



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES À HYDRO-QUÉBEC

R-3492-2002 : Demande relative à la détermination du coût du service du Distributeur et à la modification des tarifs – Phase 2

Thème 1

*Demande R-3492-2002 – Phase 2
HQD-13, Document 1.3*

18 novembre 2003

Régie de l'énergie
DOSSIER: <i>R-3492-2002</i>
DÉPOSÉE EN AUDIENCE
Date: <i>18 novembre 2003</i>
Pièces n°: <i>HQD-13</i>

document 1.3

RESPONSABILITÉS DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES CORPORATIVE D'HYDRO-QUÉBEC

- Orientations en matière de rémunération, de conditions de travail et d'avantages sociaux pour l'ensemble de l'entreprise
- Négociation des conventions collectives avec les différents syndicats
- Gestion du développement et du renouvellement de la main-d'oeuvre
- Services communs centralisés

LA RÉMUNÉRATION GLOBALE À HYDRO-QUÉBEC

- Une politique salariale intégrée pour l'ensemble des employés d'Hydro-Québec
- Un régime d'intéressement qui est fonction des résultats de l'entreprise
- Un niveau de rémunération globale situé à la médiane du marché
 - Note : la moyenne des groupes d'emplois d'Hydro-Québec est passée de 22 % au-dessus du marché en 1982 à 6 % en 2003

LE RÉGIME D'INTÉRESSEMENT - PERFORMANCE

- Déclencheur financier global : 87,5 % du bénéfice net visé
- Trois axes à l'évaluation de la performance : clients, employés, actionnaire
- La performance est liée aux résultats composites de l'ensemble des divisions et unités corporatives
 - Note : Hydro-Québec Distribution y contribue pour 20 %

LES NÉGOCIATIONS À HYDRO-QUÉBEC

- L'organisation et le déroulement des négociations (les syndicats/la partie patronale)
- Les objectifs et orientations poursuivis
 - Adaptation au contexte évolutif de l'entreprise
 - Compétitivité
 - Équité de rémunération et non discrimination
 - Relation harmonieuse et mobilisation
 - Négociation continue
- Mandats de négociation

RESSOURCES HUMAINES DU DISTRIBUTEUR

- Gestion des ressources humaines et de la relève du Distributeur en tenant compte des fluctuations de la charge de travail
- Participation active dans les conventions collectives afin :
 - D'accroître la flexibilité et l'efficience de la main-d'œuvre
 - D'adapter de façon optimale les horaires des employés en fonction des besoins de la clientèle
 - D'optimiser les processus
- Des gains anticipés en terme
 - D'augmentation de la responsabilisation
 - D'amélioration des règles de dotation
 - De rétention dans l'emploi
 - D'optimisation des centres d'appels