

**MASSE SALARIALE
ET
EFFECTIFS**

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE

1 Le tableau suivant détaille les composantes de la masse salariale du
2 Distributeur. Les charges liées à la main-d'œuvre représentent plus de 65 %
3 des charges directes brutes du Distributeur.

	<i>Exercice clos le 31 décembre</i>			
	Années historiques		Année de base	Année témoin
	2001	2002	2003	2004
Masse salariale (en M\$)	524,1	574,5	569,9	581,0
Salaire de base	384,5	431,4	430,9	437,0
Temps supplémentaire	51,7	43,4	35,1	36,3
Prime et revenus divers	23,3	26,9	25,5	26,5
Régime d'intéressement corporatif	8,7	9,7	9,7	10,0
Autres	14,6	17,2	15,8	16,5
Avantages sociaux	64,6	72,8	78,4	81,2

4
5 Au cours de la période 2001-2004, la masse salariale du Distributeur a
6 progressé à un rythme annuel de 3,5 %. Cette croissance découle
7 principalement des conventions collectives de travail conclues avec les
8 syndicats représentant les employés de la Société.

9

10 La charge de 431,4 M\$ relative aux salaires de base 2002 comprend une
11 provision de 32,5 M\$ pour rétroactivité à l'égard de l'effectif Bureau. Hormis cet
12 ajustement, la masse salariale s'est accrue principalement en raison des
13 augmentations salariales découlant des conventions de travail en vigueur et de
14 la croissance de l'effectif annuel moyen.

15

16 Une partie de la rémunération des employés d'Hydro-Québec et du Distributeur
17 est associée à un régime d'intéressement corporatif afin de mobiliser les

1 effectifs autour d'objectifs communs. Le versement d'une prime d'intéressement
2 est conditionnel à l'atteinte de certains indicateurs qui sont régulièrement
3 mesurés. Le déclencheur du versement des bonis est le bénéfice net
4 d'Hydro-Québec. Les niveaux d'indicateurs utilisés pour déterminer le montant
5 du boni sont établis selon trois scénarios qualifiés de seuil, de cible et d'idéal.
6 Sur la période 2001 à 2004, les bonis versés sous cette base représentent en
7 moyenne près de 2 % de la masse salariale du Distributeur, ce qui correspond à
8 l'atteinte des indicateurs prévus selon le scénario cible de l'entreprise. La
9 rubrique «Régime d'intéressement corporatif» présenté dans le tableau
10 précédent ne comprend que la part des bonis versés découlant de l'atteinte des
11 résultats corporatifs d'Hydro-Québec.

12

1

2. EFFECTIFS DU DISTRIBUTEUR ET SALAIRES MOYENS

	<i>Exercice clos le 31 décembre</i>			
	Années historiques		Année de base	Année témoin
	2001	2002	2003	2004
Effectif annuel moyen	7 584	7 651	7 862	7 871
Bureaux	3 373	3 277	3 261	3 231
Permanent	2 270	2 227	2 219	2 368
Temporaire	1 103	1 050	1 042	863
Métiers	2 006	2 024	2 045	2 045
Permanent	1 903	1 895	1 908	1 897
Temporaire	103	129	137	148
Techniciens	433	451	435	450
Permanent	290	294	324	324
Temporaire	143	157	111	126
Ingénieurs	216	236	239	242
Permanent	214	229	231	231
Temporaire	2	7	8	11
Spécialistes	824	869	1 044	1 063
Permanent	800	834	1 011	1 029
Temporaire	24	35	33	34
Professionnels	170	193	211	214
Permanent	160	180	197	202
Temporaire	10	13	14	12
Cadres	562	601	627	626
Permanent	562	601	627	626
Salaire moyen (en \$)	59 216,8	65 899,9	64 780,0	65 836,6
Bureaux				
Permanent	47 164,4	48 863,9	50 987,0	52 462,0
Temporaire	41 866,3	43 634,8	45 888,0	47 571,0
Métiers				
Permanent	57 771,0	62 161,0	64 880,0	66 785,0
Temporaire	48 602,0	50 270,0	52 524,0	54 114,0
Techniciens				
Permanent	64 362,0	66 848,0	69 837,0	71 975,0
Temporaire	49 150,0	51 035,0	53 418,0	55 132,0
Ingénieurs				
Permanent	79 593,0	82 979,0	87 780,0	90 857,0
Temporaire	68 477,0	71 475,0	75 172,0	77 349,0
Spécialistes				
Permanent	73 059,0	75 425,0	79 281,0	82 234,0
Temporaire	59 568,0	58 891,0	61 299,0	62 954,0
Professionnels				
Permanent	76 467,0	80 041,0	84 067,0	87 133,0
Temporaire	60 486,0	60 569,0	63 091,0	64 823,0
Cadres				
Permanent	89 318,3	92 574,2	96 737,0	101 260,0

 2
 3

3. RÉGIME D'INTÉRESSEMENT CORPORATIF

1 Dans le cadre de la décision D-2003-93, la Régie demande au Distributeur
2 d'identifier séparément la portion du régime d'intéressement associée aux
3 résultats d'Hydro-Québec intégrée.

4

5 Pour bien répondre à cette demande, il importe de revenir sur les principes de
6 base du régime d'intéressement à Hydro-Québec. Le régime d'intéressement
7 est un régime négocié entre Hydro-Québec et les syndicats de l'entreprise. Les
8 conditions pour l'ensemble des employés des divisions et unités corporatives
9 d'Hydro-Québec sont établies dans les différentes conventions collectives. Le
10 versement d'un boni en vertu de ce régime est conditionnel à l'atteinte d'un
11 déclencheur financier. Ce déclencheur, approuvé par le Conseil d'administration
12 d'Hydro-Québec est le niveau du bénéfice net visé. Si le bénéfice net visé pour
13 une année donnée n'est pas réalisé, il n'y a aucun versement de boni.

14

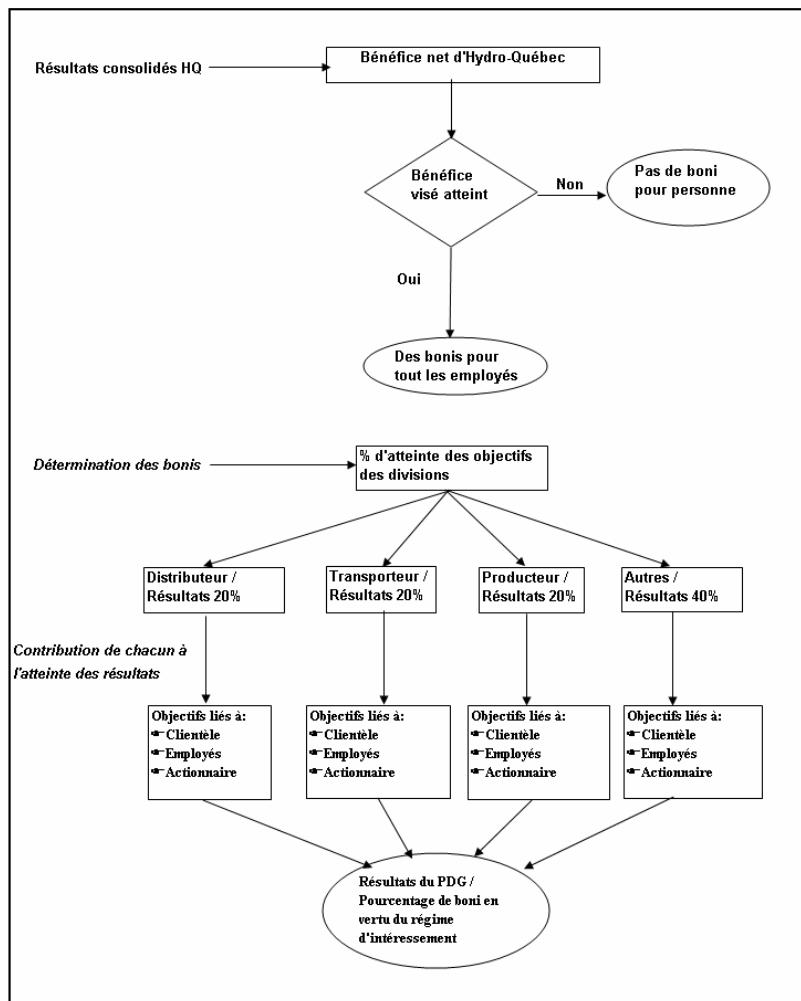
15 Le calcul du boni dépend des résultats atteints par le Président directeur général
16 (PDG) d'Hydro-Québec. Ces derniers sont un composite des résultats des
17 divisions et des unités corporatives. Chaque division (et autres unités) a 3
18 catégories d'objectifs à atteindre:

- 19
- 20 • ceux liés à la clientèle (indicateurs de satisfaction des clientèles et de
continuité du service);
 - 21 • ceux liés aux employés (indicateurs de mobilisation et de santé et
22 sécurité au travail);
 - 23 • et ceux liés à l'actionnaire (indicateurs liés au rendement sur les
24 investissements et au bénéfice de la division).

1 La pondération des catégories d'objectifs diffère d'une unité à l'autre. Le
 2 Producteur, le Transporteur et le Distributeur contribuent pour 20% chacun aux
 3 résultats du PDG. Hydro-Québec Équipement, le groupe Ressources humaines
 4 et services partagés et les unités corporatives contribuent pour le 40 % restant.

5

6 Le diagramme suivant reprend le cheminement logique menant à l'octroi de boni
 7 d'intéressement.



8

4. ÉTUDE SUR LA POSITION SALARIALE

1 À la demande de la Régie, le Distributeur dépose dans le présent dossier les
2 résultats de la mise à jour 2002 de l'étude effectuée en 1999 sur la position
3 salariale des employés d'Hydro-Québec.

4

Groupe d'emploi	Écart à la médiane du marché de la rémunération	
	De base⁽¹⁾	Globale⁽²⁾
Cadres	+ 8%	+ 9%
Professionnels	+ 3%	+ 5%
Spécialistes	+ 11%	+ 8%
Ingénieurs	+ 3%	+ 2%
Techniciens	+ 13%	+ 15%
Bureau	+ 4%	+ 3%
Métiers	+ 3%	+ 4%

5 ⁽¹⁾ Rémunération de base : Maximum des échelles salariales

6 ⁽²⁾ Rémunération globale : Maximum des échelles salariales, boni cible avantages sociaux
7 incluant les jours fériés et les vacances mais excluant les régimes d'état tel que l'assurance
8 emploi

9

10 Rappelons qu'un écart de + ou – 5 % est considéré comme signifiant à la
11 «médiane du marché».