

25 septembre 2017

POINT DE MIRE SUR...

Les Technologies de l'information et des communications



LE POINT CHAUD DE L'ÉTÉ ? L'ARRIVÉE MASSIVE DES ... CONSULTANTS !

Bonjour à vous, membres de la grande famille des TIC du SSPHQ,

Si vous avez la bonne habitude de lire le message mensuel de Guy *entoutetransparence*, vous savez sans doute que des actions syndicales liées au comité Force de travail ont eu cours, notamment en ce qui a trait aux consultants en TIC.

Durant l'été, nous avons aussi tenu trois rencontres *entoutetransparence* au 700 De La Gauchetière, qui ont permis à des dizaines de membres d'exprimer leurs préoccupations professionnelles et de discuter d'éléments de revendication en vue de la prochaine négociation de notre Convention collective (CC).

De façon générale, ce que l'on retient surtout est le **climat de travail rendu souvent difficile** par la présence sans cesse grandissante des consultants. Nous nous doutions très bien de la cause et, dès notre arrivée en fonction en mai dernier, nous avons entrepris des mesures politiques et légales afin de faire respecter notre CC.

ASP ou ACR ???

Avant d'aller plus loin, il faut savoir que selon notre CC, tous les consultants ne sont pas égaux ! L'employeur a régulièrement recours à des firmes pour réaliser des projets en mode forfaitaire, communément appelés **ASP**. Les gestionnaires HQ ne sont alors pas responsables des employés de la firme sélectionnée, de leur performance et du suivi du mandat. Le projet OptiCT en est un exemple patent. Notre CC actuelle nous donne très peu de « poignées » sur ces consultants.

L'autre type de consultants est celui des **ACR** (Appel Concurrence de ressources) et là, on peut intervenir. Tout le détail se trouve dans la [Lettre d'entente numéro 15](#) (L.E.) que vous trouverez en Annexe de votre CC. Mais qu'est-ce qu'un ACR ? C'est un consultant dont les services sont retenus pour une **durée temporaire**, il effectue sa prestation de travail **dans les bureaux HQ** et a **le même patron que vous**.

Il n'y a que deux (2) raisons qui peuvent justifier le recours à un ACR :

1. celui-ci doit être affecté à un projet spécial (avec un budget spécial); ou
2. celui-ci détient une expertise pointue.

Sachez que le **surcroît de travail n'est pas une raison valable** pour un recours à des ACR.

COMMENT AGIT-ON ?

Le comité **Force de travail** a pour but de s'assurer que la présence des ACR respecte notre Lettre d'entente.

Lorsque, selon nous, leur présence ne respecte pas les critères établis, nous tenons une *relation de*

travail avec la Gestion et si ce n'est pas concluant, on dépose un ou des griefs afin de faire trancher le litige.

L'objectif est pourtant simple : créer des solutions durables à la situation problématique des contractuels au sein d'Hydro-Québec... une fois pour toutes !

En 2016, à la VPTIC, le nombre d'ACR décroissait pour se stabiliser à 93. Par contre, en 2017, ce nombre a explosé pour atteindre 232 en septembre. À noter que



ce nombre n'inclut pas les ACR travaillant pour la VPRH, la rencontre avec la gestion aura lieu en octobre afin de faire le point.

L'IMPACT POUR VOUS

Sans compromettre les négociations et discussions en cours, on peut mentionner que nos actions commencent à porter fruit. Dans un communiqué envoyé aux employés de la Direction principale - Solutions TIC à la fin juillet, Jean-François Morin mentionnait qu'à la suite de rencontres avec nous, il y aurait création de nouveaux postes H-Q.

Dans certains cas, il s'agira de conversions de poste, c'est-à-dire des postes qui sont présentement occupés par des consultants. Soyez assurés qu'on va surveiller la dotation de ces postes ! On veut s'assurer que les postes ne sont pas systématiquement donnés aux consultants en place, que notre CC est respectée et que les membres ont une **réelle opportunité de progression de carrière** en obtenant les postes affichés. Certains de ces postes seront permanents, d'autres seront temporaires. Le nombre de postes, ainsi que la proportion de permanent/temporaire, reste à déterminer dans les prochaines semaines.

Il aurait été facile de réclamer les postes occupés par certains consultants en vertu de l'article 39 du Code du travail. Par contre, ce faisant, ceux-ci reviendraient automatiquement aux consultants; ce qui n'offre aucune possibilité de progression de carrière pour vous, nos membres.

On sait tous que le carnet de projets de l'année à venir est plus garni que prévu, on mentionne 73 % de progression entre 2015 et 2018. On doit continuer les discussions avec la Gestion pour trouver différentes avenues d'organisation de la main-d'œuvre en vue de réaliser tous ensemble les projets de l'entreprise. Les discussions sont en cours, le dénouement devrait avoir lieu en novembre afin que tout soit en place au début janvier. On y reviendra...

TRANSFERT DE CONNAISSANCES

Autre sujet chaud maintenant, la formation professionnelle et le transfert de connaissance. Le dilemme corporatif, vous connaissez ? On forme nos employés et ils quittent l'entreprise. On ne forme pas nos employés et ils restent. Lequel est le plus problématique selon vous ?

Nous avons eu des discussions avec la gestion afin que des mécanismes soient mis en place pour assurer le transfert de connaissances des consultants vers nos membres. Et que diriez-vous de changer le paradigme

des consultants détenant une expertise pointue? Plutôt qu'offrir une prestation de travail conventionnel, pourquoi ne pas les utiliser comme formateurs, coachs, mentors dès leur arrivée lorsqu'il s'agit d'une

technologie d'avenir chez HQ ? On leur affecterait alors un ou des employés Hydro-Québécois auxquels ils devraient transmettre rapidement leur expertise pointue.

On réglerait ainsi le problème des consultants « permanents » et vous seriez toujours formés et à jour. **En tant qu'entreprise et en tant qu'employés, on y gagne(rait) !** Comme quoi il suffit de bien peu de choses parfois pour faire tourner le vent : des idées... et de la bonne volonté. Bref, on y travaille...

Je tiens à vous remercier de votre confiance. Si nous pouvons désormais être proactifs dans ce dossier, comme dans bien d'autres, c'est grâce à vous tous qui nous tenez constamment informés de ce qui se passe quotidiennement sur le terrain.

Je réitère que **nous sommes là pour vous**, alors n'hésitez pas à contacter votre directeur syndical ou moi-même pour toute question ou commentaire, quel qu'il soit.



***On vous tient au courant
des prochains développements***

Marc Payette
Vice-président SSPHQ
Montréal-La Gauchetière