

**MASSE SALARIALE
ET
EFFECTIFS**

TABLEAUX 2 ET 3 RÉVISÉS CONFORMÉMENT À LA DÉCISION D-2012-119

Table des matières

1	COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE	5
2	EFFECTIF DU DISTRIBUTEUR.....	6
2.1	ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC).....	6
2.2	JUSTIFICATION DU NIVEAU DE L'EFFECTIF EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET 2013.....	7
3	RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE.....	9
3.1	DEGRÉ D'ATTEINTE	9
3.2	POURCENTAGE MAXIMAL DU SALAIRE DE BASE POUVANT ÊTRE VERSÉ À TITRE DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	10
4	CONVENTIONS COLLECTIVES	11
	ANNEXE A COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'OEUVRE.....	13
	ANNEXE B DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE.....	17
	<i>Régime de rémunération incitative selon la performance</i>	<i>19</i>
	<i>Régime d'intéressement corporatif.....</i>	<i>19</i>
	ANNEXE C OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION	21

TABLEAU 2 RÉVISÉ : ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET PAR GROUPES D'EMPLOIS

Groupes d'emplois	2011	2012		2013
	Année historique	D-2012-024 ajustée	Année de base	Année témoin
Bureau	2 892	2 998	2 757	2 715
Permanent	2 130	2 245	2 091	2 050
Temporaire	762	753	666	665
Cadres	578	590	568	564
Permanent	572	590	568	564
Temporaire	6	0	0	0
Ingénieurs	299	322	294	295
Permanent	293	303	289	290
Temporaire	6	19	5	5
Métiers	2 021	2 066	1 973	1 993
Permanent	1 572	1 501	1 589	1 588
Temporaire	449	565	384	405
Professionnels	146	141	166	165
Permanent	133	137	164	163
Temporaire	13	4	2	2
Spécialistes	806	893	834	802
Permanent	778	861	820	791
Temporaire	28	32	14	11
Techniciens	621	528	665	647
Permanent	460	400	498	507
Temporaire	161	128	167	140
Permanent	5 938	6 037	6 019	5 953
Temporaire	1 425	1 501	1 238	1 228
ETC total	7 363	7 538¹	7 257	7 181
Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3)		-107		
ETC incluant l'effet des ajustements	7 363	7 431	7 257	7 181

¹ 7 603 ETC selon la requête R-3776-2011 dont 65 ETC ont été soustraits afin de tenir compte de l'impact de la décision D-2012-024 demandant une réduction des charges d'exploitation.

2.2 Justification du niveau de l'effectif en équivalent temps complet 2013

- 1 Le nombre d'ETC du Distributeur s'élève à 7 181 en 2013, soit une baisse de 250 ETC
- 2 par rapport au nombre reconnu pour 2012 dans la D-2012-024 et une baisse de 76 ETC
- 3 par rapport à ceux de l'année de base. Le tableau 3 présente les principales variations :

TABLEAU 3 RÉVISÉ : VARIATION DES ETC

VARIATION	Année témoin 2013 vs D-2012-024 ajustée	Année témoin 2013 vs Année de base 2012
Éléments spécifiques	+ 26	+ 50
Automatisation du réseau	- 5	- 4
Lecture à distance - Phase 1	+ 27	+ 51
Optimisation des systèmes Clientèle (Migration majeure SIC)	+ 8	+ 3
Électrification du transport collectif	- 4	0
Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers	- 4	+ 3
Stratégie pour la clientèle à faible revenu	+ 4	+ 4
Inspection et retraitement des poteaux de bois	- 8	- 1
Variation des effectifs découlant des « Éléments spécifiques » et des « Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers »	+ 22	+ 53
Amélioration de la performance opérationnelle nette de la croissance	- 272	- 129
TOTAL	- 250	- 76

1 La variation des ETC est le résultat de la mise en œuvre de certaines actions
 2 d'efficience en vue d'améliorer la performance opérationnelle du Distributeur, autant
 3 dans ses activités liées au réseau de distribution que celles liées au service à la
 4 clientèle, le tout dans un contexte de départs à la retraite. Plusieurs de ces actions sont
 5 identifiées à la pièce HQD-7, document 2.

6 **Activités liées au réseau de distribution**

7 Près de 70 % des départs à la retraite anticipés touchent les emplois liés à la mission de
 8 base de la vice-présidence - Réseau de distribution. À ces départs, s'ajoutent les
 9 mouvements d'employés profitant des opportunités de carrière offertes par les postes
 10 devenus vacants ailleurs dans l'organisation. Par ailleurs, le Distributeur doit répondre
 11 annuellement à la croissance des activités liées aux nouveaux abonnements. En
 12 parallèle, il doit intégrer des nouvelles technologies tout en assurant la pérennité de son
 13 réseau et le maintien de la continuité de service à ses clients. Dans un tel contexte, le
 14 Distributeur doit déployer les mesures nécessaires pour maintenir sa capacité de

1 réalisation et son niveau d'expertise, notamment pour les métiers de première ligne².
2 Les principales mesures comportent entre autres, l'optimisation des processus de travail
3 en ingénierie et en soutien administratif, la planification des besoins de main-d'œuvre
4 réalisée pour l'ensemble de la province et la coordination du comblement permanent
5 des postes vacants pour limiter la mobilité. Elles incluent également la mise en place
6 d'une structure « équipe - relève » afin de mieux encadrer le transfert d'expertise et
7 faciliter le développement des monteurs par le biais d'un partenariat avec un centre de
8 formation permettant d'associer la formation aux besoins du Distributeur et d'ajuster le
9 nombre de finissants en fonction des besoins spécifiques par région.

10 **Activités liées au service à la clientèle**

11 Le Distributeur poursuit en 2013 ses efforts d'efficience en développant les
12 compétences des cadres et des employés afin de faire face à la croissance naturelle
13 des activités. Les départs à la retraite à venir permettront un redéploiement optimal des
14 effectifs par l'adéquation entre les besoins de compétence et le profil des ressources.

3 **RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE**

15 L'annexe B présente les deux régimes de rémunération incitative en vigueur dans
16 l'entreprise.

17 Le Distributeur utilise certains paramètres et hypothèses afin d'établir les montants à
18 verser en vertu de la rémunération incitative. Les sections suivantes en résument les
19 grandes lignes.

3.1 **Degré d'atteinte**

20 Pour l'année de base et l'année témoin, le Distributeur présume que l'entreprise
21 atteindra le bénéfice net visé, déclenchant ainsi le paiement des montants à verser en
22 vertu de ces régimes. Le tableau 4 présente les degrés d'atteinte, réels pour 2011 et
23 estimés pour 2012 et 2013, ayant servi à établir les projections des montants à verser
24 en vertu des régimes de rémunération incitative. Par ailleurs, l'annexe C présente les

² Ce groupe inclut notamment les monteurs, les jointeurs, les techniciens-projeteurs, les agents relevés terrain et les opérateurs de conduite du réseau.

- 1 objectifs corporatifs et les résultats du Distributeur pour l'année 2011 ainsi que les
- 2 objectifs pour l'année 2012.

TABLEAU 4 : DEGRÉ D'ATTEINTE

	Déclencheur financier	Résultats du PDG	Résultats de HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD
Année historique 2011				
Régime d'intéressement corporatif	100 %	93 %	65 %	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	65 %	de 56 à 80 %
Année de base 2012				
Régime d'intéressement corporatif	100 %	67 %	67 %	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	67 %	environ 80 %
Année témoin 2013				
Régime d'intéressement corporatif	100 %	67 %	67 %	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	67 %	environ 80 %

s.o. : Sans objet

* : Soit 56 % pour les cadres pour tenir compte de la Loi 100 et 80 % pour les autres groupes d'emplois.

3.2 Pourcentage maximal du salaire de base pouvant être versé à titre de rémunération incitative

- 3 Le tableau 5 reprend, par groupes d'emplois, le pourcentage maximal du salaire de base
- 4 pouvant être versé à titre de rémunération incitative.

TABLEAU 5 : POURCENTAGE MAXIMAL DU SALAIRE DE BASE

		Déclencheur financier	Résultats du PDG	Résultats de HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD	TOTAL
Régime d'intéressement	Bureau, Métiers, Techniciens, Employés de réseau et Ingénieurs	1,5 %	3 %	s.o.	s.o.	4,5 %
	Spécialistes	1,5 %	s.o.	3 %	s.o.	4,5 %
Rémunération incitative selon la performance	Bureau non régi	1,5 %	s.o.	3 %	s.o.	4,5 %
	Professionnels et Secrétaires de direction	s.o.	s.o.	3 % ou 6 %	5 %, 7 % ou 9 %	De 8 % à 15 %*
	Cadres	s.o.	s.o.	3 %, 6 % ou 10 %	5 %, 7 %, 9 % ou 10 %	De 8 % à 20 %*

s.o. : Sans objet

* : Pour l'année 2011, le pourcentage maximal compte tenu de l'application de la Loi 100 est de 10,5 % pour les professionnels et de 14 % pour les cadres.

4 CONVENTIONS COLLECTIVES

- 1 Le tableau 6 résume les paramètres des règlements intervenus avec les syndicats.
- 2 Aucune modification à ces paramètres n'a été apportée depuis le dernier dossier
- 3 tarifaire.

TABLEAU 6 : PRINCIPAUX PARAMÈTRES DES ENTENTES NÉGOCIÉES ENTRE HYDRO-QUÉBEC ET LES SYNDICATS

Accréditations syndicales	Bureau SCFP 2000 Métiers SCFP 1500 Techniciens SCFP 957 Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ Fraternité des constables spéciaux	Employés de réseau Spécialistes SCFP 4250	Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ)
Durée	5 ans, du 1 ^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2013	5 ans, du 1 ^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2014	5 ans, du 1 ^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2013
Échelles et salaires	2,0 % par an pour chacune des années 2009, 2010, 2011, 2012 et 2013	2,0 % pour chacune des années 2010, 2011, 2012 et 2013 et pourcentage équivalent à ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP pour l'année 2014	2,0 % en 2009, 0,5 % en 2010, 0,75 % en 2011, 1,0 % en 2012 et 1,75 % en 2013
Primes, indemnités et allocations	Application des % d'augmentation des salaires de base aux primes, indemnités et allocations, période 2009-2013	Ajustement des primes, indemnités et allocations de 2,0 % pour chacune des années de la période 2009-2013 et selon ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP pour l'année 2014	Ajustement des primes, indemnités et allocations de 2,0 % pour chacune des années de la période 2009-2013
Régime d'intéressement	Statu quo		1,5 % en fonction du déclencheur financier et 3,0 % selon les résultats des objectifs corporatifs
Réduction des primes d'assurances collectives	Réduction temporaire des cotisations des employés aux régimes d'assurances collectives de 0,5 % en 2009, de 0,75 % en 2010 et 2011 et de 0,5 % en 2012 et 2013		
Régime de retraite / Mesures permanentes	Hausse progressive des cotisations salariales régulières (employés) jusqu'à à 7,5 % et des cotisations patronales régulières à 10,5 % ; Modalités permettant le remboursement des cotisations patronales versées en excédent de la cotisation régulière par congé de cotisations patronales lorsque le régime est en surplus ; Inclusion du régime d'intéressement dans le salaire admissible au régime de retraite ; Subvention à 50 % du cout relatif à la forme optionnelle de rente à 60 % et à la garantie de 10 ans ; Baisse de la cotisation salariale lorsqu'il y a congé de cotisation patronale et que la somme due est supérieure à zéro (de 0,5 % à 1,0 %).		
Régime de retraite / Mesures temporaires jusqu'au 31 décembre 2013	Maintien de la règle de retraite facultative (facteur 85) ; Rachat de périodes de non cotisation selon certains types d'absence ; Rachat au plein coût du régime de périodes de temporariat antérieures à 1990 ; Maintien des deux rentes de raccordement (de 0,2 % jusqu'à 60 ans et jusqu'à 65 ans).		