



8 septembre 2016

## *POINT DE MIRE SUR...*

La réorganisation à la  
Vice-présidence – Technologies de  
l'information et des communications



## UNE LETTRE D'ENTENTE SE DESSINE À L'HORIZON...

Dans *L'@EXPRESS – POINT DE MIRE* du 27 juin dernier, nous faisons le point sur les discussions qui se poursuivent depuis le début de 2016 avec la gestion d'Hydro-Québec, en lien avec l'objectif de réduction des charges d'exploitation de 128M\$ sur cinq ans annoncé par David Murray.

Nous y avons aussi exprimé les préoccupations suivantes : le remplacement des consultants par nos membres, les plans de formation et les précisions quant aux attentes de la Direction d'Hydro-Québec au sujet de la mobilité de nos membres.

Lorsqu'on parle de mobilité parmi nos membres, ça implique nécessairement un mouvement de personnel. Des employés qui quittent un poste pour en assumer un autre. **Pour nous, la mobilité implique également une parité entre la réduction de postes dans une unité et la création de nouveaux postes dans une autre unité.**

Rappelons-nous qu'historiquement, selon notre Convention collective, lorsque l'employeur voulait réduire le nombre d'employés à la suite de changements techniques et technologiques, il appliquait l'article 28.01 de la Convention en plaçant des employés en disponibilité. Il était de la responsabilité de l'employé d'effectuer les démarches nécessaires pour se relocaliser. Cette façon de faire n'était jamais accueillie de façon positive par les employés ciblés, car ils se sentaient rejetés, mis de côté. De plus, l'employeur pouvait en bout de ligne affecter ou muter un employé à un emploi vacant (Article 28.06).

Dans nos discussions avec HQ, **nous avons avancé l'idée d'offrir l'opportunité à nos membres de choisir leurs nouveaux défis.** Nous avons voulu réduire l'impact négatif d'une mise en disponibilité, en proposant une démarche plus humaine, plus positive... et cela a été bien accueilli par la Gestion.

C'est ainsi que pour la première fois à Hydro-Québec, **une nouvelle façon de faire pourrait être appliquée et permettre d'atteindre les objectifs** que nous nous étions fixés, lesquels sont de :

- **Limiter le nombre de membres qui auront à vivre une mise en disponibilité;**
- **Réduire le nombre de consultants et offrir ces emplois à nos membres;**
  - **Investir sur nos membres et leurs compétences en offrant de la formation et du coaching.**



La démarche que nous avons proposée est axée sur **un concept fort simple** : au lieu de cibler des employés dans un groupe, de les mettre en disponibilité et de les forcer à accepter un poste qui pourrait ne pas les intéresser, pourquoi n'offrirait-on pas **l'opportunité à tous les membres de ce groupe d'accéder à ces nouveaux postes ?**

Cette façon de faire particulière à ce dossier de Lettre d'entente permettra à nos membres d'exprimer leurs intérêts sur des postes, même si leurs compétences techniques doivent être mises à niveau. Nous avons aussi appris que cette opération travaillée conjointement permettra de **remplacer une vingtaine de postes de consultants.**

La Gestion nous a affirmé que des plans de formation et de coaching seraient déployés afin de permettre à nos membres d'assumer leurs nouvelles fonctions d'ici le 31 décembre 2016.

Pour tout commentaire ou toute question au sujet de la Lettre d'entente qui se dessine sur l'optimisation à la VPTIC, contactez-nous : [Optimisation\\_VPTIC@ssphq.org](mailto:Optimisation_VPTIC@ssphq.org)

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



André Poulin – Vice-président SSPHQ – Montréal-La Gauchetière  
Éric Proulx – Président SSPHQ  
Guy De Blois – Conseiller syndical SFCF