DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS NO 1 DE LA RÉGIE DE L'ÉNERGIE (LA RÉGIE)
À HYDRO-QUÉBEC DANS SES ACTIVITÉS DE DISTRIBUTION SUR LA DEMANDE RELATIVE
À L'ÉTABLISSEMENT DES TARIFS D'ÉLECTRICITÉ POUR L'ANNÉE TARIFAIRE 2017-2018

ÉTUDE DE BALISAGE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES EMPLOYÉS D'HYDRO-QUÉBEC

1. Références : (i) Décision D-2016-033, p. 110;
(ii) Pièce B-0028, annexe C, p. 1;
(iii) Pièce B-0028, annexe C, p. 3;
(iv) Pièce B-0028, p. 13.

Préambule :

(i) Dans sa décision D-2016-033, la Régie rappelle que :

« *[398] La Régie rappelle que l'étude de balisage doit être effectuée auprès d'entreprises comparables, en incluant les plus récentes données et* <u>*celles de 2013, 2014 et 2015*</u>*.* » [nous soulignons]

(ii) Dans le présent dossier, la firme Normandin Beaudry indique que :

« *En lien avec cette demande, Normandin Beaudry a été mandatée par Hydro-Québec pour baliser la rémunération globale (salaire de base moyen, rémunération incitative, régime de retraite et assurance collective) en date du 31 décembre 2015 de huit groupes d'employés.* »

(iii) La firme Normandin Beaudry présente au tableau 1, l'écart de la rémunération globale d'Hydro-Québec par rapport à la médiane de son marché de référence, soit 6 %, et par groupe d'employés.

(iv) Le Distributeur présente au tableau 6, les principaux paramètres des ententes négociées entre Hydro Québec et les syndicats. Voici un extrait :

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

Accréditations syndicales	Bureau SCFP 2000 Métiers SCFP 150 Techniciens SCFP 957 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	4,7 % en 2015 pour les Techniciens et 4,2 % pour les autres groupes d'emplois 6,5 % en 2016 pour les Métiers et 3,0 % pour les autres groupes d'emplois 2,75 % en 2017 et 2,5 % en 2018 pour l'ensemble des groupes d'emplois	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	4,2 % en 2015, 5,0 % en 2016, 4,7 % en 2017 et 4,5 % en 2018 (déplafonnement des échelles salariales pour 3 années)
Primes, indemnités et allocations	Pour l'ensemble des groupes d'emplois syndiqués, les % d'augmentation des primes, indemnités et allocations se répartissent de la façon suivante : 2015 : 2,75 % 2016 : 3,0 % 2017 : 2,75 % 2018 : 2,5 %		

La Régie note au tableau 6 que les hausses annuelles des salaires de base de certaines catégories d'emplois, peuvent aller jusqu'à 4,7 % en 2015, 6,5 % en 2016, 4,7 % en 2017 et 4,5 % en 2018.

À partir de ces données, la Régie prépare le tableau suivant :

Tableau A

Emplois	**Écart-Rémunération globale 2015****	Ententes négociées HQ			Augmentations anticipées du marché de référence			Écart-Rémunération globale 2018**
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	
Cadres intermédiaires	**-2 %**							
Cadres de maîtrise	**9 %**							
Professionnels	**7 %**							
Spécialistes*	**5 %**	3,0%	2,75%	2,5%				
Ingénieurs*	**3 %**	5,0%	4,7%	4,5%				
Technologues*	**11 %**	3,0%	2,75%	2,5%				
Métiers*	**5 %**	6,5%	2,75%	2,5%				
Bureau*	**9 %**	3,0%	2,75%	2,5%				
Total	**6 %**							

Sources : Extrait des pièces B-0028, annexe C, p. 3 et B-0028, p.13.
**Ces groupes d'employés sont syndiqués.*
***La rémunération globale comprend le salaire de base moyen, la rémunération incitative ainsi que la valeur des régimes de retraite et d'assurance collective.*

Demande :

1.1 Par sa demande d'inclure un horizon de plus d'un an, la Régie cherche à baliser les hausses annuelles des salaires de base moyens, de la rémunération incitative ainsi que de la valeur des régimes de retraite et d'assurance collective. Veuillez compléter le tableau A de la référence (iv).

2. Référence : Pièce B-0028, annexe C, p. 3.

Préambule :

« *La comparaison au marché s'est faite sur la base du 50e centile (médiane) du marché, puisque c'est le positionnement visé par Hydro-Québec pour sa rémunération globale. La médiane est la valeur qui, dans une série d'observations classées par ordre de grandeur, est située au milieu de la série, de sorte qu'elle sépare cette série en deux parties égales.* »

Demande :

2.1 Veuillez indiquer les avantages et inconvénients d'effectuer la comparaison au marché sur la base :

- Du 50e centile (médiane);
- De la moyenne.

3. Référence : Pièce B-0028, annexe C, p. 3.

Préambule :

« *Selon la littérature et la pratique des spécialistes en rémunération, une organisation est au diapason du marché lorsqu'elle présente un écart d'environ 5 % par rapport au taux du marché* [note de bas de page 2]. *Cet écart de plus ou moins 5 % est communément appelé la zone de compétitivité.*

[Note de bas de page 2] : « *Extrait de* « *Gestion de la rémunération, Théorie et pratique* », *par Thériault et St Onge, 2e édition, Gaëtan Morin Éditeur, p. 76.* »

Les principaux résultats de l'étude comparative sont présentés au Tableau 1 ci-dessous. »

Tableau 1
Écart de la rémunération globale d'Hydro-Québec par rapport à la médiane de son marché de référence (en pourcentage)

Groupe d'employés	Salaire de base moyen	Rémunération directe[3]	Rémunération globale[4]
Cadres intermédiaires	-8 %	-5 %	-2 %
Cadres de maîtrise	0 %	7 %	9 %
Professionnels	0 %	4 %	7 %
Spécialistes*	7 %	2 %	5 %
Ingénieurs*	2 %	0 %	3 %
Technologues*	11 %	9 %	11 %
Métiers*	4 %	3 %	5 %
Bureau*	8 %	6 %	9 %
Total[5]	**5 %**	**3 %**	**6 %**

* Ces groupes d'employés sont syndiqués.

Demandes :

3.1 Veuillez déposer l'extrait de « *Gestion de la rémunération, Théorie et pratique* », par Thériault et St Onge, 2e édition, Gaëtan Morin Éditeur, p. 76.

3.2 Veuillez quantifier l'écart de 6 % sur les revenus requis de l'année témoin 2017, notamment la masse salariale du Distributeur, les charges de services partagés et les coûts capitalisés 2017. Veuillez fournir le détail des calculs globalement et par groupe d'employés.

4. Références : (i) Pièce B-0028, annexe C, p. 5 et 6;
(ii) Pièce B-0028, annexe C, p. 17 et 18.

Préambule :

(i) La firme Normandin Beaudry présente les graphiques qui illustrent les résultats du balisage des composantes de la rémunération globale d'Hydro-Québec par rapport à la médiane de son marché de référence, par groupe d'employés.

(ii) La firme Normandin Beaudry présente la liste des organisations identifiées (41) pour constituer le marché de référence de l'étude de balisage, selon les sources des données.

Demande :

4.1 Veuillez fournir les données suivantes (selon la méthode des coûts simulés), par groupe d'employés, pour chacune des 41 organisations identifiées pour le marché de référence :

- Salaire de base moyen;
- Rémunération incitative;
- Retraite;
- Assurance collective;
- Rémunération totale.

Si ces données sont de nature confidentielle pour les organisations du marché de référence, veuillez déposer ces données sous pli confidentiel, ou de manière anonyme (par exemple : organisation A, organisation B, etc.) en identifiant le secteur d'activités et la région de l'organisation ainsi que les enquêtes fermées.

5. Référence : Pièce B-0028, annexe C, p. 7 et 8.

Préambule :

La firme Normandin Beaudry indique que l'échantillon retenu couvrant 29 % des employés des groupes balisés est représentatif. Elle présente au tableau 2, la proportion des titulaires couverts par l'étude, par groupes d'employés.

La Régie ajoute la proportion des titulaires couverts par l'étude, par groupe d'employés, ainsi qu'à titre indicatif le nombre d'équivalent temps complet (ETC) du Distributeur de l'année témoin 2017.

Tableau B

Emplois	**Nombres de titulaires appariés**			**ETC HQD[1]**
	Dans l'enquête	**Chez HQ**	**%**	
Cadres intermédiaires	40	528	7,6 %	388
Cadres de maîtrise	119	820	14,5 %	nd
Professionnels	100	962	10,4 %	89
Spécialistes	596	3 733	16,0 %	559
Ingénieurs	1 402	1 648	85,1 %	230
Technologues	815	2 448	33,3 %	582
Métiers	1 353	5 454	24,8 %	1 953
Bureau	873	2 591	33,7 %	1 697
Total	**5 298**	**18 184**	**29%**	**5 498**

Note 1 : Extrait du tableau 2 de la pièce B-0028, p. 9.

Demande :

5.1 Veuillez commenter si l'échantillon retenu pour les catégories d'emplois suivantes est représentatif :

- Cadres intermédiaires (7,6 %);
- Cadres de maîtrise (14,5 %);
- Professionnels (10,4 %);
- Spécialistes (16,0 %);
- Métiers (24,8 %).