

André Picotte, traducteur
SPAC, Bureau de la traduction, Services linguistiques,
Division « Affaires internationales »
Candidat au poste de vice-président TR de
l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP)
Téléphone : 819-997-4911
Courrier électronique : Andre.Picotte@tpsgc.gc.ca

Je suis vice-président de l'ACEP depuis 2009. Je suis également membre du Comité des finances, qui est chargé notamment de l'élaboration du budget, ainsi que des comités des Statuts et règlements, des Communications, des Ressources humaines et de la Mobilisation. J'ai aussi été membre du Comité des Locaux. De 2005 à 2009, j'ai occupé le poste d'administrateur TR au Conseil exécutif national (CEN) de l'ACEP.

En outre, je suis représentant des traducteurs et traductrices francophones au Conseil exécutif de la Section locale Bureau de la traduction de l'ACEP. J'ai occupé ce même poste au Conseil exécutif du Groupe TR du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques (SCEPT) de 1994 à 2003. Depuis 1994, j'ai participé à de nombreuses réunions de consultation syndicales-patronale avec l'équipe de direction du Bureau de la traduction (BT). J'ai fait partie du Comité syndical-patronal sur les incitatifs non monétaires, qui a notamment proposé pour la première fois la création d'un régime d'incitatifs monétaires (RIM) au BT, et de treize équipes syndicales de négociation de la convention collective TR et du RIM. De plus, je suis délégué syndical depuis 25 ans.

En ce qui a trait aux membres de l'ACEP, le principal problème auquel nous devons faire face est Phénix. Le système continue de faire des victimes malgré tous les efforts déployés. Grâce aux pressions exercées par les syndicats de la fonction publique fédérale, y compris bien sûr l'ACEP, le gouvernement fédéral a pris des mesures pour atténuer les difficultés causées à beaucoup de nos membres. Nous devons poursuivre ces pressions pour que le gouvernement accélère la résolution des problèmes liés à Phénix et indemnise nos membres à qui le système a causé difficultés financières et fiscales parfois très graves. Si le gouvernement ne prend pas de mesures adéquates à cet égard, nous devons envisager d'entamer des poursuites devant les tribunaux, de concert avec nos partenaires syndicaux de la fonction publique fédérale.

Pour les membres TR, la situation s'est améliorée considérablement grâce encore là aux pressions exercées par l'ACEP sur le gouvernement. Profitant du changement de gouvernement et l'ouverture d'esprit du nouveau gouvernement, nous avons mené des activités de lobbying auprès des députés fédéraux pour les sensibiliser aux problèmes causés par le statut d'OSS du Bureau de la traduction et à la nécessité de revenir à l'ancien statut de service gouvernemental assumant la responsabilité de l'ensemble des activités de

traduction dans l'administration publique fédérale. Nous avons également témoigné en ce sens devant le Comité des langues officielles de la Chambre des communes, et le Comité a produit un rapport approuvant notre position. Au bout du compte, le gouvernement a notamment décidé de créer un comité chargé d'étudier le statut du Bureau et de proposer une recommandation sur son avenir. Il s'agit d'un comité interne du Bureau formé d'employés et de cadres supérieurs du Bureau, y compris le nouveau PDG, Stéphan Déry, à qui il reviendra de présenter l'option choisie aux ministres du Conseil du Trésor, pour approbation. Mais déjà l'attrition a pris fin et un certain de nouveaux TR ont été embauchés. Nous pouvons donc envisager l'avenir avec un optimisme prudent. Toutefois, nous devons demeurer vigilants et être prêts à exercer de nouveau des pressions sur le gouvernement et les parlementaires si la situation l'exige.

Pour ce qui est des affaires internes de l'ACEP, la situation a été particulièrement instable et chaotique au cours des deux dernières années. Nous devons donc retrouver le calme et la stabilité en remplaçant notre processus de traitement des plaintes par un nouveau processus axé sur la médiation et l'arbitrage. Nous devons également préciser et/ou mettre à jour nos politiques administratives et financières, et en établir de nouvelles, le cas échéant. Le nouveau Comité permanent des ressources humaines de l'ACEP est le véhicule pour cette tâche, et il est d'ailleurs déjà à l'œuvre.

Nous devons continuer de consulter périodiquement les dirigeants des sections locales sur les orientations de notre syndicat et tenir compte de leur avis dans nos prises de décisions.

Sur la scène publique, notre syndicat doit bien sûr participer aux débats sur des enjeux de société, mais seulement ceux qui touchent directement nos membres, par exemple l'équité salariale. À cet égard, des relations ont été nouées avec des journalistes de la presse écrite et électronique et avec des parlementaires afin de transmettre efficacement les messages de l'ACEP, ce qui a amélioré la visibilité de notre syndicat et nous a permis de défendre notre point de vue sur ces différents enjeux. Il faut éviter de s'engager dans des causes qui ne concernent pas nos membres ou qui ne les concernent qu'indirectement.

Une nouvelle ronde de négociations collectives aura lieu l'année prochaine. Nous devons viser notamment à obtenir un taux d'augmentation salariale qui correspond au taux d'inflation. Nous devons également nous assurer que le nouveau régime de congés de maladie et d'invalidité à court et à long terme, qu'un comité patronal-syndical négocie actuellement, soit une amélioration et non un recul en matière de protection des employés.

Enfin, nous devons continuer de veiller à ce que les services offerts par l'ACEP à nos membres répondent à leurs besoins, particulièrement en ce qui a trait à la ponctualité de la prestation du service.