

**MASSE SALARIALE
ET
EFFECTIFS**

TABLE DES MATIÈRES

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS DU DISTRIBUTEUR	5
1.1. Salaire de base.....	5
1.2. Autres composantes de la masse salariale	7
1.3. Effectifs du Distributeur.....	8
2. DÉPARTS À LA RETRAITE	9
3. RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	10
3.1. Degré d'atteinte	10
3.2. Pourcentage maximal du salaire de base pouvant être versé à titre de rémunération incitative.....	11
4. CONVENTIONS COLLECTIVES.....	11
ANNEXE A : COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'ŒUVRE	13
ANNEXE B : DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE	17
ANNEXE C : OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION.....	21

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composantes de la masse salariale	5
Tableau 2 : Équivalents temps complet (ETC) par groupes d'emplois.....	8
Tableau 3 : Variations des ETC	9
Tableau 4 : Degré d'atteinte des objectifs Rémunération incitative selon la performance	11
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
Tableau A-1 : Salaire de base moyen d'Hydro-Québec.....	15

FIGURE

Figure 1 : Évolution des ressources admissibles et des départs à la retraite (2000-2018)....	10
--	----

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS DU DISTRIBUTEUR

- 1 Le tableau 1 détaille les composantes de la masse salariale du Distributeur pour les années
 2 2014 à 2016.

**TABLEAU 1 :
 COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE (M\$)**

Description	Année historique 2014	2015		Année témoin 2016
		D-2015-018	Année de base	
Salaire de base	404,7	428,6	425,5	437,3
Temps supplémentaire	43,3	35,0	42,5	39,2
Primes et revenus divers	29,1	28,4	27,4	26,7
<i>Rémunération incitative selon la performance</i>	5,8	4,4	3,6	3,7
<i>Autres primes ¹</i>	23,3	24,0	23,8	23,0
Avantages sociaux	223,2	183,3	191,3	121,1
<i>Avantages sociaux - Coût de retraite</i>	91,8	107,1	88,8	52,5
<i>Compte d'écarts - Coût de retraite</i>	52,9	-10,0	8,3	-17,1
<i>Avantages sociaux - Autres</i>	70,1	78,0	75,0	85,7
<i>Autres avantages complémentaires de retraite - Retraités</i>	8,4	8,2	19,2	-
MASSE SALARIALE	700,3	675,3	686,7	624,3

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.

- 3 La masse salariale totale s'établit à 686,7 M\$ pour l'année de base 2015, en hausse de
 4 11,4 M\$ par rapport au montant reconnu par la Régie dans la décision D-2015-018. Cette
 5 hausse est principalement attribuable à l'augmentation des autres avantages
 6 complémentaires de retraite.
- 7 La masse salariale totale de l'année témoin 2016 s'élève à 624,3 M\$, en baisse de 62,4 M\$
 8 par rapport à l'année de base 2015. Cette baisse est principalement attribuable à la
 9 diminution des avantages sociaux de 70,2 M\$ atténuée par une augmentation des salaires
 10 de base de 11,8 M\$.

1.1. Salaire de base

Année de base 2015 vs décision D-2015-018

- 11 La baisse des salaires de base de 3,1 M\$ est attribuable à la diminution de 88 Équivalent
 12 temps complet (ETC)¹, laquelle est composée essentiellement des éléments suivants :

¹ Le détail est présenté au tableau 3.

- 1 • une diminution de 153 ETC relative aux activités de base :
- 2 ○ une baisse de 46 ETC découlant de la réduction de la main-d'œuvre affectée
- 3 aux activités opérationnelles, qui devra ultimement être renouvelée ;
- 4 ○ une diminution de 94 ETC liée aux gains d'efficacité découlant de l'optimisation
- 5 du déploiement du projet Lecture à distance (LAD). Au-delà des gains de
- 6 201 ETC prévus par le Distributeur au dossier R-3905-2014 s'ajoutent 48 ETC
- 7 anticipés à la décision D-2015-018, ce qui porte à 343 ETC le total des gains
- 8 livrés pour le projet LAD en 2015.
- 9 Le Distributeur précise qu'il a dû anticiper les gains de 48 ETC du projet LAD en
- 10 2015 pour répondre à la demande de la Régie dans sa décision D-2015-018²
- 11 de réduire les salaires de base de 20 M\$, soit l'équivalent de 240 ETC ;
- 12 ○ la réalisation de gains de 10 ETC relatifs au projet SOGEM.
- 13 • une augmentation de 65 ETC relative aux éléments spécifiques et activités de base
- 14 avec facteurs d'indexation particuliers :
- 15 ○ une hausse de 36 ETC pour le projet LAD, composée d'une baisse de 11 ETC
- 16 attitrés au projet et d'une hausse de 47 ETC à relocaliser. Le nombre total
- 17 d'effectifs à relocaliser s'élève à 96 ETC. En effet, avec le devancement prévu
- 18 de la fin du déploiement massif en 2016, la relocalisation des employés
- 19 permanents assignés aux processus actuels de relève et de recouvrement
- 20 représente un défi pour le Distributeur et ce dernier prend les mesures
- 21 nécessaires afin d'y parvenir ;
- 22 ○ une augmentation de 33 ETC pour mettre en œuvre la stratégie pour la
- 23 clientèle à faible revenu décrite à la section 2.2.2 de la pièce HQD-8,
- 24 document 1.

Année témoin 2016 vs année de base 2015

25 L'augmentation des salaires de base de 11,8 M\$ s'explique comme suit :

- 26 • Ajustement économique, provenant des augmentations salariales et plus
- 27 particulièrement celles convenues aux conventions collectives, totalisant 12,4 M\$
- 28 (3 %) ;
- 29 • Ajustement lié à l'évolution de la main-d'œuvre projetée pour un montant de 5,9 M\$
- 30 (facteur de projection de 0,8 % expliqué à la section 2.1 de la pièce HQD-8,
- 31 document 1) ;
- 32 • Diminution de 92 ETC³ correspondant à une baisse de 6,5 M\$ des salaires de base,
- 33 laquelle est composée essentiellement des éléments suivants :

² Décision D-2015-018, paragraphe 529.

³ Le détail est présenté au tableau 3.

- 1 o une diminution de 80 ETC relative aux activités de base :
- 2 – une baisse de 169 ETC attribuable aux gains d’efficacité découlant du
3 projet LAD, soit des gains cumulatifs de 712 ETC depuis le début du
4 projet ;
- 5 – une hausse de 83 ETC afin d’assurer le renouvellement de la main-
6 d’œuvre affectée aux activités opérationnelles du Distributeur.
- 7 o une baisse de 12 ETC relative aux éléments spécifiques et activités de base
8 avec facteurs d’indexation particuliers :
- 9 – une réduction nette de 17 ETC associée au projet LAD, soit une baisse de
10 128 ETC des employés attirés au projet, contrebalancée par une hausse
11 de 111 ETC des employés qui doivent être relocalisés, portant le total à
12 207 ETC à relocaliser ;
- 13 – une hausse de 6 ETC relative à la stratégie pour la clientèle à faible
14 revenu.

1.2. Autres composantes de la masse salariale

15 La variation des éléments constituant la masse salariale, autres que le salaire de base,
16 s’explique comme suit :

- 17 • Temps supplémentaire : Les prévisions ont été établies sur la base d’un niveau
18 normal récurrent d’heures supplémentaires compte tenu de l’ensemble des activités
19 planifiées. Les prévisions pour 2015 et 2016, excluant les montants relatifs au
20 projet LAD, sont comparables au montant de l’année historique 2014, excluant les
21 montants associés aux pannes majeures et au projet LAD.
- 22 • Primes et revenus divers : Le coût du régime de rémunération incitative selon la
23 performance est estimé en prenant pour hypothèse un degré d’atteinte des résultats à
24 la cible de 67 % (voir le tableau 4).
- 25 • Avantages sociaux - Coût de retraite : L’explication des variations observées est
26 présentée à la section 2.2.2 de la pièce HQD-8, document 1.
- 27 • Avantages sociaux – Autres : La variation est principalement attribuable à l’évolution
28 de la masse salariale dans son ensemble. De plus, la rubrique « Avantages sociaux –
29 Autres » intègre, à compter de l’année témoin 2016, les autres avantages
30 complémentaires de retraite – Retraités.
- 31 • Autres avantages complémentaires de retraite – Retraités : La variation est
32 principalement attribuable aux modifications des méthodes comptables découlant du
33 passage aux principes comptables généralement reconnus des États-Unis
34 (US GAAP).

35 À titre informatif, le Distributeur présente à l’annexe A les coûts unitaires de main-d’œuvre de
36 2014 à 2016.

1.3. Effectifs du Distributeur

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

**TABLEAU 2 :
ÉQUIVALENTS TEMPS COMPLET (ETC) PAR GROUPES D'EMPLOIS**

Groupe d'emplois	2014	2015		2016
	Année historique	D-2015-018 ¹	Année de base	Année témoin
Bureau	2 159	1 957	1 880	1 834
Permanent	1 738	1 666	1 620	1 634
Temporaire	421	291	260	200
Cadres	414	450	432	428
Permanent	413	447	426	428
Temporaire	1	3	6	0
Ingénieurs	250	241	255	262
Permanent	250	241	255	262
Temporaire	0	0	0	0
Métiers	1 856	2 033	2 054	2 017
Permanent	1 537	1 366	1 480	1 570
Temporaire	319	667	574	447
Professionnels	102	102	100	101
Permanent	94	98	91	92
Temporaire	8	4	9	9
Spécialistes	664	697	675	666
Permanent	661	694	666	655
Temporaire	3	3	9	11
Techniciens	592	605	601	597
Permanent	528	533	537	520
Temporaire	64	72	64	77
Permanent	5 221	5 045	5 075	5 161
Temporaire	816	1 040	922	744
ETC total	6 037	6 085	5 997	5 905

¹ Incluant une diminution de 240 ETC découlant de la réduction de 20 M\$ des salaires de base dans la décision D-2015-018

1 Le tableau 3 présente les principales variations des ETC.

**TABLEAU 3 :
VARIATIONS DES ETC**

VARIATIONS	Année de base 2015 vs D-2015-018		Année témoin 2016 vs Année de base 2015	
	ETC	M\$	ETC	M\$
Éléments spécifiques	+ 41	+ 2,6	- 17	+ 0,6
Automatisation du réseau	+ 5	+ 0,6	-	+ 0,1
Lecture à distance - Phases 2 et 3	+ 36	+ 2,0	- 17	+ 0,5
Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers	+ 24	+ 1,3	+ 5	+ 0,7
Stratégie pour la clientèle à faible revenu	+ 33	+ 2,1	+ 6	+ 0,6
Interventions en efficacité énergétique	- 9	- 0,9	- 1	+ 0,1
Inspection et retraitement des poteaux de bois	-	+ 0,1	-	-
Variation découlant des « Éléments spécifiques » et des « Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers »	+ 65	+ 3,9	- 12	+ 1,3
Amélioration de la performance opérationnelle nette de la croissance	- 153	- 10,4	- 80	- 4,1
Gestion de la main-d'oeuvre opérationnelle	- 46	- 2,7	+ 83	+ 6,7
Amélioration de la performance opérationnelle	- 107	- 7,7	- 163	- 10,8
TOTAL	- 88	- 6,5	- 92	- 2,8

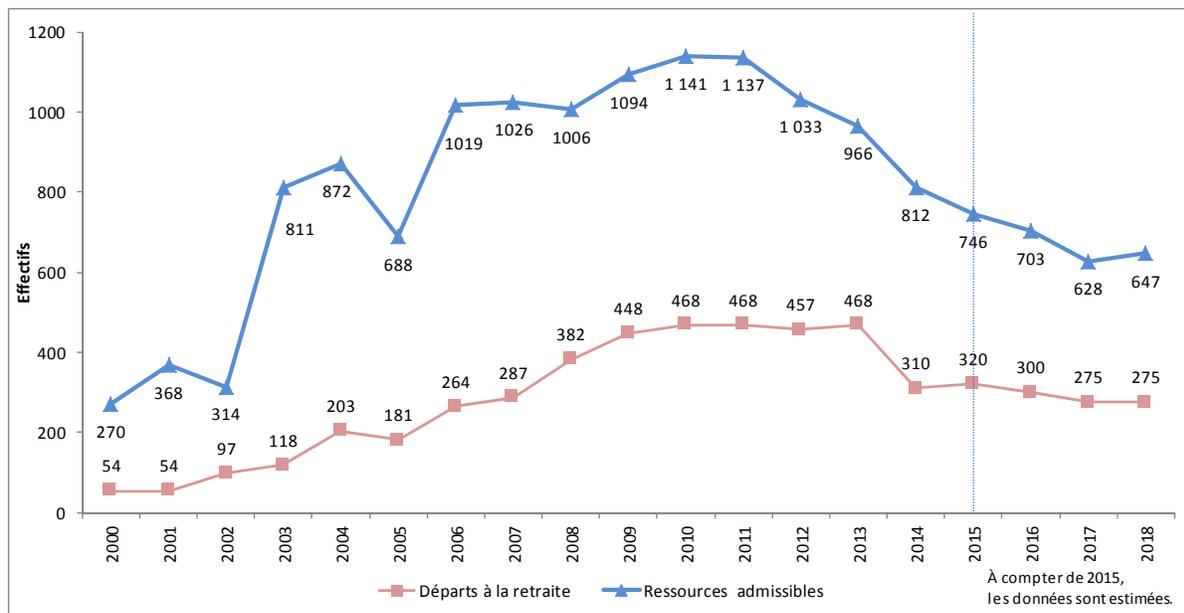
2 Le nombre d'ETC a diminué de 1 312 ETC (soit 18 %) sur la période 2011-2015, ce qui
 3 représente une baisse considérable. Cette diminution résulte des efforts d'efficience du
 4 Distributeur dans un contexte de départs importants à la retraite. Ces départs ont permis de
 5 diminuer le nombre d'employés liés aux fonctions de support. Cependant, dans le but de
 6 répondre à la croissance des activités liées aux nouveaux abonnements, d'assurer la
 7 pérennité du réseau de distribution et de maintenir la qualité de service, le Distributeur tient à
 8 rappeler qu'il doit procéder au renouvellement de sa main-d'œuvre affectée aux activités
 9 opérationnelles.

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

2. DÉPARTS À LA RETRAITE

12 La figure suivante présente l'évolution réelle et prévue des ressources admissibles et des
 13 départs à la retraite des employés du Distributeur sur la période 2000 à 2018.

**FIGURE 1 :
ÉVOLUTION DES RESSOURCES ADMISSIBLES ET DES DÉPARTS À LA RETRAITE (2000-2018)**



3. RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

- 1 L'annexe B présente une description du régime de rémunération incitative selon la
- 2 performance applicable aux employés non régis par des conventions collectives.
- 3 Le Distributeur utilise certains paramètres et hypothèses afin d'établir les montants à verser
- 4 en vertu de ce régime, les sections suivantes en résument les grandes lignes.

3.1. Degré d'atteinte

- 5 Pour l'année de base et l'année témoin, le Distributeur estime que l'entreprise atteindra le
- 6 bénéfice net visé, déclenchant ainsi le paiement des montants à verser en vertu du régime
- 7 de rémunération incitative selon la performance.
- 8 Le tableau 4 présente les degrés d'atteinte des objectifs, réels pour 2014 et estimés pour
- 9 2015 et 2016, ayant servi à établir les prévisions des montants à verser en vertu du régime
- 10 de rémunération incitative. Par ailleurs, l'annexe C présente les objectifs corporatifs et les
- 11 résultats du Distributeur pour l'année 2014 ainsi que les objectifs pour l'année 2015.

**TABLEAU 4 :
DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS
RÉMUNÉRATION INCITATIVE SELON LA PERFORMANCE**

	Déclencheur financier	Résultats de HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD
Année historique 2014	100 %	96 %	environ 80 %
Année de base 2015	100 %	67 %	environ 80 %
Année témoin 2016	100 %	67 %	environ 80 %

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

- 1 Le tableau 5 reprend, par groupes d'emplois, le pourcentage maximal du salaire de base
- 2 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 de HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD	TOTAL	
Rémunération incitative	Bureau non régi	1,5 %	3 %	s.o.	4,5 %
	Professionnels et Secrétaires de direction	s.o.	3 % ou 6 %	5 %, 7 % ou 9 %	De 8 % à 15 %
	Cadres	s.o.	3 %, 6 % ou 10 %	5 %, 7 %, 9 % ou 10 %	De 8 % à 20 %

s.o. : Sans objet

4. CONVENTIONS COLLECTIVES

- 3 Le tableau 6 résume les paramètres des ententes conclues avec les syndicats. Il est à noter
- 4 qu'en 2015, le syndicat des techniciens SCFP 957 a signé une entente de cinq ans avec
- 5 Hydro-Québec, faisant en sorte que l'ensemble des conventions sont désormais
- 6 renouvelées.

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

Accréditations syndicales	Bureau SCFP 2000 Métiers SCFP 150 Techniciens SCFP 957 ¹ 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 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018	5 ans, du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019	5 ans, du 1 ^{er} 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. De plus, comme négocié avec le syndicat SPIHQ, les maximums des échelles salariales des ingénieurs seront ajustés pour 2016, 2017 et 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 (0 % pour les techniciens), de 1,5 % en 2015 (2 % pour les techniciens), de 1,5 % en 2016 et 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 : <table border="1" data-bbox="535 1339 1344 1539"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Pourcentage maximal applicable au salaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>7,5 %</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>8,5 %</td> </tr> <tr> <td>2016 à 2018</td> <td>Hausse maximale de 0,75 % par rapport à l'année précédente</td> </tr> <tr> <td>2019 et plus</td> <td>Hausse maximale de 0,50 % par rapport à l'année précédente</td> </tr> </tbody> </table>			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
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 signée le 29 avril 2015

ANNEXE A :
COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'ŒUVRE

- 1 Le tableau A-1 montre l'évolution de 2014 à 2016 du salaire de base moyen d'Hydro-Québec
 2 ainsi que des avantages sociaux par groupes d'emplois.

**TABLEAU A-1 :
 SALAIRE DE BASE MOYEN D'HYDRO-QUÉBEC**

En \$	Année historique 2014				Année de base 2015				Année témoin 2016			
	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres ¹	Avantages sociaux - coût de retraite ¹	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres ¹	Avantages sociaux - coût de retraite ¹	Total
Bureau	51 894	8 978	11 728	72 600	54 967	9 729	11 323	76 019	57 311	11 233	6 648	75 192
Permanent	53 459	9 248	12 082	74 789	56 132	9 935	11 563	77 630	58 265	11 420	6 759	76 444
Temporaire	45 432	7 860	10 268	63 560	47 704	8 444	9 827	65 975	49 516	9 705	5 744	64 965
Cadres	110 167	19 059	24 898	154 124	113 104	20 019	23 299	156 422	116 455	22 825	13 509	152 789
Permanent	110 197	19 064	24 905	154 166	113 283	20 051	23 336	156 670	116 455	22 825	13 509	152 789
Temporaire	97 648	16 893	22 068	136 609	100 382	17 768	20 679	138 829	103 192	20 226	11 970	135 388
Ingénieurs	97 846	16 927	22 113	136 886	102 738	18 185	21 164	142 087	107 978	21 164	12 525	141 667
Permanent	97 846	16 927	22 113	136 886	102 738	18 185	21 164	142 087	107 978	21 164	12 525	141 667
Temporaire	79 468	13 748	17 960	111 176	83 442	14 769	17 189	115 400	87 697	17 189	10 173	115 059
Métiers	65 950	11 409	14 905	92 264	67 446	11 938	13 894	93 278	71 014	13 919	8 238	93 171
Permanent	68 692	11 884	15 524	96 100	72 127	12 766	14 858	99 751	74 868	14 674	8 685	98 227
Temporaire	52 738	9 124	11 919	73 781	55 375	9 801	11 407	76 583	57 479	11 266	6 668	75 413
Professionnels	94 930	16 423	21 454	132 807	97 322	17 226	20 048	134 596	100 068	19 613	11 608	131 289
Permanent	96 687	16 727	21 851	135 265	99 394	17 593	20 475	137 462	102 177	20 027	11 853	134 057
Temporaire	74 288	12 852	16 789	103 929	76 369	13 517	15 732	105 618	78 507	15 387	9 107	103 001
Spécialistes	90 461	15 650	20 444	126 555	94 833	16 785	19 536	131 154	98 380	19 282	11 412	129 074
Permanent	90 534	15 662	20 461	126 657	95 061	16 826	19 583	131 470	98 673	19 340	11 446	129 459
Temporaire	74 213	12 839	16 772	103 824	77 923	13 792	16 052	107 767	80 884	15 853	9 383	106 120
Techniciens	77 916	13 479	17 609	109 004	81 844	14 486	16 860	113 190	84 487	16 559	9 801	110 847
Permanent	79 976	13 836	18 075	111 887	83 975	14 864	17 299	116 138	87 166	17 085	10 111	114 362
Temporaire	60 919	10 539	13 768	85 226	63 965	11 322	13 177	88 464	66 395	13 013	7 702	87 110

¹ En vertu des US GAAP à compter du 1^{er} janvier 2015.

- 3 Dans la décision D-2014-037⁴ du dossier R-3854-2013, la Régie demandait au Distributeur
 4 de présenter, dans le dossier tarifaire 2016-2017, une étude de balisage auprès des
 5 entreprises comparables fournissant une analyse de la rémunération globale par groupes
 6 d'emplois et en distinguant le salaire de base moyen, le coût de retraite et les avantages
 7 sociaux.
- 8 Le Distributeur rappelle qu'Hydro-Québec vient de conclure des ententes d'une durée de
 9 cinq ans avec les syndicats relatives à l'ensemble des conventions collectives. Il soumet qu'il
 10 ne lui paraît alors pas opportun d'engager à ce moment-ci des frais pour une telle étude.
 11 Dans ce contexte, le Distributeur demande à la Régie de le relever de faire suite à cette
 12 demande dans le présent dossier.

⁴ Décision D-2014-037, paragraphe 251.

ANNEXE B :
DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

- 1 Le régime de rémunération incitative selon la performance, qui comporte deux volets, vise le
2 personnel de l'entreprise non régi par des conventions collectives de travail.
- 3 Le premier volet, soit le paiement d'un montant versé en vertu du volet corporatif, est
4 conditionnel à l'atteinte d'un déclencheur financier équivalent à 100 % du bénéfice net visé.
5 Ce déclencheur est approuvé par le Conseil d'administration d'Hydro-Québec. Si le bénéfice
6 net visé pour une année donnée n'est pas réalisé, aucun montant n'est versé. Si le
7 déclencheur financier est atteint, il y a versement d'un montant en fonction du degré
8 d'atteinte des résultats de la division.
- 9 Selon le deuxième volet, les objectifs individuels sont réputés contribuer à l'atteinte des
10 objectifs de la division. Le montant versé dépend du degré d'atteinte des objectifs individuels.

ANNEXE C :
OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION

 OBJECTIFS CORPORATIFS 2014 Pour fins de rémunération incitative					Évaluation des résultats 2014		
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.				Résultat net d'HQ basé sur l'année financière du gouvernement du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 > 3 050 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	7,1	7,2	7,3	7,5	3,00	
- Satisfaction à l'égard des contacts - clientèle résidentielle	3,0	7,9	8,0	8,1	8,2	3,00	
Indice de continuité de services normalisé (minutes / client)	3,0	140	126	120	120	3,00	
Total de la catégorie A	9,0					9,00	
CATÉGORIE B : EMPLOYÉS	20%						
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale (par 200 000 heures travaillées)	6,0	4,56	4,05	3,78	3,96	4,67	
Total de la catégorie B	6,0					4,67	
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\$)	Bénéfice net réglementaire > 304 M\$ + niveau des charges HQ < PA	10,00	
Projets	5,0	4	6	8	8	5,00	
Total de la catégorie C	15,0					15,00	
PONDÉRATION TOTALE	30,0					28,67	95,56%

(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 $\frac{((\text{Résultat} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})) \times 66,6}{100}$ %
 Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : Pondération maximale X $\frac{((\text{Résultat} - \text{Cible}) / (\text{Idéal} - \text{Cible})) \times 33,4}{100}$ %

		OBJECTIFS CORPORATIFS 2015			
		Pour fins de rémunération incitative			
Division Hydro-Québec - Distribution					
DÉCLENCHEUR	Le résultat provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec, établi selon les PCGR des États-Unis et basé sur l'année financière du gouvernement du Québec débutant le 1 ^{er} avril 2015 et se terminant le 31 mars 2016, devra être au moins égal à 2 750 M\$. Ce déclencheur financier sera ajusté pour tenir compte de tout nouveau contrat spécial accordé par le gouvernement du Québec.				
	Pondération maximale	Seuil * (Pondération maximale X 0%)	Cible * (Pondération maximale X 66,6%)	Idéal * (Pondération maximale X 100%)	
CATÉGORIE A : CLIENTS		30%			
ISC - Global excluant les clients grandes entreprises		3,0	7,1	7,2	7,3
Indice de continuité de service normalisé (minutes / client)		3,0	140	126	120
Projets		3,0	2	3	4
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	4,09	4,04	3,96
Total de la catégorie B		6,0			
CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE		50%			
Bénéfice net réglementaire ⁽¹⁾		10,0	S/O	Bénéfice net réglementaire selon la décision de la Régie de l'énergie à 307 M\$ - 22 M\$ 285 M\$	Bénéfice net réglementaire selon la décision de la Régie de l'énergie à 307 M\$
Projets		5,0	5	6	8
Total de la catégorie C		15,0			
PONDÉRATION TOTALE		30,0			

⁽¹⁾ Bénéfice net réglementaire excluant la variation des :
 > Normes comptables (dont : 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)%