MASSE SALARIALE
ET
EFFECTIFS

TABLE DES MATIÈRES

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS DU DISTRIBUTEUR 5
2. DÉPARTS À LA RETRAITE 8
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
ANNEXE C : OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION 21

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Évolution des ressources admissibles et des départs à la retraite (2000-2017) 9

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composantes de la masse salariale (M$) 5
Tableau 2 : Équivalents temps complet par groupe d'emplois 7
Tableau 3 : Variation des ETC 8
Tableau 4 : Degré d'atteinte des objectifs 10
Tableau 5 : Pourcentage maximal du salaire de base pour le calcul de la rémunération incitative 11
Tableau 6 : Principaux paramètres des ententes négociées entre Hydro-Québec et les syndicats 12

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS DU DISTRIBUTEUR

Le tableau 1 détaille les composantes de la masse salariale du Distributeur pour les années 2013 à 2015.

Tableau 1 :
Composantes de la masse salariale (M$)

Description	Année historique 2013	2014			Année témoin 2015
		D-2014-037	D-2014-037 ajustée	Année de base	
Salaire de base	422,2	433,1	432,8	422,6	448,6
Temps supplémentaire	49,5	31,1	31,1	40,5	35,0
Primes et revenus divers	45,8	41,7	41,7	26,9	28,4
Régime d'intéressement corporatif	*16,0*	*14,0*	*14,0*	*0,0*	*0,0*
Rémunération incitative selon la performance	*4,5*	*5,1*	*5,1*	*4,3*	*4,4*
Autres primes [1]	*25,3*	*22,6*	*22,6*	*22,6*	*24,0*
Avantages sociaux	164,8	228,8	228,8	226,8	183,3
Avantages sociaux - Coût de retraite	*141,3*	*108,8*	*108,8*	*90,4*	*107,1*
Compte d'écarts - Coût de retraite	*(46,8)*	*35,9*	*35,9*	*54,3*	*(10,0)*
Avantages sociaux - Autres	*62,3*	*76,3*	*76,3*	*73,8*	*78,0*
Autres avantages complémentaires de retraite - retraités	*8,0*	*7,8*	*7,8*	*8,3*	*8,2*
MASSE SALARIALE	**682,3**	**734,7**	**734,4**	**716,8**	**695,3**
Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3)		(0,3)			
MASSE SALARIALE - intégrant ces ajustements	**682,3**	**734,4**	**734,4**	**716,8**	**695,3**

[1] La ligne « Autres primes » correspond à l'ensemble des compensations versées aux employés en raison des conditions particulières, difficiles ou contraignantes d'exercice du travail. À titre d'exemple, on y retrouve les primes pour quart de travail, les primes d'éloignement, les primes pour direction de travail ou pour remplacement d'employés de niveau supérieur ainsi que les primes pour travail les jours fériés ou dans des conditions d'urgence.

Année de base 2014 vs D-2014-037

La masse salariale totale s'établit à 716,8 M$ à l'année de base 2014, en baisse de 17,6 M$ par rapport au montant reconnu et redressé des réorganisations. Cette diminution s'explique principalement par l'abolition, à compter de 2014, du régime d'intéressement corporatif conformément aux nouvelles conventions collectives conclues à la fin de l'année 2013 ainsi que par la réduction du nombre d'équivalents à temps complet (ETC) plus importante qu'anticipée. La variation de chacun des éléments constituant la masse salariale s'explique comme suit :

- Salaire de base : La baisse des salaires de base de 10,2 M$ est attribuable à la baisse de 148 ETC[1], laquelle est composée des éléments suivants :
    - une baisse de près de 240 ETC découlant de l'amélioration de la performance opérationnelle, laquelle est, entre autres, attribuable aux départs à la retraite plus importants que prévus, notamment pour la main-d'œuvre opérationnelle

[1] Le détail est présenté au tableau 3 de la présente pièce.

dont le renouvellement s'intensifie en 2015 afin de maintenir la capacité de réalisation du Distributeur ;

- une hausse de l'ordre de 90 ETC due à l'accélération du projet Lecture à distance (LAD)[2] nette des gains qui en découlent, ainsi qu'à l'impact de ce projet sur l'ensemble des activités de mesurage.

- Temps supplémentaire : Les prévisions ont été établies sur la base d'un niveau normal récurrent d'heures supplémentaires compte tenu de l'ensemble des activités planifiées.
- Primes et revenus divers : Le régime d'intéressement corporatif a été aboli à compter de 2014 et a été intégré partiellement au salaire de base en 2015 conformément aux conventions collectives conclues à la fin de l'année 2013. Les coûts du régime de rémunération incitative selon la performance sont quant à eux estimés en prenant pour hypothèse un degré d'atteinte des résultats à la cible de 67 % (voir section 4).
- Avantages sociaux - coût de retraite : L'explication des variations observées est présentée à la pièce HQD-8, document 1, section 1.2.2.
- Avantages sociaux - autres : La variation est principalement attribuable à l'évolution de la masse salariale dans son ensemble.

Année témoin 2015 vs Année de base 2014

La masse salariale totale de l'année témoin 2015 s'élève quant à elle à 695,3 M$, en baisse de 21,5 M$ par rapport à l'année de base 2014. Cette baisse est principalement attribuable à la diminution du coût de retraite pour 47,6 M$, atténuée par une augmentation des salaires de base de 26,0 M$, laquelle s'explique comme suit :

- Augmentations salariales totalisant 15,5 M$ (3,3 %), principalement attribuable à l'intégration du régime d'intéressement corporatif dans les échelles salariales des employés syndiqués (voir section 4 et annexe B) ;
- Progression salariale de l'ensemble des employés pour un montant de 4,7 M$ (1,1 %) ;
- Augmentation de 86 ETC[3] correspondant à une hausse de 5,8 M$ des salaires de base, laquelle est composée des éléments suivants :
  - hausse de 110 ETC liée à la main-d'œuvre opérationnelle dont le renouvellement s'intensifie en 2015 afin d'assurer la capacité de réalisation du Distributeur ;
  - baisse de 25 ETC découlant du projet LAD et attribuable aux gains d'efficience nets de l'impact de l'accélération du projet en 2015.

[2] Voir HQD-9, document 5, section 3.1.
[3] Le détail est présenté au tableau 3 de la présente pièce.

À titre informatif, le Distributeur présente à l'annexe A les coûts unitaires de main-d'œuvre de 2013 à 2015.

Effectifs du Distributeur

Le tableau 2 présente l'évolution des ETC du Distributeur par groupes d'emplois.

Tableau 2 :
Équivalents temps complet par groupe d'emplois

	2013	2014		2015
Groupes d'emplois	**Année historique**	**D-2014-037 ajustée**	**Année de base**	**Année témoin**
Bureau	**2 324**	**2 262**	**2 221**	**2 123**
Permanent	1 924	1 828	1 818	1 863
Temporaire	400	434	403	260
Cadres	**451**	**490**	**452**	**450**
Permanent	448	488	448	447
Temporaire	3	2	4	3
Ingénieurs	**270**	**267**	**262**	**264**
Permanent	269	265	262	264
Temporaire	1	2	0	0
Métiers	**1 858**	**1 897**	**1 874**	**2 033**
Permanent	1 470	1 549	1 366	1 366
Temporaire	388	348	508	667
Professionnels	**108**	**110**	**101**	**103**
Permanent	104	109	101	101
Temporaire	4	1	0	2
Spécialistes	**713**	**713**	**702**	**699**
Permanent	702	694	695	693
Temporaire	11	19	7	6
Techniciens	**643**	**654**	**627**	**653**
Permanent	551	501	575	594
Temporaire	92	153	52	59
Permanent	5 468	5 434	5 265	5 328
Temporaire	899	959	974	997
ETC total	**6 367**	**6 393**	**6 239**	**6 325**
Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3)		-2		
Retrait du projet Lecture à distance - Phases 2 et 3		-4		
ETC incluant l'effet des ajustements	**6 367**	**6 387**	**6 239**	**6 325**

Le tableau 3 présente les principales variations des ETC.

Tableau 3 :
Variation des ETC

VARIATION	Année de base 2014 vs D-2014-037		Année témoin 2015 vs Année de base 2014	
	ETC	M$	ETC	M$
Éléments spécifiques	**+ 203**	**+ 13,7**	**+ 145**	**+ 11,8**
Automatisation du réseau	- 13	- 1,3	-	-
Lecture à distance - Phase 1	+ 68	+ 3,8	- 134	- 9,3
Lecture à distance - Phases 2 et 3	+ 148	+ 11,2	+ 279	+ 21,1
Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers	**- 1**	**- 0,1**	**- 2**	**- 0,2**
Stratégie pour la clientèle à faible revenu	-	-	-	-
Plan global en efficacité énergétique (PGEÉ)	-	-	- 2	- 0,2
Inspection et retraitement des poteaux de bois	- 1	- 0,1	-	-
Variation des effectifs découlant des « Éléments spécifiques » et des « Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers »	**+ 202**	**+ 13,6**	**+ 143**	**+ 11,6**
Amélioration de la performance opérationnelle nette de la croissance	**- 350**	**- 28,0**	**- 57**	**- 0,9**
Gestion de la main-d'oeuvre opérationnelle	*- 23*	*- 1,7*	*+ 110*	*+ 8,3*
Amélioration de la performance opérationnelle	*- 327*	*- 26,3*	*- 167*	*- 9,2*
TOTAL	**- 148**	**- 14,4**	**+ 86**	**+ 10,7**

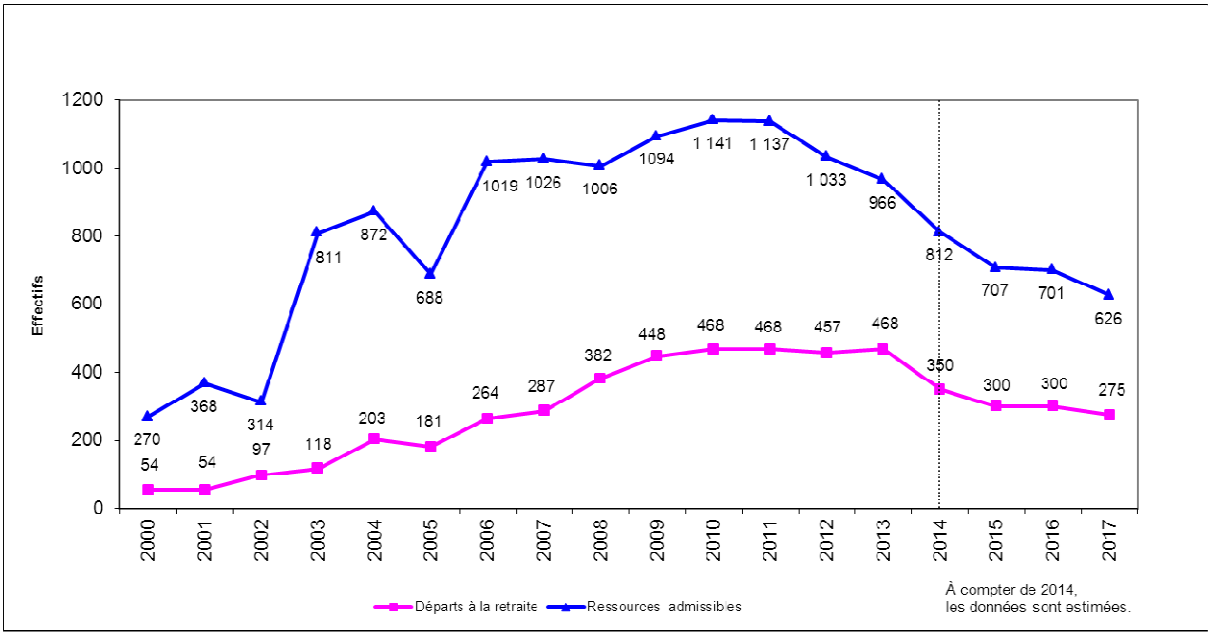
Le nombre d'ETC a diminué de 1 070 ETC sur la période 2011-2014, représentant une baisse considérable. Cette diminution résulte à la fois des efforts d'efficience du Distributeur et des opportunités que lui ont offert les départs à la retraite. Ces départs ont permis de diminuer le nombre d'employés liés aux fonctions de support. Cependant, dans le but de répondre à la croissance des activités liées aux nouveaux abonnements, d'assurer la pérennité du réseau de distribution et de maintenir la qualité de service, le Distributeur doit procéder au renouvellement de sa main-d'œuvre opérationnelle.

La pièce HQD-2, document 1 fait plus amplement état des actions mises en place par le Distributeur afin de poursuivre ses efforts d'efficience.

2. DÉPARTS À LA RETRAITE

La figure suivante présente l'évolution réelle et prévue des ressources admissibles et des départs à la retraite des employés du Distributeur sur la période 2000 à 2017.

Figure 1 :
Évolution des ressources admissibles et des départs à la retraite (2000-2017)



3. RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

L'annexe B présente une description du régime de rémunération incitative selon la performance applicable aux employés non régis par des conventions collectives et une description du régime d'intéressement corporatif applicable aux employés régis par des conventions collectives et aboli à compter de 2014.

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

3.1. Degré d'atteinte

Pour l'année de base et l'année témoin, le Distributeur estime que l'entreprise atteindra le bénéfice net visé, déclenchant ainsi le paiement des montants à verser en vertu du régime de rémunération incitative selon la performance.

Le tableau 4 présente les degrés d'atteinte, réels pour 2013 et estimés pour 2014 et 2015, ayant servi à établir les prévisions des montants à verser en vertu des régimes de rémunération incitative. Par ailleurs, l'annexe C présente les objectifs corporatifs et les résultats du Distributeur pour l'année 2013 ainsi que les objectifs pour l'année 2014.

Tableau 4 :
Degré d'atteinte des objectifs

	Déclencheur financier	Résultats du PDG	Résultats de HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD
Année historique 2013				
Régime d'intéressement corporatif	100 %	96%	92%	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	92%	de 56* à 80 %
Année de base 2014				
Régime d'intéressement corporatif	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	67 %	environ 80 %
Année témoin 2015				
Régime d'intéressement corporatif	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	67 %	environ 80 %

s.o. : Sans objet
* : Soit 56 % pour les cadres et 80 % pour les autres groupes d'emplois.

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

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

Tableau 5 :
Pourcentage maximal du salaire de base
pour le calcul de la rémunération incitative

		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, Ingénieurs et Spécialistes	1,5 %	3 %	s.o.	s.o.	4,5 %
Rémunération incitative	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 2013, le pourcentage maximal est de 10,5 % pour les professionnels et les cadres de classe 7 et plus et de 14 % pour les cadres de direction.

4. CONVENTIONS COLLECTIVES

1 Le tableau 6 résume les paramètres des ententes conclues avec les syndicats.

Tableau 6 :
Principaux paramètres des ententes négociées entre Hydro-Québec et les syndicats

Accréditations syndicales[1]	Bureau SCFP 2000 Métiers SCFP 150 Fraternité des constables spéciaux	Employés de réseau Spécialistes SCFP 4250	Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) et Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ
Durée	5 ans, du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018	5 ans, du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019	5 ans, du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018
Échelles et salaires	0,0 % en 2014, 4,2 % en 2015, 3,0 % en 2016, 2,75 % en 2017 et 2,5 % en 2018	0,0 % en 2014, 4,2 % en 2015, 3,0 % en 2016, 2,75 % en 2017 et 2,5 % en 2018 et pourcentage équivalent à ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP pour l'année 2019	0,0 % en 2014, 4,2 % en 2015, 3,0 % en 2016, 2,75 % en 2017 et 2,5 % en 2018
Primes, indemnités et allocations	Application des % d'augmentation des salaires de base aux primes, indemnités et allocations pour les années 2014, 2016, 2017 et 2018, et 2,75 % pour l'année 2015	Application des % d'augmentation des salaires de base aux primes, indemnités et allocations pour les années 2014, 2016, 2017 et 2018, 2,75 % pour l'année 2015 et selon ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP pour l'année 2019	Application des % d'augmentation des salaires de base aux primes, indemnités et allocations pour les années 2014, 2016, 2017 et 2018, et 2,75 % pour l'année 2015
Régime d'intéressement	Abolition du régime d'intéressement corporatif à compter de 2014 Intégration partielle du régime d'intéressement corporatif au salaire de base à compter de 2015		
Réduction des primes d'assurances collectives	Réduction temporaire des cotisations des employés aux régimes d'assurances collectives de 0,5 % en 2014, de 1,5 % de 2015 à 2017 et de 0,5 % en 2018		Réduction temporaire de 0,5 % en 2014 et 1,5 % en 2015
Régime de retraite / Mesures permanentes	Hausse progressive des cotisations salariales régulières des employés visant un partage du coût de service courant du régime à parts égales entre l'employeur et l'employé, mais sujettes aux maximums suivants :		

Année	Pourcentage maximal applicable au salaire
2014	7,5 %
2015	8,5 %
2016 à 2018	Hausse maximale de 0,75 % par rapport à l'année précédente
2019 et plus	Hausse maximale de 0,50 % par rapport à l'année précédente

Régime de retraite / Mesures temporaires jusqu'au 31 décembre 2015	Maintien de la règle de retraite facultative (facteur 85) sans minimum d'âge Rachat de périodes de non cotisation selon certains types d'absence Maintien des deux rentes de raccordement (de 0,2 % jusqu'à 60 ans et jusqu'à 65 ans)

[1] Techniciens SCFP 957 : entente échue le 31 décembre 2013 et aucune entente convenue à ce jour

ANNEXE A :

COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'OEUVRE

Le tableau suivant montre l'évolution de 2013 à 2015 du salaire de base moyen d'Hydro-Québec ainsi que des avantages sociaux par groupes d'emplois.

En $	Année historique 2013				Année de base 2014				Année témoin 2015			
Groupe d'emplois	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total
Bureau	**52 913**	**7 805**	**17 710**	**78 427**	**54 216**	**9 434**	**12 036**	**75 685**	**57 563**	**10 016**	**14 160**	**81 739**
Permanent	54 738	8 074	18 321	81 133	56 189	9 777	12 474	78 439	58 959	10 259	14 504	83 721
Temporaire	44 139	6 510	14 773	65 423	45 309	7 884	10 059	63 251	47 542	8 272	11 695	67 510
Cadres	**107 924**	**15 919**	**36 122**	**159 965**	**111 027**	**19 319**	**24 648**	**154 994**	**114 617**	**19 943**	**28 196**	**162 757**
Permanent	108 094	15 944	36 179	160 217	111 261	19 359	24 700	155 320	114 799	19 975	28 241	163 015
Temporaire	82 455	12 162	27 598	122 215	84 871	14 768	18 841	118 480	87 570	15 237	21 542	124 349
Ingénieurs	**96 983**	**14 305**	**32 460**	**143 749**	**98 299**	**17 104**	**21 822**	**137 226**	**103 717**	**18 047**	**25 514**	**147 278**
Permanent	97 048	14 315	32 482	143 845	98 310	17 106	21 825	137 241	103 717	18 047	25 514	147 278
Temporaire	80 587	11 887	26 973	119 447	81 635	14 204	18 123	113 962	86 125	14 986	21 187	122 297
Métiers	**65 693**	**9 690**	**21 987**	**97 369**	**65 462**	**11 390**	**14 533**	**91 385**	**68 008**	**11 833**	**16 730**	**96 571**
Permanent	69 114	10 194	23 132	102 440	69 957	12 172	15 530	97 660	73 748	12 832	18 142	104 723
Temporaire	52 717	7 776	17 644	78 137	53 360	9 285	11 846	74 491	56 252	9 788	13 838	79 878
Professionnels	**94 308**	**13 910**	**31 565**	**139 784**	**98 104**	**17 070**	**21 779**	**136 953**	**100 889**	**17 555**	**24 819**	**143 263**
Permanent	95 163	14 037	31 851	141 051	98 104	17 070	21 779	136 953	101 380	17 640	24 940	143 960
Temporaire	71 538	10 552	23 944	106 034	73 748	12 832	16 372	102 953	76 212	13 261	18 748	108 221
Spécialistes	**90 568**	**13 359**	**30 313**	**134 239**	**91 484**	**15 918**	**20 310**	**127 712**	**96 180**	**16 735**	**23 660**	**136 575**
Permanent	90 848	13 400	30 407	134 655	91 666	15 950	20 350	127 965	96 341	16 763	23 700	136 804
Temporaire	73 199	10 797	24 500	108 496	73 858	12 851	16 397	103 106	77 625	13 507	19 096	110 227
Techniciens	**77 366**	**11 412**	**25 895**	**114 672**	**79 556**	**13 843**	**17 661**	**111 060**	**80 362**	**13 983**	**19 769**	**114 114**
Permanent	80 358	11 853	26 896	119 106	81 322	14 150	18 054	113 526	82 298	14 320	20 245	116 863
Temporaire	59 449	8 769	19 898	88 115	60 162	10 468	13 356	83 986	60 884	10 594	14 977	86 455

ANNEXE B :

DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Régime de rémunération incitative selon la performance

Ce régime, qui comporte deux volets, vise le personnel de l'entreprise non régi par des conventions collectives de travail.

Le premier volet, soit le paiement d'un montant versé en vertu du volet corporatif, est conditionnel à l'atteinte d'un déclencheur financier équivalent à 100 % du bénéfice net visé. Ce déclencheur est approuvé par le Conseil d'administration d'Hydro-Québec. Si le bénéfice net visé pour une année donnée n'est pas réalisé, aucun montant n'est versé. Si le déclencheur financier est atteint, il y a versement d'un montant en fonction du degré d'atteinte des résultats de la division.

Selon le deuxième volet, les objectifs individuels sont réputés contribuer à l'atteinte des objectifs de la division. Le montant versé dépend du degré d'atteinte des objectifs individuels.

Régime d'intéressement corporatif

Ce régime, qui visait le personnel de l'entreprise régi par des conventions collectives de travail, a été aboli à compter de 2014. Il s'appuyait sur le même déclencheur financier que le régime de rémunération incitative selon la performance. Si le déclencheur financier était atteint, ce régime prévoyait un premier versement automatique d'un montant de 1,5 % du salaire de base. De plus, le versement d'un montant pouvant atteindre jusqu'à 3 % du salaire de base dépendait du degré d'atteinte des résultats du président-directeur général (PDG) d'Hydro-Québec, résultats déterminés à partir de la moyenne pondérée des résultats des divisions et des unités corporatives.

En 2013, les divisions Hydro-Québec Distribution, Hydro-Québec TransÉnergie, Hydro-Québec Production et Hydro-Québec Équipement et services partagés ont contribué pour 20 % chacune aux résultats du PDG. Les groupes Technologie, Affaires corporatives et secrétariat général ainsi que les vice-présidences Financement, trésorerie et caisse de retraite, Comptabilité et contrôle et Ressources humaines ont contribué ensemble pour 20 % aux résultats du PDG. Les objectifs à atteindre ont été les mêmes que ceux utilisés pour le régime de rémunération incitative selon la performance.

ANNEXE C :

OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION

Hydro Québec

OBJECTIFS CORPORATIFS 2013

Pour fins de régime d'intéressement et de rémunération incitative

Évaluation des résultats au 31 décembre 2013

Division Hydro-Québec - Distribution

DÉCLENCHEUR	Le bénéfice provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec devra au moins être égal à 2 500 M$ (bénéfice prévu au Plan d'affaires). Ce déclencheur financier s'applique à l'ensemble des objectifs corporatifs à l'exception de ceux de Vérification interne. Note : Le Conseil d'administration peut réviser le déclencheur financier en fonction d'une faible hydraulicité ou d'événements exceptionnels ou hors du contrôle de la Direction survenus en cours d'année et qui ont eu un ou des impacts majeurs sur le bénéfice.

Le résultat des activités poursuivies 2013 est de 2 938 M$

		Pondération maximale	Seuil * (Pondération maximale X 0%)	Cible * (Pondération maximale X 66,6%)	Idéal * (Pondération maximale X 100%)	Résultat réel	Pondération accordée	Résultat de la division (%)
CATÉGORIE A : CLIENTS	**30%**							
Satisfaction de la clientèle								
- ISC - Global excluant les clients grandes entreprises		3,0	7,3	7,4	7,5	7,5	3,00	
- Satisfaction à l'égard des contacts - clientèle résidentielle		3,0	7,9	8,0	8,1	8,3	3,00	
Indice de continuité de services normalisé (minutes / client)		3,0	140	126	120	126	2,00	
Total de la catégorie A		***9,0***					***8,00***	
CATÉGORIE B : EMPLOYÉS	**20%**							
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale (par 200 000 heures travaillées)		6,0	4,62	4,09	3,82	4,00	4,67	
Total de la catégorie B		***6,0***					***4,67***	
CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE	**50%**							
Contrôle des charges d'exploitation [1]		15,0	1 233,5 M$	1 207,5 M$	Cible + niveau des charges d'exploitation HQ égal au PA 2013 (incluant une réserve négative de 25 M$)	Cible : 1 169,5 M$ + niveau des charges HQ < PA	15,00	
Total de la catégorie C		***15,0***					***15,00***	
PONDÉRATION TOTALE		**30,0**					**27,67**	**92,22%**

(1) Charges d'exploitation non consolidées excluant:
> Charge de retraite nette
> APRA
> Normes comptables (Suivis environnementaux, coûts de décontamination et charge de désactualisation)
> Impact sur les charges d'exploitation des variations de demandes des clients internes ou externes (à la hausse ou à la baisse), lorsque l'unité agit à titre de fournisseur de services
> Variation de la contribution au Bureau de l'efficacité et de l'innovation énergétiques
> Variation des pannes majeures pour tous les écarts au-delà de 8 M$ (provision déjà incluse au budget)

* *Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : Pondération maximale X {[(Résultat - Seuil) / (Cible - Seuil)] X 66,6}%*
Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : Pondération maximale X (66,6 + [(Résultat - Cible) / (Idéal - Cible)] X 33,4)%

OBJECTIFS CORPORATIFS 2014

Pour fins de rémunération incitative

Division Hydro-Québec - Distribution

DÉCLENCHEUR	Le résultat provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec devra au moins être égal au résultat net prévu au Plan d'affaires et aligné sur les attentes de l'actionnaire (Budget du gouvernement du Québec du 4 juin 2014). Ce déclencheur financier s'applique à l'ensemble des objectifs corporatifs à l'exception de ceux de Vérification interne. Note : Le Conseil d'administration peut réviser le déclencheur financier en fonction d'une faible hydraulicité ou d'événements exceptionnels ou hors du contrôle de la direction survenus en cours d'année et qui ont eu un ou des impacts majeurs sur le résultat net.

		Pondération maximale	Seuil * (Pondération maximale X 0%)	Cible * (Pondération maximale X 66,6%)	Idéal * (Pondération maximale X 100%)
CATÉGORIE A : CLIENTS	**30%**				
Satisfaction de la clientèle					
- ISC - Global excluant les clients grandes entreprises		3,0	7,1	7,2	7,3
- Satisfaction à l'égard des contacts - clientèle résidentielle		3,0	7,9	8,0	8,1
Indice de continuité de service normalisé (minutes / client)		3,0	140	126	120
Total de la catégorie A		***9,0***			
CATÉGORIE B : EMPLOYÉS	**20%**				
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale (par 200 000 heures travaillées)		6,0	4,56	4,05	3,78
Total de la catégorie B		***6,0***			
CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE	**50%**				
Bénéfice net réglementaire(1)		10,0	s/o	Bénéfice net réglementaire 304 M$	Cible + niveau des charges d'exploitation HQ égal au PA 2014 (incluant une réserve négative de 15 M$)
Projets		5,0	4	6	8
Total de la catégorie C		***15,0***			
PONDÉRATION TOTALE		**30,0**			

(1) *Bénéfice net réglementaire non consolidé excluant la variation des éléments suivants :*
> Normes comptables (APRA, suivis environnementaux, coûts de décontamination et charge de désactualisation)
> Pannes majeures pour tous les écarts au-delà de 8 M$
> Taxes
> Frais financiers
> Frais corporatifs

* *Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : Pondération maximale X ([(Résultat - Seuil) / (Cible - Seuil)] X 66,6)%*
Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : Pondération maximale X (66,6 + [(Résultat - Cible) / (Idéal - Cible)] X 33,4)%