était pas à jour.

On discute d'une collaboration sur cette initiative. On mentionne que le CGD doit discuter de la question de façon plus approfondie pour décider ce qu'elle envisage faire face à la classification, et qu'on informerait l'AFPC par la suite.

L'AFPC souligne qu'elle demande qu'un comité mixte travaille sur les descriptions de travail. Si on pouvait trouver une façon permettant à l'AFPC de participer à l'examen du système de classification, elle serait prête à le faire. Les membres sont tous conscients du fait que les normes doivent être retravaillées et modifiées, et qu'il est important que les deux parties, particulièrement les employés, aient des descriptions de travail à jour. La CCG doit établir une structure plus uniforme. On a collaboré à la question de la formation polyvalente et peut-être qu'on pourrait travailler ensemble sur la description des tâches et sur la question de la classification. L'AFPC indique qu'elle est consciente que la tâche exigera beaucoup de temps du personnel, mais qu'elle est prête à participer et aimerait commencer dès le début septembre, si possible.

Les membres de l'AFPC soulèvent la question de la nouvelle classification des peseurs à Thunder Bay. On comprend que par le passé, la CCG a essayé de placer les postes GL et PI dans le même groupe et qu'on avait rejeté cette proposition. Le patronat signale que la CCG a mené une étude il y a quatre ou cinq ans pour regrouper les postes GL et PI ; à ce moment-là, on avait décidé contre la mise en œuvre de la proposition en raison du coût. Du point de vue organisationnel, le patronat voudrait qu'un seul groupe opérationnel soit établi et il songe à réaliser cet objectif dans un avenir rapproché (début septembre). Compte tenu que l'AFPC se dit prête à travailler avec la CCG sur cette question, la prochaine étape serait d'examiner la possibilité que les membres de ce comité se rencontrent en septembre pour discuter de la question.

On rappelle aux membres que l'établissement d'un nouveau groupe est une tâche d'envergure qui demande énormément de ressources et de temps. Ce processus exige la participation de spécialistes et l'embauche d'employés contractuels ainsi que la participation du Conseil du Trésor.

L'AFPC signale qu'il est important de prendre l'occasion d'invoquer la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* afin de faire avancer le dossier. On pourrait peut-être obtenir des fonds pour effectuer la révision de l'enquête par l'entremise de cette initiative.

Les membres de l'AFPC demandent que Yves Ducharme et Gord Miles préparent un message à l'intention des membres avisant qu'un comité mixte sera constitué pour discuter de la classification. On souligne qu'il y a du travail à faire pour s'assurer que les deux parties comprennent clairement le cadre de référence sur la façon qu'un tel comité doit collaborer, et qu'il est trop tôt pour diffuser un message aux membres.



9. Politique en matière de formation	AFPC	
<p>Francine Taillon, Jim Stuart, Alex Crane, Rod Oliver, Ken Nash</p> <p>Les membres de l'AFPC veulent savoir si la CCG a une politique de formation nationale et, si oui, pourrait-elle en fournir un exemplaire aux membres? Le patronat demande des précisions pour déterminer si on parle de la formation du groupe PI ou de celle relative à la pesée et à l'inspection. On souligne que grâce au processus de formation nationale, on a établi un modèle pour identifier le type de formation, l'intervalle et l'évaluation de la formation offerte dans les régions. On demande s'il est possible d'obtenir une copie du type de formation proposé pour le personnel. On répond aux membres en disant qu'on croyait que la liste de formation à l'intention du groupe PII avait déjà été mise à leur disposition et que le modèle pour le personnel de la pesée serait fourni lorsqu'il sera prêt.</p> <p>Les membres de l'AFPC demandent si le cours de recyclage à l'intention des équipes d'évaluation des menaces (EEM) seront offerts dans la région de l'Est. On souligne qu'on a l'intention d'offrir ce cours à l'automne. Les membres veulent savoir quelle est la pertinence des EEM. Le patronat affirme qu'il est important que le personnel en région ait les connaissances et l'expertise nécessaires et, par conséquent, qu'il est toujours important pour notre organisme d'avoir des EEM.</p>		
<p>Formation en santé et sécurité – On souligne aux membres qu'à Montréal, une initiative conjointe a été entreprise à l'endroit de la formation en matière de santé et sécurité au travail à l'intention de tous les employés. L'initiative a connu beaucoup de succès et tous les employés ont bien apprécié la formation. L'AFPC est d'avis qu'on accorde peu d'importance aux questions de santé et de sécurité et elle a l'impression qu'elle devrait faire partie de nos plus importantes priorités. On demande quelle est notre responsabilité devant cette question et on veut que le Comité national sur les politiques de santé et de sécurité au travail (CNPSST) surveille les régions pour voir si elles complètent les modules de formation. Un membre du CNPSST signale qu'à titre de membre de ce comité, on avait identifié cette question comme étant prioritaire et que Graham Casey assurerait le suivi.</p>		
<b>Mesure de suivi :</b>	<b>Personne responsable :</b>	<b>Délai :</b>
Fournir au bureau national le modèle établi pour la formation	Jim Stuart	Lorsqu'il est prêt
Fournir la date du cours de recyclage à l'intention des membres de l'EEM aux membres du CSSP, puis examiner	Jim Stuart	Dès que

quelle formation a été offerte en matière de santé et de sécurité (diligence raisonnable, etc.)		possible
-------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------

<b>10.</b>	<b>Loi sur la modernisation de la fonction publique</b>	<b>AFPC</b>
------------	---------------------------------------------------------	-------------

Francine Taillon, Diane Shapiro, Yves Ducharme,

Les membres de l'AFPC demandent où la CCG se situe dans ses démarches pour mettre en œuvre certains aspects de la *Loi* tels que le règlement de conflits internes et le développement conjoint avec le syndicat. Le patronat signale que du point de vue des Ressources humaines (RH), on essaie de se garder à jour sur l'ensemble de la question et sur ce qui sera exigé à la CCG. En ce qui a trait aux consultations du CSSP, ces rencontres ont eu lieu et on a assuré les membres que les RH porteraient ces questions à l'échelle des priorités à l'automne. On dit aux membres que l'AFPC avait certaines préoccupations au départ lorsqu'on faisait la promotion de la *Loi* mais que le syndicat avait accepté de participer à sa mise en œuvre. Deux membres de l'AFPC ont été nommés au comité mandaté de se pencher sur la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et il discutera, entre autres, des services essentiels, de relations de travail, etc. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a abordé l'application de la *Loi* 18 mois avant que l'AFPC se soit jointe au comité. Il y a donc assez de travail à faire pour que le syndicat soit complètement sensibilisé à ce sujet.

<b>11.</b>	<b>Blé Round-Up Ready</b>	<b>Patronat</b>
------------	---------------------------	-----------------

Bill Scowcroft, Kens Nash, Yves Ducharme, Dawn Aisenstat, Barb Nicol, Jim Stuart

On sensibilise les membres sur la question du blé Roundup Ready. Il y a eu beaucoup de discussions sur le blé Roundup Ready® et la question a été réglée à court terme car la société Monsanto a décidé de ne pas commercialiser ce type de blé au Canada et aux États-Unis.

Les membres de l'AFPC demandent si cette décision aura un impact quelconque sur le personnel de la CCG et le personnel de la section des recherches. Le patronat souligne qu'il y aurait des retombées, à savoir, que le LRG devra se familiariser davantage avec ce qui se passe dans d'autres pays importateurs. L'AFPC souligne que la question vise plus les répercussions sur le nombre d'employés du LRG. On répond que si nous n'augmentons pas nos effectifs, on aura à redéfinir leurs tâches pour répondre à de nouvelles priorités.

Les membres de l'AFPC aimeraient savoir si les analyses peuvent être effectuées dans tous les sites des régions. Le patronat souligne qu'une fois qu'on aura des technologies rentables, on pourra se pencher sur la possibilité de les utiliser dans les régions. On souligne aussi aux membres qu'un autre secteur où la CCG pourrait participer davantage au processus de vérification est celui de SCRS.

**12.**

**Planification de la relève**

**AFPC**

Francine Taillon, Gord Miles, Jim Stuart,

Les membres de l'AFPC s'informent au sujet du plan de la CCG relativement au recrutement et à la rétention des employés pour gérer le départ à la retraite d'un grand nombre d'employés de la CCG au cours des quelques prochaines années. Le patronat fait remarquer que ce problème diffère d'une région à une autre et qu'il en est bien conscient. En ce moment, au LRG, on essaie de prévoir ces changements puis à mesure que les employés nous précisent leurs décisions à cet égard, la CCG peut mieux prévoir les démarches qu'elle devra entreprendre. Bon nombre d'employés peuvent être admissibles à la retraite mais ils ne choisiront pas nécessairement de prendre leur retraite tous au même moment. Il est donc important que les employés informent la CCG de leurs plans pour permettre à l'organisme de planifier pour l'avenir. On souligne également que compte tenu du fait qu'au cours de la dernière année, aucune décision n'a été prise en ce qui concerne le plan d'activités de la CCG et le mémoire au Cabinet, les Services à l'industrie sont conscients qu'il est nécessaire de former du personnel si l'on veut poursuivre le même genre de travail qu'à présent. On se penchera sur la planification de la relève.

**13.**

**Indemnité provisoire**

**Patronat**

Jim Stuart, Yves Ducharme, Dawn Aisenstat, Rod Oliver, Ken Nash,

Le patronat fait une mise à jour sur l'indemnité provisoire. On informe les membres que compte tenu de la situation actuelle de la CCG et du report de la question des indemnités provisoires, les indemnités cesseront dès le mois de septembre 2004.

Les membres de l'AFPC répondent que les deux parties ont négocié et appuyé l'indemnité provisoire et ils demandent comment l'employeur peut-il maintenant mettre fin à un accord négocié. Le syndicat est d'avis que cette disposition de la convention collective est en vigueur jusqu'à ce qu'une autre convention collective soit ratifiée. Or, l'indemnité provisoire doit rester en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle convention collective soit ratifiée.

Les membres de l'AFPC demandent pourquoi on a décidé de mettre fin à l'indemnité au mois de septembre et pourquoi les accords négociés ne sont pas en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée. On cherche aussi à savoir qu'est-ce qui a changé depuis 1996. La disparité salariale existe toujours et il semblerait que la raison de l'écart et la réaction de la section locale ne fasse aucun sens. On a l'impression que la CCG n'appuie pas ses employés.

Le patronat répond qu'il est important que les membres se rappellent ce qui s'est passé par rapport à cette même question, et qu'ils s'assurent de bien connaître les faits. À la fin des années 1990, l'industrie a décidé d'adopter un régime de travail continu. Par conséquent, on a perdu 21 employés. On a supplié la CCG de mettre fin à l'exode des employés. Les deux parties devaient appuyer la demande en raison de la disparité des salaires. Lorsqu'on a négocié cet accord, on a consulté les employés et on leur a dit clairement qu'il s'agissait d'une indemnité provisoire qui prendrait fin à un moment donné.

Les membres de l'AFPC affirment que la CCG doit être consciente du fait que cette décision affectera le moral des employés à la CCG. Ils sont d'avis que cette décision est inappropriée et qu'il est de mauvaise foi de demander une diminution de salaire. Ils devront examiner la question davantage. Le patronat suggère que les membres de l'AFPC doivent tenir compte du fait que le Conseil du Trésor est l'employeur et que la CCG collabore avec lui à ce sujet.

**14.****Politique relative à l'utilisation des courriels****AFPC**

Alex Crane, Rick Bevilacqua, Dawn Aisenstat, Sylvie Rochon, Barb Nicol, Gord Miles, Yves Ducharme

L'AFPC souhaite discuter de l'utilisation du courrier électronique par les membres pour des questions courantes telles que des réunions, etc. Les membres font remarquer qu'ils aimeraient avoir la possibilité d'utiliser davantage le courrier électronique à Thunder Bay et ils demandent si on peut fournir un modèle pour qu'on puisse utiliser le courrier électronique à ces fins. Le patronat précise que le personnel n'est pas obligé d'obtenir la permission avant d'envoyer des avis de convocation. On souligne toutefois que certains employés doivent respecter les restrictions d'utilisation et qu'il est interdit d'exécuter les affaires du syndicat par courriel. Les membres de l'AFPC répondent qu'on ne peut pas s'attendre à ce qu'on examine les messages courriels des membres du comité avant qu'ils ne les diffusent et qu'on doit leur faire confiance à ce sujet. Dans certains cas, il est difficile de communiquer les messages en temps voulu en raison du lieu de travail de certains employés. Le courrier électronique est efficace et permet d'épargner du temps. Les membres sont d'avis que chacun doit être redevable du contenu des messages envoyés par courrier électronique. Ils souhaitent une plus grande ouverture d'esprit par rapport à cette question, ainsi qu'un sens de responsabilité accru. Le patronat affirme, encore une fois, que les membres ne sont pas obligés d'obtenir la permission d'envoyer des avis de convocation aux réunions. Les présidents du CSSP indiquent que les deux parties devront s'entendre sur l'utilisation du courriel et communiquer la politique au personnel.

**Mesures de suivi :****Personne responsable :****Délai :**

Préparer un message courriel commun à l'intention du personnel de la CCG concernant l'utilisation du courrier électronique

Yves Ducharme & Gord Miles

Dès que possible

<b>15.</b>	<b>Mise à jour sur l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Patronat</b>
<p>Gord Miles, Yves Ducharme, Sean Kitchner, Ken Nash</p> <p>Le patronat fait une mise à jour sur l'équité en matière d'emploi et souligne que la Commission des droits de la personne a conclu que la CCG agit conformément à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>. La seule exception est qu'un employé exclu doit siéger au Comité d'équité en emploi de la CCG. On mentionne qu'on communiquera avec le groupe d'employés exclus pour voir si l'un d'entre eux accepterait de siéger à ce comité. On informe les membres que même si le suivi révèle que la CCG se conforme à la <i>Loi</i>, il s'agit d'un processus continue et nous devons toujours assurer une représentativité, compte tenu du nombre de membres faisant partie d'une minorité visible.</p> <p>Les membres de l'AFPC font remarquer qu'on a récemment embauché cinq personnes à Prince Rupert et qu'on a affiché les postes disponibles sur l'Internet. On a le sentiment que la CCG devrait examiner d'autres moyens d'annoncer les postes car le courriel n'est pas nécessairement accessible par tous. La plupart des personnes autochtones de la région de Prince Rupert n'ont pas accès à l'Internet. On rappelle aux membres que lorsqu'une question de cette nature survient, il est important de communiquer sans hésitation avec le directeur régional pour souligner le problème.</p>		
<b>16.</b>	<b>Date de la prochaine réunion (octobre ou novembre)</b>	<b>Patronat</b>
<p>La prochaine réunion du CSSP aura lieu le jeudi 28 octobre 2004, à 9 h 30.</p>		