

## Message du président

Au fil des ans, nos membres ont appris à apprécier le bulletin de l'ACEP *Entre professionnels*, en raison de sa qualité, de son professionnalisme et des renseignements utiles qu'il renferme sur des sujets d'intérêt.

Notons-le, le présent numéro d'*Entre professionnels* arrive en une période spéciale pour les membres, période au cours de laquelle l'Association s'emploie à relever de nombreux défis, dont ceux qu'énonce brièvement le message du président.



## Les défis de l'heure

Contestation en vertu de la Charte

Comme vous pouvez le lire dans ce

*Suite à la page 2 ►*

## Dans ce numéro

- **Message du président** ..... p.1
- **La conversion EC** ..... p.1
- **La prime au bilinguisme** ..... p.5
- **Le sondage en ligne à la BdP**..... p.8
- **La contestation constitutionnelle** ..... p.11
- **Discrimination** ..... p.13
- **Indemnité de départ** ..... p.14
- **Mutations à l'ACIA** ..... p.15

## La conversion EC – les notifications personnelles préalables ont été envoyées

**A**u cours des dernières semaines, la plupart des membres ES et SI de l'ACEP ont reçu de leurs ministères des renseignements concernant la conversion EC. Chaque ministère a affiché ou fait circuler de l'information générale sur le processus. Des lettres de notification personnelle préalable (NPP) ont été envoyées aux personnes occupant des postes ES et SI et aux titulaires de postes ES et SI qui occupent temporairement d'autres postes. Des lettres ont également été adressées aux

employés ES et SI en congé. À l'exception des employés ES et SI qui occupent des postes non visés par le processus de conversion EC, tout le monde devrait avoir une bonne idée de la classification prévue de son poste.

## Ce qu'il faut savoir

Les personnes occupant des postes que l'employeur entend reclassifier à d'autres groupes professionnels (AS, WP, PM, etc.) en ont été avisées. Si votre ministère ne vous a pas envoyé de NPP et ne vous a pas avisé(e) qu'il entend reclassifier votre poste à un autre groupe, vous devriez exiger des réponses de votre superviseur(e). Une reclassification peut se produire n'importe quand, et l'ACEP prévoit que la conversion

du groupe EC se fera en 2009. Vous devriez *dès à présent* savoir ce qui arrivera à votre poste.

La NPP que la plupart d'entre vous ont reçue donne le niveau prévu de votre poste au sein du groupe EC. Votre ministère a appliqué la norme de classification EC à la description de travail qui, selon ses prévisions, décrira les fonctions du poste que vous occuperez à la date de la conversion. Le niveau EC prévu constitue le résultat de l'ap-

*Suite à la page 3 ►*

## Message du président, suite de la p.1

numéro, l'ACEP et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) ont déposé conjointement une contestation constitutionnelle contre le gouvernement fédéral portant sur les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) qui interdisent aux employés fédéraux de négocier des protections et des améliorations dans les domaines des pensions, de la classification et de la dotation. Je l'avais mentionné lors du dépôt de la contestation : les restrictions législatives du gouvernement fédéral sont à la source de sérieux problèmes de relations de travail du fait qu'elles ont empêché la tenue de véritables négociations sur des questions préoccupant profondément nos membres, telles que la dotation, les pensions et la structure de la classification.

Il s'agit d'un moment historique pour tous les fonctionnaires fédéraux. Avec cette contestation en vertu de la *Charte*, l'Association met l'employeur au pied du mur.

### Conversion EC

L'exercice de conversion EC touche les membres de l'ACEP des groupes ES et SI. Le processus a été long et nous voyons maintenant la lumière au bout du tunnel. Après plusieurs retards, l'employeur a commencé à envoyer les notifications personnelles préalables au cours de l'été. Il en résulte que le bureau national a été inhabituellement occupé à répondre aux nombreuses questions sur le processus de transposition et son impact sur la classification et les emplois des membres. Je prévois un aussi grand nombre de demandes de renseignements lorsque l'employeur enverra

finalement les notifications personnelles officielles aux membres.

### Négociations collectives EC

Les négociations collectives progressent, bien que lentement. La conversion et les négociations sont inextricablement liées, comme l'explique plus en détail un article publié dans ce numéro. Selon toute vraisemblance, la présente ronde pourrait très bien se poursuivre jusqu'au printemps 2009.

### Négociations collectives TR

À cette table, les négociations sont longues et les progrès, difficilement mesurables. Nos négociateurs font diligence et font tout ce qu'ils peuvent, mais il faut aussi la collaboration de l'employeur pour accélérer le processus. Il est donc difficile de prédire quand finiront les négociations.

### L'affaire des pensions

Après que le juge de la Cour supérieure de l'Ontario eut rejeté l'appel dans le litige sur les pensions de retraite, le Conseil exécutif national de l'ACEP a décidé en janvier 2008 de ne pas aller plus loin et en a informé les membres. Par contre, le Conseil exécutif national (CEN) a fait preuve de prudence en déposant un avis d'appel au nom de l'Association afin de protéger son droit de contester en justice la décision de la cour, s'il venait à décider d'en appeler.

Depuis la décision du CEN, deux événements se sont produits en raison de l'intérêt exprimé par certains membres d'en appeler de la décision du tribunal. D'abord, le CEN a créé un sous-comité spécial chargé de recueillir davantage d'informations sur le processus d'appel des pensions afin d'aider le CEN dans sa prise de déci-

sion. Deuxièmement, une assemblée générale extraordinaire a été convoquée à la demande de certains membres afin de rediscuter de l'appel. Cette assemblée a recommandé au CEN de revenir sur sa décision, ce que le CEN a fait.

Voilà un autre exemple de la façon dont le Conseil exécutif national s'emploie à écouter les membres et à suivre l'orientation et à répondre aux besoins exprimés.

### Nouvelles politiques du Comité des communications

Au cours des derniers mois, le Comité des communications de l'ACEP a entrepris divers grands projets – élaborer une politique sur les prix et reconnaissances, élaborer une politique sur les articles promotionnels et, surtout, concevoir un site Web entièrement nouveau.

Les améliorations au site Web le rendront plus facilement navigable et permettront de trouver les informations beaucoup plus aisément. Ce projet est en cours et nous prévoyons terminer la construction du site d'ici la mi-septembre de cette année.

En outre, le Comité des communications a fait un premier pas vers l'implantation du vote électronique à l'Association. Comme il en est question plus loin dans le présent numéro d'*Entre professionnels*, un projet pilote de sondage en ligne a été réalisé au sein du groupe de la Bibliothèque du Parlement. Les leçons apprises permettront à l'Association d'étendre le recours aux sondages en ligne à tous les membres et, ultimement, de passer au scrutin électronique.

Ici également, ces projets répondent aux besoins et aux demandes des membres de l'ACEP.

Suite à la page 3 ►

### Message du président, suite de la p.2

## Des comités de l'ACEP fort occupés

Le nombre de réunions qu'a tenues le Conseil exécutif national a fracassé tous les records établis. L'effort et l'engagement des membres de votre Conseil exécutif ont entraîné une

### La conversion EC, suite de la p.1

plication de la norme, et uniquement de cette norme. Il n'a rien à voir avec le niveau ES ou SI de votre poste.

Par exemple, en théorie, le niveau de classification EC d'un poste ES-04 pourrait se situer n'importe où entre EC-01 et EC-08. Tout dépend des résultats de l'application de la norme EC à la description de travail particulière. Il en va de même de tous les postes ES et SI qui sont évalués en fonction de la norme EC. L'inverse est aussi vrai. Certains postes classifiés à divers niveaux des normes ES et SI passeront au niveau EC-05, notamment.

Il y a toutefois des regroupements. Ces regroupements sont en partie attribuables aux similitudes qui existent entre les normes de classification ES et SI et la norme EC.

\* Dans la norme de classification SI, l'employeur reconnaît la valeur que le fonctionnaire SI apporte au travail aux plans suivants : (1) compétence et connaissances; (2) résolution des problèmes; (3) responsabilité en matière de contacts; (4) supervision.

\* Dans la norme ES, l'employeur reconnaît la valeur que le fonction-

naire ES apporte au travail aux plans suivants : (1) nature et complexité du travail; (2) responsabilités professionnelles; (3) surveillance et/ou coordination; (4) répercussion du travail; (5) représentation.

\* Avec la norme EC, l'employeur reconnaît la valeur que le fonctionnaire EC apporte au travail aux plans suivants : (1) prise de décisions (responsabilité); (2) leadership et gestion opérationnelle (responsabilité); (3) communication (compétence); (4) connaissance de domaines spécialisés; (5) connaissances contextuelles; (6) recherche et analyse; (7) efforts physiques; (8) efforts sensoriels; (9) conditions de travail.

hausse dramatique de la fréquence des réunions du CEN. Les sous-comités ont aussi été particulièrement occupés ces derniers mois – le Comité des finances, le Comité spécial sur l'examen de la gouvernance, le Groupe de travail sur la participation des membres, les comités et les équipes de négociation des groupes TR, EC et BdP. Tous travaillent à attein-

dre le but commun de répondre aux besoins et aux préoccupations des membres.

Je suis très reconnaissant envers tous les participants de ces comités pour leurs contributions importantes à l'avancement de l'Association. ●

José Aggrey

## Ce qu'il faut faire

Voici la table de correspondance que la plupart des ministères ont remise à leurs employés concernant

la conversion :

Niveau 1	ES-01/SI-01	EC-01
Niveau 2	ES-02/SI-02	EC-02
Niveau 3	— /SI-03	EC-03
Niveau 4	ES-03/SI-04	EC-04
Niveau 5	ES-04/SI-05	EC-05
Niveau 6	ES-05/SI-06	EC-06
Niveau 7	ES-06/SI-07	EC-07
Niveau 8	ES-07/SI-08	EC-08

Si vous avez appris que votre niveau EC prévu est inférieur à votre niveau ES ou SI actuel figurant dans le tableau, vous devriez communiquer sans tarder avec votre superviseur(e). Vous vous retrouveriez probablement en situation de protection salariale s'il était impossible de rajuster votre description de travail et/ou votre classification EC avant la conversion. Vous pourriez trouver cette situation insatisfaisante. Vous trouverez davantage de renseignements sur la protection du revenu dans la politique du Conseil du Trésor sur la Reclassification/Transposition à l'adresse suivante :

[http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/TBM\\_11A/rec1\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TBM_11A/rec1_f.asp)

(S'il arrive qu'un poste soit classé à un niveau EC dont le taux de rémunération maximum du poste est inférieur à celui du poste

## La conversion EC, suite de la p.3

ES/SI initial avant la conversion, le fonctionnaire aura droit à la protection salariale. Cela signifie que le traitement restera au niveau supérieur, comme si le poste n'avait pas été reclassifié à un niveau inférieur. Le traitement reste au niveau initial tant que le fonctionnaire occupe le poste. Le membre continue de passer d'un échelon à l'autre dans l'échelle de rémunération jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum. Il a également droit à tous les rajustements salariaux annuels applicables à son ancien niveau.)

***Les dirigeants de sections locales de l'ACEP, malgré qu'ils ne représentent souvent qu'un nombre infime de fonctionnaires travaillant dans les ministères, sont pris très au sérieux et jouent un rôle extrêmement important dans les consultations avec la direction.***

Vous disposez de la période d'ici à l'envoi des notifications personnelles officielles (NPO), au début de 2009, pour régler les problèmes à l'amiable avec votre direction. Agissez sans tarder. Après la NPO, si des questions vous préoccupent toujours, vous aurez peu de temps pour décider s'il y a lieu ou non de présenter des griefs.

Les ministères ne fourniront pas nécessairement la cote numérique du poste dans la NPP. Ils attendront la NPO pour le faire. Si ce renseignement n'est pas inclus à ce moment-là, les membres pourront alors invoquer le paragraphe 34.01 de la convention collective, car la description de travail EC entre en vigueur à la date d'envoi de la NPO.

(34.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.)

## Grand merci à nos dirigeants de sections locales

Au fur et à mesure que le processus de conversion EC avançait, ces derniers mois, nous avons constaté que, dans les ministères où l'ACEP comptait des sections locales actives, les choses progressaient plus rondement qu'ailleurs. Lorsque les dirigeants d'une section locale sont actifs et présents au sein de diverses tribunes de consultation, la direction en vient à avoir le réflexe de communiquer et d'agir avec eux de manière transparente et coopérative. Il semble que la direction prenne conscience qu'un dialogue productif avec les représentants locaux de l'agent négociateur est avantageux – en particulier lorsque les dirigeants de la section locale sont appuyés par une équipe de professionnels qui défendent leurs

intérêts. Les dirigeants de sections locales de l'ACEP, malgré qu'ils ne représentent souvent qu'un nombre infime de fonctionnaires travaillant dans les ministères, sont pris très au sérieux et jouent un rôle extrêmement important dans les consultations avec la direction.

## La base de données de la conversion EC et les négociations collectives

Nous n'avons reçu la base de données de la conversion EC que bien après le début des négociations collectives. La convention collective a expiré en juin 2007. La base de données est arrivée à la fin mars 2008. Après une première analyse de la base de données, l'ACEP a demandé et obtenu une série de descriptions de travail en mai 2008. Compte tenu de l'analyse de la base de données, de la préparation des scénarios d'échelons de rémunération et de l'intégration de la justification de la conversion dans la justification d'autres revendications salariales, la ronde de négociations collectives actuellement en cours a progressé plus lentement que nous ne l'avions espéré. Les deux parties doivent avoir une idée claire de la distribution des membres ES et SI de l'ACEP dans l'échelle de classification EC afin de pouvoir négocier les taux de rémunération. Elles doivent savoir vers quoi elles s'orientent dans leurs positions respectives en matière de rémunération avant de négocier des questions qui ont des incidences financières – les divers congés, par exemple. Nous prévoyons de négocier jusqu'à la fin de 2008. ●



## La prime au bilinguisme

*Il y a deux conditions à remplir pour qu'un fonctionnaire fédéral devienne admissible à la prime au bilinguisme. Premièrement, il/elle doit occuper un poste identifié bilingue par son organisme. Deuxièmement, ses résultats à l'Évaluation de langue seconde (ELS) doivent confirmer qu'il/elle satisfait aux exigences linguistiques de son poste.*

### Les postes bilingues

Une fois que les obligations en matière de langues officielles ont été établies conformément à la *Loi sur les langues officielles*, l'employeur détermine les exigences linguistiques du poste afin de respecter ces obligations. Le poste peut être identifié : (1) bilingue, lorsque les fonctions doivent être exercées en français et en anglais; (2) anglais essentiel, lorsque les fonctions doivent être exercées en anglais; (3) français essentiel, lorsque les fonctions doivent être exercées en français; (4) réversible, lorsque les fonctions peuvent être exercées soit en français, soit en anglais, au choix de l'employé(e).

Comme dans le cas de toute autre qualité, les compétences linguistiques dans la deuxième langue officielle doivent être en rapport avec les fonctions et les responsabilités du poste. Les ministères doivent les établir de manière objective. Ces compétences doivent refléter les fonctions des employés ainsi que les obligations en matière de service au public. Dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail, l'employeur doit s'assurer que les employés occupant des postes bilingues ou ré-

versibles sont supervisés dans la langue officielle de leur choix. Tous les autres employés sont supervisés dans la langue officielle requise par leur poste.

***Les employés TR exercent des fonctions de traduction, d'interprétation et de terminologie. Leurs postes sont bilingues, mais ils n'ont pas droit à la prime au bilinguisme.***

Les exigences linguistiques des postes dans la fonction publique fédérale sont exprimées par une série de lettres et/ou de traits. Les normes de compétence générale sont définies pour chaque compétence, en se basant sur les tâches que doivent accomplir les fonctionnaires dans leur deuxième langue officielle. Pour la plupart des postes, les niveaux vont de A (le plus bas) à C (le plus élevé) et sont cumulatifs : une personne possédant le niveau B

peut accomplir des tâches des niveaux A et B, tandis qu'une personne possédant le niveau C peut accomplir des tâches des trois niveaux. Lorsqu'une ou plusieurs compétences ne sont pas exigées, un trait (« - ») apparaît dans le profil linguistique au lieu d'un niveau de compétence. Par exemple, « A,-,B » représenterait les exigences linguistiques d'un poste requérant un niveau minimal pour la compréhension de l'écrit en deuxième langue officielle, aucune obligation pour l'expression écrite en langue seconde et une compréhension supérieure au niveau minimal requis pour l'interaction orale dans l'autre langue.

Il peut arriver très exceptionnellement qu'un poste ait des profils différents pour le français et l'anglais, lorsque certaines fonctions ne sont pas exercées avec le même degré de compétence dans l'autre langue. Un poste pourrait avoir un profil « C,-,A » en anglais et « C,C,C » en français s'il exige la compréhension de l'écrit en français et en anglais, mais l'expression écrite uniquement en français et un degré plus élevé d'interaction orale en français qu'en anglais.

*La prime au bilinguisme, suite de la p.5*

## La cote P

La cote P est utilisée dans le profil linguistique pour deux types de compétences linguistiques spécifiques. Ce sont : (1) les compétences reliées à la langue, normalement acquises au moyen d'une formation spécialisée (y compris; la lecture de textes; la rédaction, la révision ou la correction de textes; la traduction; l'interprétation); (2) la compétence de spécialiste ou d'expert dans une langue officielle ou les deux (par exemple, celle utilisée pour enseigner l'anglais ou le français).

Dans le profil linguistique, la cote P indique quelle langue (anglais ou français ou les deux) et quelles compétences linguistiques générales (compréhension de l'écrit, expression écrite ou interaction orale ou toute combinaison de celles-ci) sont utilisées en regard de l'habileté ou la compétence linguistique spécifique. Même si la cote P ne sert qu'à désigner les qualités des postes bilingues, elle peut se rapporter à des exigences en langue seconde ou non. Si, par exemple, un emploi consiste à fournir des services de révision de textes français, on indiquerait la cote P pour les habiletés de compréhension de l'écrit et d'expression écrite en français. La cote P constituerait alors une exigence en langue première pour les candidats dont la première langue officielle est le français, mais une exigence en langue seconde pour ceux dont

la première langue officielle est l'anglais.

Lorsqu'elle est utilisée, la cote P remplace toute compétence linguistique générale dans la deuxième langue officielle. Elle remplace alors tout niveau de compétence générale (A, B ou C) qui aurait pu autrement être précisé dans le profil. De même, les tests de langue seconde prescrits par la Commission de la fonction publique ne sont pas utilisés pour évaluer les qualités justifiant le recours à la cote P.

***L'économiste et le traducteur ou la traductrice utilisent une deuxième langue officielle pour communiquer avec des clients ou des collègues ou subordonnés - dans ces cas-là, ils doivent être traité de la même manière.***

En ce qui a trait à l'utilisation de la cote P, une analyse des tâches reliées au poste doit appuyer toute exception au principe selon lequel les compétences linguistiques requises en langue seconde officielle ne diffèrent pas d'une langue officielle à l'autre. À titre d'exemple, pour la traduction de textes de l'anglais vers le français et vice

versa, le profil devrait exiger la cote P pour la compréhension de l'écrit et l'expression écrite pour l'anglais et le français. Quant à l'interaction orale, le niveau B ou C pour les deux langues devrait être indiqué pour l'interaction entre le traducteur et ses clients, le cas échéant. Cette situation n'exclut pas forcément le recours à la cote P pour l'interaction orale, mais c'est l'analyse des tâches qui devrait le justifier. Si la traduction se fait uniquement d'une langue vers l'autre, la cote P serait requise pour les deux langues quant à la compréhension de l'écrit mais seulement pour la langue d'arrivée quant à l'expression écrite. Les mêmes facteurs que pour l'exemple précédent s'appliquent à l'interaction orale.

## La Directive sur la prime au bilinguisme du CNM

La Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte établit les conditions d'admissibilité à la prime au bilinguisme dans la fonction publique fédérale. Nous le répétons, il faut remplir deux conditions : (1) l'employé(e) doit occuper un poste identifié bilingue par l'employeur; (2) les résultats de l'employé(e) à l'ELS doivent confirmer qu'il(elle) satisfait aux exigences linguistiques de son poste.

La Directive établit huit circonstances exceptionnelles dans lesquelles les employés qui remplissent ces deux conditions n'ont toujours pas droit à la prime au

*La prime au bilinguisme, suite de la p.6*

bilinguisme. L'une de ces huit circonstances revêt une importance particulière pour l'ACEP puisqu'elle s'applique au groupe de la traduction. La Directive se lit en partie comme suit :

1.1.2 La prime au bilinguisme n'est pas payable :

- a) aux employés du groupe de la traduction, sauf à ceux dont le poste est identifié bilingue pour des raisons autres qu'ayant trait à la traduction;

Ainsi, en règle générale, les traducteurs, interprètes et terminologues de la fonction publique fédérale ne reçoivent pas la prime au bilinguisme. Cependant, l'exception aux conditions générales d'admissibilité est elle-même conditionnelle : l'employé(e) TR n'obtient pas la prime au bilinguisme uniquement si son poste n'est pas identifié bilingue pour des

raisons autres qu'ayant trait à la traduction. Par exemple, si le(la) TR supervise des employés et doit leur communiquer les directives de la direction dans les deux langues officielles, l'employeur identifierait alors le poste bilingue. Si le(la) TR doit communiquer avec des clients à l'interne et à l'externe pour des questions relatives à la gestion de dossiers ou de contrats, ici encore la direction identifierait le poste bilingue, et le(la) TR recevrait la prime au bilinguisme.

Ce qu'il faut retenir, c'est que les employés TR exercent des fonctions de traduction, d'interprétation et de terminologie. Pour ces responsabilités, on exige d'eux la cote P. Leurs postes sont bilingues, mais ils n'ont pas droit à la prime au bilinguisme. S'ils sont tenus d'exercer d'autres fonctions dans les deux langues officielles, non seulement leurs postes sont identifiés bilingues par l'employeur, mais ils reçoivent aussi la prime au bilinguisme.

L'« exception » à l'« exception » vise à permettre aux employés TR d'être admissibles à la prime au bilinguisme pour faire en sorte que tous les fonctionnaires fédéraux soient traités du même pied. Il est entendu que les membres du groupe TR apportent au travail leurs compétences linguistiques tout comme les économistes apportent au travail leur connaissance des théories économiques et des méthodes de recherche. Toutefois, l'économiste et le traducteur ou la traductrice utilisent une deuxième langue officielle pour communiquer avec des clients ou des collègues ou subordonnés pour des questions qui concernent la théorie économique ou la traduction. Dans ces cas-là, ils doivent être traités de la même manière. ●

## Le sondage en ligne à la Bibliothèque du Parlement

*Dans le passé, les membres de l'ACEP visés par une convention collective recevaient, quelques mois avant l'expiration de celle-ci, un sondage par la poste en vue de savoir quelles étaient leurs priorités pour la prochaine ronde de négociations. On demandait aux membres de remplir le questionnaire et de le retourner au bureau national de l'ACEP dans des enveloppes-réponses affranchies. Les données du sondage étaient saisies manuellement et analysées au moyen du SPSS (progiciel des programmes statistiques relatifs aux sciences sociales). Les réponses aux questions ouvertes devaient être saisies manuellement. On s'est rendu compte que le moment était venu de trouver un système de cueillette et d'analyse de données plus efficient et à moins forte intensité de ressources.*

En 2007, après avoir examiné les fournisseurs de sondages en ligne, l'Association s'est abonnée à une entreprise canadienne, InSite Survey Systems. L'ACEP a décidé que ses membres à la Bibliothèque du Parlement (BdP) seraient le premier groupe à mettre à l'essai le nouveau système de sondage. Il a également été décidé que le sondage sur les négociations à la BdP serait un projet pilote – autrement dit, il fallait veiller à ce que le processus à chaque étape soit polyvalent et puisse s'appliquer aussi aux membres EC et TR de la fonction publique fédérale. Nous devons aussi garder à l'esprit qu'il fallait

que le même processus puisse s'appliquer aux sondages comme aux scrutins électroniques (par. ex., les élections de l'Association).

### Leçons retenues

#### *Le processus devait être polyvalent*

La capacité d'appliquer aussi le processus aux sondages sur les négociations collectives pour les membres EC et TR posait plusieurs défis. Par exemple, même si la BdP nous avait autorisés à utiliser son système de courriel pour procéder au sondage, nous avons décidé de ne pas y recourir parce que nous ne pourrions pas faire la même chose pour la fonction publique fédérale. Outre que nous

ne possédions pas les adresses de courriel de tous nos membres EC et TR au travail, il nous faudrait obtenir l'autorisation de chacun des ministères ou organismes pour avoir accès à leurs systèmes de courriel pour ce que nous considérons comme des « activités syndicales confidentielles » durant les heures de travail de leurs employés.

*Afin de nous permettre de mettre en oeuvre la nouvelle technologie qui existe et de profiter de ses nombreux avantages, nous avons besoin de votre aide pour tenir à jour nos données relatives aux coordonnées.*



### *L'invitation à participer*

À l'heure actuelle, les membres nous fournissent leurs adresses de courriel personnelles sur une base facultative, mais notre liste est loin d'être exhaustive ou à jour. Cela nous posait un autre problème – nous ne devons rien épargner pour faire en sorte que *tous* les membres de l'ACEP aient l'occasion de contribuer au processus de négociation collective et puissent voter, le cas échéant. Pour le régler, nous avons invité par écrit tous les membres de l'unité de négociation à participer au sondage. Le processus n'était pas idéal, mais il était beaucoup moins coûteux au plan de l'impression : une simple feuille de papier dans une enveloppe n° 10, plutôt qu'un sondage imprimé coûtant beaucoup plus cher, sans compter des frais d'affranchissement plus élevés.

### *La sécurité*

Même si ce n'était pas crucial pour les sondages, nous devions, si le même système devait servir pour les scrutins électroniques, nous assurer que personne ne puisse falsifier le système en votant plus d'une fois ou en utilisant les renseignements personnels de quelqu'un d'autre (par ex., le nom) pour accéder au système. Nous avons décidé d'attribuer un numéro d'identification personnel aléatoire à chacun des noms dans notre base de données de membres de la BdP. Les membres taperaient simplement leur nom et leur numéro d'identi-

cation personnel pour accéder au système. Une fois le sondage en cours, nous nous sommes rendu compte que la base de données de nos membres ne reconnaissait pas les accents français. Le système de sondage rejetait les noms des membres francophones qui tapaient leur nom avec des accents français. (Une fois le problème cerné, nous avons demandé aux membres de taper leur nom sans caractères français.) Notre liste de membres est actualisée électroniquement sur une base mensuelle au moyen d'une liste fournie par l'employeur (le Conseil du Trésor ou la BdP) – une liste sans caractères français. Nous communiquerons avec chaque employeur pour régler ce problème en leur demandant de nous fournir des listes électroniques contenant les caractères exacts du nom de chaque membre.

### **L'évaluation**

Le taux de participation au sondage s'est établi à 32 %, ce qui est comparable aux sondages postaux antérieurs. La date limite de réception des réponses tombait un vendredi et, le lundi suivant, un compte rendu complet des réponses au sondage en français et en anglais était accessible dans une zone protégée du site Web d'InSite. La saisie et l'analyse de données auraient pris beaucoup plus de temps.

C'est assurément la voie de l'avenir pour les sondages.

### **Un scrutin en ligne?**

Le sondage en ligne concernant les négociations collectives à la BdP s'est révélé un franc succès à la fois longtemps attendu et réjouissant. Le plan de bataille était ainsi tout tracé pour les prochains scrutins relatifs aux élections et aux résolutions à l'AGA de l'ACEP, à l'automne 2008. Nous avons toutefois mis la charrue devant les bœufs.

#### *Selon les Statuts de l'ACEP :*

27.2 Tout scrutin se fait par la poste ou par d'autres moyens semblables, conformément aux règlements.

#### *Et selon les Règlements de l'ACEP :*

R 3.11 Le vote se fait par le système des « doubles enveloppes ». Ne sont acceptées que les enveloppes renfermant un bulletin inséré dans une enveloppe interne et accompagnées dans l'enveloppe extérieure de la carte remplie et signée par l'électeur et certifiant sa qualité de membre. Toute autre enveloppe est rejetée.

*Le sondage en ligne, suite de la p.9*

***Il y a lieu de noter que l'ACEP ne communique aucun renseignement personnel sur ses membres sans le consentement de chacun.***

Bref, les Statuts et Règlements de l'ACEP ne prévoient rien pour des scrutins en ligne, situation qu'il serait facile de corriger en modifiant les deux. Mais, il sera impossible de le faire avant les prochains scrutins relatifs aux élections et aux résolutions.

Toutefois, nous n'en restons pas moins enthousiastes pour le système de scrutin en ligne et satisfaits de l'expérience. Les sondages concernant les négociations collectives dans l'avenir seront assurément menés par voie électronique, et les

membres de l'ACEP profiteront des économies au fil du temps, sans compter que la saisie et l'analyse efficaces des données se révéleront un atout précieux pour l'équipe de négociation de l'Association.

### **Il nous faut votre adresse de courriel personnelle!**

Nous le répétons, les membres nous fournissent leurs adresses de courriel personnelles sur une base facultative, mais notre liste est loin d'être exhaustive ou à jour. Afin de nous permettre de mettre en œuvre la nouvelle technologie qui existe et de profiter de ses nombreux avantages, nous avons besoin de votre aide pour tenir à jour nos données relatives aux coordonnées.

Veillez prendre le temps de visiter notre site Web et de nous fournir votre adresse de courriel personnelle. Si ce n'est déjà fait, assurez-vous que l'adresse de courriel que nous possédons pour vous est à jour. Il y a lieu de noter que l'ACEP ne communique aucun renseignement personnel sur ses membres sans le consentement de chacun. ●



## La contestation constitutionnelle – ce qu’elle signifie

*Le 5 mai, l’ACEP a annoncé qu’en collaboration avec l’Institut professionnel de la fonction publique, elle lançait une contestation constitutionnelle dans le but de faire invalider les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) qui interdisent aux fonctionnaires fédéraux de négocier des protections et améliorations dans divers domaines, dont les pensions, les classifications et la dotation.*

Dans un communiqué connexe, le président de l’ACEP, José Aggrey, a déclaré : « *Les restrictions législatives du gouvernement fédéral sont à la source de sérieux problèmes de relations de travail du fait qu’elles ont empêché la tenue de véritables négociations sur des questions préoccupant profondément nos membres, telles que la dotation, les pensions et la structure de la classification. Il s’agit d’un moment historique pour tous les fonctionnaires fédéraux. Avec cette contestation en vertu de la Charte, l’Association met l’employeur au pied du mur.* »

Historiquement parlant, les fonctionnaires fédéraux se sont toujours fortement opposés aux restrictions imposées à leur capacité de négocier les pensions, les classifications et la dotation. Les deux syndicats ont décidé que le moment était propice pour prendre une telle mesure car chacun d’eux avait essuyé, à diverses tables de négociation collective, un refus catégorique de négocier de telles conditions. Et cela, malgré un récent arrêt de la Cour suprême du Canada dans l’affaire *BC Health Services* (Services de santé en Colombie-Britannique),

dans lequel elle reconnaissait que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la liberté d’association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*. En conséquence, les restrictions imposées par le gouvernement sur la négociation collective violent dorénavant la garantie de la liberté d’association prévue dans la *Charte*.

***Fait intéressant à signaler dans cette contestation, la grande portée des limites fédérales contrastent fortement avec la situation type dans le secteur privé et la plupart du secteur public.***

Les dispositions législatives en jeu sont certaines dispositions de la LRTFP qui limitent la portée de la

négociation dans la fonction publique fédérale. Nous estimons que l’article 7 de la LRTFP limite directement la négociation collective en retirant de la table de négociation toute question concernant l’organisation de la fonction publique fédérale, l’affectation des fonctions et l’établissement des classifications, laissant ainsi l’employeur libre de déterminer ces questions de façon unilatérale.

La contestation repose sur la garantie de la liberté d’association, prévue à l’alinéa 2(d) de la *Charte*, ainsi interprétée par la Cour suprême du Canada dans la récente affaire *B.C. Health Services* (Services de santé de la C.-B.). Dans celle-ci, la Cour suprême du Canada a renversé ses arrêts antérieurs et déclaré pour la première fois que la liberté d’association protégeait le processus de négociation collective. La Cour a conclu que le droit constitutionnel de négocier collectivement vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives. Ce droit inclut les éléments suivants :

### La contestation..., suite de la p.11

- \* les employés ont le droit d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail;
- \* les employeurs du secteur public ont des obligations correspondantes d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux; et
- \* le pouvoir du gouvernement de légiférer en matière de négociation collective est restreint.

Nous sommes d'avis que les restrictions législatives contestées enfreignent fondamentalement la capacité de nos membres de participer à des activités associatives protégées et que l'adoption de ces limites par le gouvernement constitue une ingérence substantielle

dans la capacité de nos membres de prendre part à des négociations collectives.

Si la requête était accueillie, elle invaliderait certaines dispositions de la LRTPF qui interdisent la négociation et l'inclusion dans une convention collective, y compris par le biais de l'arbitrage, d'un grand nombre de questions importantes liées au milieu de travail, dont les pensions, les classifications et la dotation.

**Historiquement parlant, les fonctionnaires fédéraux se sont toujours fortement opposés aux restrictions imposées à leur capacité de négocier les pensions, les classifications et la dotation.**

Fait intéressant à signaler dans cette contestation, la grande portée des limites fédérales contrastent fortement avec la situation type dans le secteur privé et la plupart du secteur public, où toutes les questions de détermination conjointe sont réglées dans une seule convention collective.

Les syndicats sont représentés par Sack Goldblatt Mitchell LLP, cabinet qui était également l'avocat du Congrès du travail du Canada dans l'affaire *B.C. Health Services* qui a fait jurisprudence pour ce qui est du droit constitutionnel de négocier collectivement. ●



## La Commission canadienne des droits de la personne juge discriminatoire les dispositions relatives au congé de maternité de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor

*Une employée nommée pour une période déterminée s'est vu adjuger 43 000 \$ en salaire et dommages-intérêts après que la Commission canadienne des droits de la personne eut statué que la Politique sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor était discriminatoire à l'égard des femmes. Dans sa décision, le tribunal a jugé que la politique du gouvernement était discriminatoire pour la plaignante du fait qu'elle ne lui permettait pas de compter la totalité de sa période d'un an de congé de maternité aux fins de l'établissement de ses trois années d'emploi continu. Selon la Politique sur l'emploi pour une période déterminée, les trois années d'emploi continu sont requises pour transformer un emploi pour une durée déterminée en un poste permanent. En vertu de cette politique, les employés qui travaillent pour le même ministère durant trois ans doivent obtenir des postes permanents.*

Jusqu'en 2003, les employés nommés pour une période déterminée devaient travailler pour le même ministère durant cinq années consécutives avant d'être nommés pour une période indéterminée. En outre, toujours jusqu'en 2003, le congé de maternité et le congé parental comptaient aux fins de remplir cette condition. En 2003, le Conseil du Trésor a modifié cette politique de manière à exiger qu'un employé ne travaille pour le même ministère que durant trois ans avant d'être nommé pour une période indéterminée. Toutefois, le congé de maternité et le congé parental ne comptaient plus dans le calcul de cette période.

Le Tribunal a ordonné au Conseil du Trésor de compter la période de congé de maternité aux

fins de l'établissement de l'emploi continu de l'employée et d'éliminer les aspects discriminatoires de la politique.

L'employée, membre de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, étaient représentée par Sack Goldblatt et Mitchell, le même cabinet d'avocats qui représente l'ACEP et l'IPFPC dans notre récente contestation en vertu de la *Charte*.

Plusieurs plaintes semblables devant la Commission canadienne des droits de la personne étaient restées en suspens d'ici à ce qu'une décision ait été rendue dans cette

cause. Au moment d'aller sous presse, le gouvernement n'en avait pas encore appelé de cette décision.

La décision, en français seulement, peut être consultée sur le site de la Commission canadienne des droits de la personne, à :

[http://www.chrc-ccdp.ca/whats\\_new/default-fr.asp?id=481&content\\_type=2&lang\\_update=1](http://www.chrc-ccdp.ca/whats_new/default-fr.asp?id=481&content_type=2&lang_update=1)

## Indemnité de départ et période d'effet rétroactif

*Vous avez demandé : Une fois que les nouveaux taux de rémunération auront été négociés dans le cadre d'une nouvelle convention collective, est-ce qu'on recalculera le salaire reçu lors d'une promotion durant la période d'effet rétroactif de cette convention?*

**OUI.** Les taux de rémunération résultant de promotions, de transferts, de mutations ou de situations d'intérim qui surviennent durant la période d'effet rétroactif d'une nouvelle convention collective seront recalculés en fonction des taux révisés après la signature de cette convention. La période d'effet rétroactif s'entend de la période qui va de la date d'effet des salaires expirés (19 avril 2007 et 22 juin 2007 pour les groupes TR et EC respectivement) à la veille, inclusivement, de la date à laquelle la convention collective est signée ou une décision arbitrale est rendue.

Lorsque des employés deviennent assujettis à une nouvelle convention collective, ils ont droit à la plus avantageuse des deux méthodes suivantes : un nouveau calcul du taux de rémunération durant la période d'effet rétroactif ou la révision du taux de rémunération au taux immédiatement dessous le taux reçu avant la révision. Si le taux de rémunération recalculé est

inférieur à celui que l'employé recevait, le taux de rémunération révisé sera le taux qui est le plus proche mais qui n'est pas inférieur au taux qu'il recevait avant la révision. Cependant, lorsque le nouveau taux se situe à un échelon inférieur de l'échelle de rémunération, le taux qui s'appliquera sera le taux de rémunération immédiatement en dessous du taux de rémunération que l'employé recevait avant la révision (c.-à-d., révision immédiatement dessous).

***Au cours de la période durant laquelle votre convention collective fait l'objet de négociations, l'employeur calcule l'indemnité de départ en fonction des taux de rémunération en vigueur.***

La « plus avantageuse des deux méthodes » est le résultat d'une plainte que l'AESS et le SCEPT ont présentée en 2001 pour discrimination contre leurs membres dans la mise en œuvre des taux de rémunération avec effet rétroactif. Les employés syndiqués de ces deux unités de négociation avaient obtenu une révision de leurs taux de rémunération au moyen de la règle de la révision immédiatement dessous, mais les taux de rémunération avec effet rétroactif pour les employés exclus et non syndiqués avaient été mis en œuvre par l'application de la plus avantageuse des deux méthodes. En novembre 2002, la CRTFP a fait droit aux plaintes et ordonné à l'employeur de réviser les taux de rémunération avec effet rétroactif de ces employés syndiqués de la même manière que pour les employés exclus et non syndiqués. La Cour d'appel a par la suite renversé cette décision, mais l'employeur a décidé qu'il serait dans l'intérêt de toutes les parties d'appliquer « la plus avantageuse des deux méthodes ». Cette méthode a ensuite été négociée dans les conventions collectives EC et TR.

À ce propos, tous les avantages liés au salaire (par ex., heures supplémentaires, congés) seront également recalculés après la signature de la convention en fonction des

**Indemnité de départ**, suite de la p.14

taux de rémunération révisés.

*L'indemnité de départ sera-t-elle recalculée en fonction des nouveaux taux de rémunération? Cela pourrait influencer sur la décision que je prendrai concernant la date de ma retraite.*

OUI. Au cours de la période durant laquelle votre convention collective fait l'objet de négociations, l'em-

ployeur calcule l'indemnité de départ en fonction des taux de rémunération en vigueur. Il est entendu que le montant que vous recevrez sera calculé d'après les taux de rémunération qui seront révisés. En conséquence, votre indemnité de départ devra être recalculée une fois que la nouvelle convention collective aura été signée et que les nouveaux taux de rémunération seront en vigueur.

Ce nouveau calcul, toutefois, ne sera pas visé par tout changement qui pourrait être apporté aux dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ.

Par exemple, si l'ACEP négocie

une hausse du nombre maximum d'années de service pour le calcul de l'indemnité de départ, cette augmentation n'entrera en vigueur qu'à la date de la signature de la convention collective. Ainsi, l'indemnité de départ des employés qui ont quitté la fonction publique fédérale après l'expiration de leur convention collective sera recalculée en fonction des nouvelles échelles de rémunération, mais ce calcul sera assujéti aux dispositions relatives à l'indemnité de départ qui étaient en vigueur au moment de la retraite des employés. ●

## De nouvelles possibilités de mutation à l'administration publique centrale

*En mai 2008, la Commission de la fonction publique (CFP) a annoncé que les employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) pouvaient maintenant être mutés dans l'administration publique centrale.*

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) renferme une disposition qui a pour but de favoriser l'accès à l'emploi et le mouvement entre les organisations assujétiées à la LEFP et les agences distinctes qui ne le sont pas. La CFP peut, à la demande d'une agence distincte, examiner son programme de dotation et conclure un accord autorisant la mutation des employés de

cette agence vers les organisations assujétiées à la LEFP.

En février 2008, la CFP a approuvé une demande de l'ACIA et a accepté d'autoriser la mutation d'employés de l'ACIA à des postes de l'administration publique centrale. Le protocole d'entente conclu entre l'ACIA et la CFP indique que l'ACIA consentirait à un examen périodique de son programme de

dotation par la CFP.

Les employés de l'ACIA peuvent participer aux processus de nomination ouverts aux fonctionnaires. La nouvelle admissibilité des employés de l'ACIA à des mutations dans des organisations assujétiées à la LEFP offrira une plus grande mobilité professionnelle et favorisera les possibilités d'avancement. ●

## Association canadienne des employés professionnels Conseil exécutif national

Les comptes rendus des réunions de tous les comités de l'ACEP sont affichés sur le site Web à [www.acep-cape.ca](http://www.acep-cape.ca).

<b>José Aggrey</b>	Président	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
<b>Carl Lakaski</b>	Vice-président EC/BdP	Agence de santé publique du Canada	613-954-8645
<b>Lionel Perrin</b>	Vice-président TR	Bureau de la traduction	613-992-8355
<b>Jean-Rony Benoit</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Bibliothèque et Archives Canada	819-953-0513
<b>Carol Card</b>	Membre TR du Conseil exécutif	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	613-995-3184
<b>Ghislain Dussault</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Agence canadienne de développement international	819-997-1518
<b>Marcy Holyk</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Défense nationale	613-541-5010
<b>John Horvath</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Santé Canada	613-946-4608
<b>Maurice Korol</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	613-759-7284
<b>Maria Mascaro</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Conseil du Trésor	613-946-9809
<b>Robert McVicar</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Statistique Canada	613-951-3542
<b>André Picotte</b>	Membre TR du Conseil exécutif	Bureau de la traduction	819-994-4288
<b>Anna Sipos</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Affaires étrangères et Commerce international	613-944-0211
<b>Stan Spak</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	204-983-8467
<b>Sebastian Spano</b>	Membre BdP du Conseil exécutif	Bibliothèque du Parlement	613-992-5015
<b>Clayton Therrien</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Statistique Canada	613-951-4006
<b>Michael Zinck</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Anciens combattants Canada	902-566-8017
<b>Claude Danik</b>	Directeur exécutif	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
<b>Jean Ouellette</b>	Directeur des relations de travail	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
<b>Donna Martin</b>	Gestionnaire des services d'administration	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181

## Association canadienne des employés professionnels Personnel du Bureau national

<b>José Aggrey</b>	Président	<a href="mailto:jaggrey@acep-cape.ca">jaggrey@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Danik</b>	Directeur exécutif	<a href="mailto:cdanik@acep-cape.ca">cdanik@acep-cape.ca</a>
<b>Jean Ouellette</b>	Directeur des relations de travail	<a href="mailto:jouellette@acep-cape.ca">jouellette@acep-cape.ca</a>
<b>Donna Martin</b>	Gestionnaire des services d'administration	<a href="mailto:dmartin@acep-cape.ca">dmartin@acep-cape.ca</a>
<b>Hélène Paris</b>	Agente de recherche	<a href="mailto:hparis@acep-cape.ca">hparis@acep-cape.ca</a>
<b>Deborah Fiander</b>	Agente de communications	<a href="mailto:dfiander@acep-cape.ca">dfiander@acep-cape.ca</a>
<b>Sylvie Richard</b>	Agente de l'information	<a href="mailto:srichard@acep-cape.ca">srichard@acep-cape.ca</a>
<b>Isabelle Borré</b>	Agente d'éducation	<a href="mailto:iborre@acep-cape.ca">iborre@acep-cape.ca</a>
<b>Liana Griffin</b>	Adjointe aux services professionnels	<a href="mailto:lgriffin@acep-cape.ca">lgriffin@acep-cape.ca</a>
<b>Sandra Wensink</b>	Agente des finances	<a href="mailto:swensink@acep-cape.ca">swensink@acep-cape.ca</a>
<b>Sylvie Francoeur</b>	Adjointe à l'agente des finances	<a href="mailto:sfrancoeur@acep-cape.ca">sfrancoeur@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Archambault</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:carchambault@acep-cape.ca">carchambault@acep-cape.ca</a>
<b>Karen Brook</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:kbrook@acep-cape.ca">kbrook@acep-cape.ca</a>
<b>Jacques Dupont</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:jdupont@acep-cape.ca">jdupont@acep-cape.ca</a>
<b>Isabelle Germain</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:igermain@acep-cape.ca">igermain@acep-cape.ca</a>
<b>Bertrand Myre</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:bmyre@acep-cape.ca">bmyre@acep-cape.ca</a>
<b>Lionel Saurette</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:lsaurette@acep-cape.ca">lsaurette@acep-cape.ca</a>
<b>Allan Stead</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:astead@acep-cape.ca">astead@acep-cape.ca</a>
<b>Aleisha Stevens</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:astevens@acep-cape.ca">astevens@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Vézina</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:cvezina@acep-cape.ca">cvezina@acep-cape.ca</a>
<b>Anita Bangiricenge</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:abangiricenge@acep-cape.ca">abangiricenge@acep-cape.ca</a>
<b>Mark Courty</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:mcourty@acep-cape.ca">mcourty@acep-cape.ca</a>
<b>Chantale Lebel</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:clebel@acep-cape.ca">clebel@acep-cape.ca</a>
<b>Francine Logan</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:flogan@acep-cape.ca">flogan@acep-cape.ca</a>
<b>Julie Parisien</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:jparisien@acep-cape.ca">jparisien@acep-cape.ca</a>
<b>Sharon Wilson</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:swilson@acep-cape.ca">swilson@acep-cape.ca</a>

This document is also available in English. If you wish to receive an English version of Professional Dialogue, please contact the CAPE national office.