

COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE

DIRECTION PLANS ET CONTRÔLE

ÉVOLUTION ET RÉMUNÉRATION DE L'EFFECTIF DU DISTRIBUTEUR

- 1 La main-d'œuvre représente 63 % des charges brutes directes de la division.
 2 Le tableau suivant présente pour chacune des trois années ciblées (historique,
 3 de base et témoin) l'évolution de la masse salariale pour l'ensemble des unités
 4 du Distributeur:

	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Masse salariale	481,5 M\$	492,7 M\$	500,5 M\$
Croissance	Écart de 11,2 M\$		Écart de 7,8 M\$

- 5 La croissance annuelle d'environ 2 % est principalement imputable aux
 6 augmentations salariales découlant en grande partie des conventions collectives
 7 de travail conclues avec divers syndicats.

- 8 Le tableau suivant présente la variation de l'effectif permanent et temporaire de
 9 fin d'année pour la période de 1993 à 2002 qui comprend les employés
 10 rémunérés et non rémunérés (par exemple les employés en congé sans solde) :

11 **Variation de l'effectif permanent et temporaire de fin d'année (1993-2002)**

Année	Effectif total	Permanent	Temporaire
1993	9 900	8 046	1 854
1994	8 631	6 987	1 644
1995	8 410	6 913	1 497
1996	8 116	6 883	1 233
1997	7 252	6 159	1 093
1998	7 002	6 033	969
1999	7 118	6 050	1 068
2000	7 376	6 156	1 220
2001	7 388	6 310	1 078
2002	7 409	6 261	1 148

1 Des efforts importants de rationalisation ont eu pour résultat de diminuer de près
2 de 30 % l'effectif entre les années 1993 et 1998. Sur une période de dix ans,
3 l'effectif a diminué de 25 %. Le Distributeur considère raisonnable le niveau
4 actuel de l'effectif aux environs de 7400 et s'est donné comme objectif global
5 d'absorber la croissance des activités sans augmenter l'effectif.

6 En ce qui concerne la politique de rémunération, les conventions collectives
7 pour les employés syndiqués (la majorité de l'effectif du Distributeur)
8 contenaient des augmentations du salaire de base de l'ordre de 2,5 % en 2000
9 et 2001 et étaient conformes aux taux octroyés aux employés de la fonction
10 publique du Québec. Aujourd'hui, la rémunération est davantage liée à la
11 performance. C'est l'une des composantes de la stratégie de mobilisation des
12 employés d'Hydro-Québec, qui est inscrite aux objectifs corporatifs, qui est
13 mesurée et pour laquelle des cibles précises ont été définies. Les employés
14 syndiqués bénéficient d'un régime d'intéressement, se traduisant par un bonus
15 maximal de 3 %, et sont, comme les autres employés, associés aux efforts de
16 l'entreprise et en partagent les résultats. De plus, pour certains groupes
17 d'employés, la rémunération variable a été revue de manière à correspondre
18 aux conditions du marché.

19 Hydro-Québec a donc innové pour améliorer la rémunération globale de tous
20 ses employés et augmenter la productivité de l'entreprise tout en respectant des
21 conditions lui permettant de soutenir la comparaison avec son marché et des
22 paramètres établis par les autorités législatives, en évitant des coûts excessifs
23 pour ses clients, son actionnaire et le public tout en limitant l'augmentation de sa
24 masse salariale.