RÉPONSES D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION AUX ENGAGEMENTS PRIS DANS LE CADRE DE LA SÉANCE DE TRAVAIL SUR L'ÉTUDE DE BALISAGE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES EMPLOYÉS D'HYDRO-QUÉBEC

Engagement n° 1 (demandé par la Régie)

Vérifier les informations qu'il serait possible de fournir afin d'illustrer la dispersion de la rémunération globale des organisations balisées.

Réponse de Normandin Beaudry à l'engagement n° 1 :

Le tableau E-1 présente les 25e, 50e et 75e centiles de la rémunération globale du marché par groupes d'emplois. Le 50e centile correspond à la médiane du marché, soit aux données du marché des pages 5 et 6 de l'étude de balisage sur la rémunération globale[1].

TABLEAU E-1 :
RÉPARTITION DES DONNÉES DE MARCHÉ SELON LES 25^E, 50^E (MÉDIANE) ET 75^E CENTILES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

	25e centile de la rémunération globale (milliers de $)	50e centile de la rémunération globale (milliers de $)	75e centile de la rémunération globale (milliers de $)
Cadres intermédiaires	138,1	162,7	182,7
Cadres de maîtrise	98,3	108,5	119,8
Professionnels	106,4	120,3	128,8
Spécialistes	95,6	104,6	115,9
Ingénieurs	108,0	113,9	123,7
Technologues	78,8	86,5	100,8
Métiers	65,1	71,9	82,3
Bureau	58,7	63,9	68,2
ENSEMBLE DES EMPLOIS	**83,0**	**90,0**	**100,0**

Note : Les données ci-dessus excluent Hydro-Québec.

Engagement n° 2 (demandé par la Régie)

Dans le cadre du régime de retraite, expliquer l'écart entre le taux d'actualisation de 3,98 % apparaissant au Rapport annuel 2015 du Distributeur (tableau 2 de la pièce HQD-4, document 3.4) et celui utilisé aux fins de l'étude de balisage sur la rémunération globale (page 25).

Réponse à l'engagement n° 2 :

Le taux d'actualisation de 3,98 % apparaissant au Rapport annuel 2015 (tableau 2 de la pièce HQD-4, document 3.4) est le taux extrait du rapport d'évaluation actuarielle comptable du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) au 31 décembre 2015 produit par la firme Aon Hewitt. En respect des normes comptables en vigueur, pour le

[1] Pièce HQD-8, document 2 (B-0028), annexe C.

coût de retraite de 2015, Hydro-Québec a utilisé le taux moyen de la courbe des taux d'intérêt à la date de l'évaluation, soit au 31 décembre 2014, pour des obligations de sociétés canadiennes de qualité supérieure, telle qu'elle est déterminée par Aon Hewitt, en tenant compte des flux de trésorerie prévus rattachés aux obligations au titre des prestations projetées du 31 décembre 2014.

Le taux d'actualisation de 5,85 % utilisé aux fins de l'étude de balisage sur la rémunération globale est le taux de rendement utilisé par l'actuaire du RRHQ pour escompter et établir la valeur des rentes promises et payables aux participants au Régime. C'est sur la base des valeurs obtenues en utilisant ce taux de rendement attendu que sont établies les cotisations de financement réellement versées par Hydro-Québec et ses employés pour constituer la caisse de retraite.

Cette base de cotisation permet aux employés de comparer leur rémunération indirecte versée à un régime de retraite, qu'il soit à prestations déterminées ou cotisations déterminées.

Ce taux reflète les rendements nets de frais attendus à long terme de différents types de placement, selon les proportions détenues par la caisse de retraite. Ce taux est évidemment plus élevé que celui obtenu sur des obligations corporatives utilisé pour l'évaluation comptable du coût de retraite.

Le taux de rendement prévu à long terme de l'actif aux fins de l'évaluation actuarielle comptable du coût de retraite de 2015 est de 6,75 %. Celui de 5,85 % est inférieur parce qu'il intègre des éléments de conservatisme particuliers aux règles de financement.

Engagement n° 3 (demandé par la FCEI)

Fournir le nombre d'organisations de comparaison pour chaque appariement relatif aux emplois présentés aux pages 19 et 20 de l'étude de balisage.

Réponse de Normandin Beaudry à l'engagement n° 3 :

1 Le tableau E-3 présente l'information demandée.

TABLEAU E-3 :
RÉPARTITION DES DONNÉES DE MARCHÉ SELON LES 25^E, 50^E (MÉDIANE) ET 75^E CENTILES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

#	Titre des emplois à l'étude	Groupe d'employés	Nombre d'organisations	Prévalence bonification cible[2]
1	Chef Affaires publiques et médias	Cadres intermédiaires	17	65 %
2	Chef Centrales II	Cadres intermédiaires	16	50 %
3	Directeur(trice) adjoint(e) États financiers	Cadres intermédiaires	23	70 %
4	Chef Analyse des états financiers	Cadres intermédiaires	10	70 %
5	Chef Approvisionnement de biens et services	Cadres intermédiaires	10	60 %
6	Chef Communication interne	Cadres intermédiaires	9	56 %
7	Chef adjoint(e) Centrales	Cadres intermédiaires	16	50 %
8	Chef Ressources humaines	Cadres intermédiaires	14	64 %
9	Chef Maintenance	Cadres de maîtrise	12	42 %
10	Chef travaux aériens et souterrains I	Cadres de maîtrise	7	57 %
11	Chef Guichet Unique	Cadres de maîtrise	6	67 %
12	Avocat(e) et notaire III	Professionnels	21	67 %
13	Conseiller(ère) Conditions de travail III	Professionnels	9	78 %
14	Partenaire d'affaires Ressources humaines III	Professionnels	21	57 %
15	Avocat(e) et notaire I	Professionnels	11	82 %
16	Conseiller(ère) Conditions de travail II	Professionnels	6	67 %

[2] La prévalence de la bonification cible présente la proportion d'organisations de l'échantillon offrant une bonification cible. Elle ne tient pas compte des organisations offrant une bonification discrétionnaire ou versée en dehors de tout programme structuré de bonification.

#	Titre des emplois à l'étude	Groupe d'employés	Nombre d'organisations	Prévalence bonification cible[2]
17	Conseiller(ère) Avantages sociaux I	Professionnels	16	63 %
18	Conseiller(ère) Environnement III	Spécialistes	9	56 %
19	Conseiller(ère) Comptabilité Activités Spécialisées	Spécialistes	18	61 %
20	Conseiller(ère) Comptabilité financière et de gestion III	Spécialistes	16	56 %
21	Conseiller(ère) Soutien Développement informatique II	Spécialistes	14	71 %
22	Chargé(e) de projets - Informatique	Spécialistes	9	89 %
23	Conseiller(ère) architecture des technologies de l'information II	Spécialistes	11	73 %
24	Conseiller(ère) Communications d'entreprise II	Spécialistes	12	75 %
25	Conseiller(ère) Gestion financière II	Spécialistes	18	61 %
26	Conseiller(ère) Comptabilité financière et de gestion II	Spécialistes	14	64 %
27	Conseiller(ère) Contrôle de projets I	Spécialistes	23	65 %
28	Conseiller(ère) Formation	Spécialistes	7	57 %
29	Conseiller(ère) Soutien Développements informatiques I	Spécialistes	16	75 %
30	Conseiller(ère) Gestion financière I	Spécialistes	20	55 %
31	Analyste Services clients informatique	Spécialistes	15	47 %
32	Analyste Développement informatique	Spécialistes	15	47 %
33	Ingénieur expert	Ingénieurs	11	55 %
34	Ingénieur principal	Ingénieurs	13	62 %
35	Ingénieur pleinement qualifié	Ingénieurs	15	53 %
36	Ingénieur entrée	Ingénieurs	9	22 %
37	Technicien Expert Automatisme Maintenance	Technologues	9	33 %
38	Technicien Soutien - Génie civil	Technologues	4	25 %
39	Technicien Soutien - Mécanique et maintenance	Technologues	10	30 %
40	Technicien Chef Automatisme Maintenance	Technologues	9	33 %
41	Technicien Soutien Électrique Maintenance	Technologues	10	30 %
42	Technicien - Génie civil - Civil	Technologues	4	25 %

#	Titre des emplois à l'étude	Groupe d'employés	Nombre d'organisations	Prévalence bonification cible[2]
43	Technicien Électrique Projet	Technologues	10	30 %
44	Électricien d'appareillage	Métiers	10	0 %
45	Monteur(euse) Distribution	Métiers	5	20 %
46	Mécanicien de véhicule et d'équipement	Métiers	11	9 %
47	Magasinier	Métiers	6	33 %
48	Ouvrier support	Métiers	8	13 %
49	Agent(e) principal(e) Gestion des stocks	Bureau	5	60 %
50	Dessinateur(trice) projeteur(euse)	Bureau	9	33 %
51	Assistant(e) administratif(ive)	Bureau	19	42 %
52	Représentant(e) Service à la clientèle	Bureau	13	46 %
53	Commis Support administration	Bureau	19	47 %

Engagement n° 4 (demandé par la FCEI)

Confirmer que l'étendue des échelles d'Hydro-Québec est similaire à celles du marché.

Réponse de Normandin Beaudry à l'engagement n° 4 :

Le tableau E-4 présente l'écart en pourcentage entre le maximum et le point milieu des échelles du marché (médiane) et l'écart en pourcentage entre le maximum et le point milieu des échelles d'Hydro-Québec.

Pour leur part, les employés de métier d'Hydro-Québec sont payés selon un salaire annuel unique correspondant à leur classe d'emploi, ce qui explique que la cible et le maximum sont identiques.

Les échelles médianes du marché et celles d'Hydro Québec ont des étendues comparables ou des maximums et cibles comparables pour la plupart des groupes d'employés.

TABLEAU E-4 :
ÉTENDUE DES ÉCHELLES SALARIALES
DU MARCHÉ ET D'HYDRO-QUÉBEC

	Marché (médiane)			Hydro-Québec			Positionnement HQ vs marché	
	Point milieu (milliers de $)	Maximum (milliers de $)	Maximum / Point milieu	Point milieu (milliers de $)	Maximum (milliers de $)	Maximum / Point milieu	Point milieu HQ vs point milieu marché	Maximum HQ vs maximum marché
Cadres intermédiaires	114,0	134,3	118%	98,8	123,5	125%	-13%	-8%
Cadres de maîtrise	82,1	98,2	120%	79,2	99,0	125%	-4%	1%
Professionnels	88,0	104,5	119%	84,7	105,8	125%	-4%	1%
Spécialistes	78,9	91,0	115%	78,5	98,4	125%	-1%	8%
Ingénieurs	88,4	101,7	115%	94,3	102,5	109%	7%	1%
Technologues	66,2	76,2	115%	69,4	86,1	124%	5%	13%
Métiers	59,8	61,7	103%	63,4	63,4	100%	6%	3%
Bureau	49,2	56,9	116%	53,8	60,7	113%	9%	7%
ENSEMBLE DES EMPLOIS	70,3	79,7	113%	73,6	82,8	112%	5%	4%

Engagement n° 5 (demandé par la FCEI)

Confirmer la prévalence des entreprises qui offrent une rémunération incitative.

Réponse de Normandin Beaudry à l'engagement n° 5 :

Voir la réponse à l'engagement n° 3.

Engagement n° 6 (demandé par la FCEI)

Fournir l'annexe de la dernière évaluation actuarielle du régime de retraite comprenant les hypothèses utilisées.

Réponse à l'engagement n° 6 :

L'annexe de la dernière évaluation actuarielle du régime de retraite comprenant les hypothèses utilisées est déposée à l'annexe A de la présente pièce.

Engagement n° 7 (demandé par la FCEI)

Fournir un sommaire des dispositions du régime de retraite, des assurances collectives et des assurances post retraite.

Réponse à l'engagement n° 7 :

Le résumé des principales dispositions du régime de retraite d'Hydro-Québec et le sommaire des assurances collectives et des assurances post retraite sont déposés respectivement aux annexes B et C de la présente pièce.

ANNEXE A :

HYPOTHÈSES ET MÉTHODES ACTUARIELLES SUR BASE DE CAPITALISATION

Annexe B : Hypothèses et méthodes actuarielles sur base de capitalisation

Les objectifs fondamentaux du provisionnement d'un régime de retraite sont les suivants :

- Accumuler systématiquement des éléments d'actif afin d'assurer la sécurité des prestations accumulées à l'égard des services accomplis, sans compter sur de nouveaux éléments d'actif de la part de l'employeur.
- Répartir les cotisations entre les différentes périodes de façon ordonnée et rationnelle.

Afin de répondre à ces objectifs, des méthodes et hypothèses actuarielles d'ordre économique et démographique doivent être formulées.

Les écarts qui surviendront entre l'expérience réelle et celle prévue en vertu des hypothèses actuarielles utilisées seront les sources de gains et pertes révélées lors d'évaluations actuarielles futures.

Une hypothèse économique et une hypothèse démographique ont été révisées. Dans le calcul des taux d'actualisation, des modifications ont été apportées aux rendements attendus des différentes catégories d'actifs à la suite de la mise à jour annuelle de la Politique de gestion des placements. Toutefois, ceci résulte en un taux d'actualisation identique à celui utilisé à l'évaluation précédente.

Les taux de mortalité ont été révisés afin de mieux refléter les attentes à long terme basées sur l'expérience récente observée dans le régime et la nouvelle table de mortalité CPM2014 combinée introduite dans le *Rapport final – La mortalité des retraités canadiens* publié par l'Institut canadien des actuaires en février 2014.

Les hypothèses et méthodes utilisées sont décrites ci-dessous et les changements par rapport à celles utilisées en date du 31 décembre 2013 y sont définis, s'il y a lieu.

1. Hypothèses économiques

a) Taux d'actualisation

Des estimateurs différents pour chaque catégorie d'actifs composant le portefeuille ont été utilisés. Une prime de provisionnement de 0,25 % est soustraite ainsi qu'une marge additionnelle de 0,35 % afin de reconnaître les frais d'administration et de gestion payés par la caisse de retraite.

Le taux de rendement prévu de l'actif est établi comme étant la moyenne du rendement prévu de chaque catégorie d'actif détenue par la caisse de retraite, pondérée selon la répartition cible à long terme du portefeuille de référence. Un facteur d'ajustement de 0,35 % est ajouté pour tenir compte d'une partie de la valeur ajoutée prévue à long terme des gestionnaires et de la diversification de la caisse tel qu'illustré au tableau suivant :

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

Catégorie	Proportion (%)	Estimateur	Rendement prévu (%)
Actions canadiennes	10,5	Inflation[1] + dividendes (3,1 %) + croissance des bénéfices (2,5 %)	7,6
Actions étrangères	34,0	Inflation[1] + dividendes (2,6 %) + croissance des bénéfices (2,5 %)	7,1
Actions de pays émergents	5,0	Inflation[1] + dividendes (2,6 %) + croissance des bénéfices (3,5 %)	8,1
Obligations :			
• Long terme	9,5	Taux des obligations à maturité (3,5 %) + « Roll down » (0,6%)	4,1
• Univers	11,6	Taux des obligations à maturité (2,2 %) + « Roll down » (0,7%)	2,9
• Rendement réel	3,0	Inflation[1] + taux obligation rendement réel Canada (1,5 %) + « Roll down » de réel (0,2 %)	3,7
• Corporatives	0,9	Taux des obligations à maturité (2,7 %) + « Roll down » (0,6%) + risque de défaut (-0,1%)	3,2
• Haut rendement US	4,0	Taux des obligations à maturité (6,8 %) + « Roll down » (1,7%) + risque de défaut (-1,3%)	7,2
• Long terme US	3,0	Taux des obligations à maturité (2,9 %) + « Roll down » (0,2%)	3,1
• Corporatives US	4,0	Taux des obligations à maturité (3,3 %) + « Roll down » (0,4%) + risque de défaut (-0,1%)	3,6
• Pays émergents	2,0	Taux des obligations à maturité (6,2 %) + « Roll down » (0,1%) + risque de défaut (-0,1%)	6,2
Immobilier et placement privé	12,5	Inflation[1] + dividendes (6,1 %) – dépréciation (1,3 %)	6,8
Portefeuille à levier	5,0[2]	Actions canadiennes, obligations univers et obligation à rendement réel	2,5
	100,0[3]	**Taux de rendement indiciel**	**6,10**
		Ajustement pour la valeur ajoutée prévue à long terme des gestionnaires et pour la diversification de la caisse	0,35
		Taux de rendement prévu	**6,45**

(1) Inflation fixe à 2,00 %.

(2) Utilisation de contrats à terme en superposition, donc la position nette est nulle et le rendement du portefeuille est de type rendement excédentaire.

(3) En excluant le portefeuille « all-weather » à levier.

Pour la présente évaluation, le taux d'actualisation est de 5,85 %, soit 6,45 % réduit d'une prime de provisionnement de 0,25 % et d'une marge pour frais de 0,35 %.

Pour l'évaluation précédente, le taux d'actualisation était identique.

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

b) Taux d'inflation

Une hypothèse d'inflation de 2,00 % a été utilisée. Cette hypothèse est cohérente avec les objectifs de la politique monétaire de la Banque du Canada.

c) Taux d'évolution des salaires

Il a été supposé que les salaires de base (non ajustés) des employés évolueraient en fonction des quatre composantes suivantes :

- progression selon les échelons;
- possibilité de promotion;
- inflation et enrichissement;
- régime d'intéressement.

i) Progression selon les échelons

Pour chaque employé autre que les employés du groupe des métiers, les données incluent le salaire maximum de l'échelle dans laquelle se trouve l'employé. Pour ces employés, l'hypothèse d'augmentation du salaire de base est de 4 % du maximum de l'échelle chaque année, jusqu'à ce que le salaire de base atteigne ce maximum.

Pour chaque employé du groupe des métiers, l'hypothèse d'augmentation du salaire de base est de 5 % par année, au cours des cinq premières années de service.

ii) Possibilité de promotion

L'effet total des promotions au cours d'une carrière de 30 ans a été déterminé en fonction de l'expérience du régime et des attentes futures d'Hydro-Québec :

Groupe	Nombre de promotions	Valeur d'une promotion
Métiers	3,5	8 %
Ingénieurs et chercheurs	1,5	19 %
Autres	1,5	10 %

La valeur totale des promotions a ensuite été répartie en fonction de l'âge de manière à refléter l'expérience observée :

ÉCHELLE DE PROMOTION

	Taux annuel par âge (%)		
Groupe	**30 ans et moins**	**De 30 à 60 ans**	**60 ans et plus**
Métiers	1,33	Interpolation linéaire	0,47
Ingénieurs et chercheurs	1,16	Interpolation linéaire	0,58
Autres	0,64	Interpolation linéaire	0,32

Ces taux d'augmentation sont appliqués autant au salaire de base qu'aux maximums d'échelle.

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

iii) Inflation et enrichissement

Pour les années 2016 à 2018, les salaires de base et les maximums d'échelle augmentent annuellement selon l'hypothèse d'inflation.

Cependant, les salaires de base et les maximums d'échelle augmentent annuellement selon les conventions collectives pour les employés syndiqués, soit 3 % en 2016, 2,75 % en 2017 et 2,50 % en 2018.

Pour les années 2019 à 2023, les salaires de base et les maximums d'échelle augmentent annuellement selon l'hypothèse d'inflation.

Par la suite, les salaires de base et les maximums d'échelle augmentent annuellement selon l'hypothèse d'inflation, à laquelle un enrichissement de 0,5 % est ajouté.

iv) Régime d'intéressement

Finalement, pour évaluer les engagements découlant du régime d'intéressement de l'entreprise pour les employés non syndiqués, nous avons augmenté les salaires de base futurs et les maximums d'échelle des bonifications cibles prévues comme indiqué au tableau suivant :

EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS

Catégorie d'employés	Bonifications cibles prévues (%)
Président-directeur général et ses relevants	20,0
Autres vice-présidents et directeurs principaux	16,7
Directeurs	13,3
Cadres :	
• Classes 7 à 9	10,0
• Classes 5 et 6	6,7
Professionnels :	
• Classe 7	10,0
• Classes 5 et 6	6,7
• Classes 3 et 4	5,3
Secrétaires de direction	5,3
Chantiers	2,4
Bureaux non régis	3,6

Pour les employés syndiqués, la bonification cible est nulle.

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

d) Maximum des gains admissibles

L'hypothèse d'augmentation du MGA est de 0,5 % de plus que l'inflation.

e) Rentes maximales

L'hypothèse d'augmentation de la rente maximale pour l'année 2015 est conforme à la *Loi de l'impôt sur le revenu et son règlement*. À compter du 1er janvier 2016, l'hypothèse d'augmentation de la rente maximale est de 0,5 % de plus que le taux d'inflation.

f) Indexation des rentes

Il a été supposé que les rentes servies seraient indexées annuellement de 1,65 %, soit l'indexation moyenne produite par la formule d'indexation du régime durant la période depuis laquelle la Banque du Canada a adopté une politique monétaire prévoyant une inflation cible de 2 % (depuis 1992).

g) Indexation avant la retraite

Afin d'évaluer la prestation minimale reliée à l'indexation minimale avant la retraite, le taux d'indexation utilisé avant la retraite pour les années de service reconnu après le 1er janvier 2001 est de 1,00 %.

h) Frais d'administration et de gestion

Aucuns frais explicites d'administration et de gestion payés par la caisse ne sont prévus, ceux-ci étant considérés dans l'établissement de la marge soustraite au taux d'actualisation.

2. Hypothèses démographiques

Ces hypothèses sont établies à partir d'études d'expérience effectuées sur le groupe et elles sont validées périodiquement de façon à s'assurer qu'elles correspondent toujours à l'expérience du groupe visé.

a) Mortalité

Une étude sur l'expérience récente a été effectuée afin de mieux refléter les attentes à long terme basées sur l'expérience récente observée dans le régime et afin d'introduire la nouvelle table de mortalité CPM 2014 introduite dans le *Rapport final – La mortalité des retraités canadiens* publié par l'Institut canadien des actuaires en février 2014. Ainsi, l'hypothèse de mortalité utilisée est celle de la table CPM 2014 combinée projetée dynamiquement sur base générationnelle à l'aide de l'échelle de projection CPM-B sur laquelle un facteur d'ajustement de 107 % a été appliqué afin de refléter l'expérience du Régime.

Lors de l'évaluation actuarielle précédente, l'hypothèse de mortalité utilisée était celle de la table UP 1994 projetée dynamiquement sur base générationnelle à l'aide de l'échelle de projection AA jusqu'en 2014 sur laquelle un facteur d'ajustement de 93 % a été appliqué afin de refléter l'expérience du Régime. Cette table était ensuite projetée pour les années futures selon l'échelle d'amélioration CPM-B.

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

b) Taux de retraite

Des taux de retraite variant selon l'âge atteint et le nombre d'années de service ont été utilisés. Ces taux de retraite sous forme de « fonction de densité » sont illustrés au tableau suivant :

TAUX DE RETRAITE

Âge atteint

Service à 55 ans	55 (%)	56 (%)	57 (%)	58 (%)	59 (%)	60 (%)	61 (%)	62 (%)	63 (%)	64 (%)	65 (%)
9 et -	5	5	5	5	5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	37,5
10	5	5	5	7,5	7,5	30	10	7,5	5	5	12,5
11-20	5	5	5	7,5	7,5	32,5	10	7,5	5	2,5	12,5
21-22	5	5	7,5	12,5	35	12,5	10	5	2,5	2,5	2,5
23-24	5	5	12,5	35	15	12,5	7,5	2,5	2,5	2,5	0
25-26	7,5	12,5	35	15	12,5	7,5	5	2,5	2,5	0	0
27-28	7,5	37,5	15	10	10	10	5	2,5	2,5	0	0
29	7,5	40	17,5	12,5	12,5	2,5	2,5	2,5	2,5	0	0
30	45	15	12,5	10	10	2,5	2,5	2,5	0	0	0
31	45	15	12,5	10	10	2,5	2,5	2,5	0	0	0
32	45	15	12,5	10	10	2,5	2,5	2,5	0	0	0
33	50	15	10	10	5	5	2,5	2,5	0	0	0
34	50	15	10	10	5	5	2,5	2,5	0	0	0
35	55	15	10	7,5	5	2,5	2,5	2,5	0	0	0
36	60	10	7,5	7,5	7,5	2,5	2,5	2,5	0	0	0
37	65	10	7,5	7,5	5	2,5	2,5	0	0	0	0
38	75	10	7,5	5	2,5	0	0	0	0	0	0

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

Des taux de retraite variant selon l'âge atteint et l'âge de retraite facultative ont également été utilisés pour les participants dont l'âge de retraite facultative est atteint durant la période de règles temporaires (règle du 85 points sans minimum d'âge). Ces taux de retraite sous forme de « fonction de densité » sont illustrés au tableau suivant :

TAUX DE RETRAITE

Âge de retraite facultative	Âge atteint														
	51 (%)	52 (%)	53 (%)	54 (%)	55 (%)	56 (%)	57 (%)	58 (%)	59 (%)	60 (%)	61 (%)	62 (%)	63 (%)	64 (%)	65 (%)
54	0	0	0	30	20	15	10	7,5	5	5	2,5	2,5	2,5	0	0
53	0	0	30	20	15	10	7,5	7,5	5	5	0	0	0	0	0
52	0	40	17,5	15	10	7,5	5	2,5	2,5	0	0	0	0	0	0
51	45	17,5	15	7,5	5	5	2,5	2,5	0	0	0	0	0	0	0

À compter du 14 décembre 2015, il y a retour à l'hypothèse de retraite de base à l'exception des participants touchés par une clause grand-père.

c) Taux d'invalidité

Quelques spécimens de ces taux sont présentés ci-après :

Âge	Taux d'invalidité par 1 000 individus
40	0,071
45	0,200
50	0,563
55	1,586
60	4,466
64	10,221

Les taux aux âges intermédiaires sont déterminés par interpolation géométrique.

Les taux d'invalidité ci-dessus supposent qu'il n'y a pas de retour au travail pour les invalides.

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

d) Taux de cessation de service

Les taux présumés de cessation de service selon les années de service du tableau ci-dessous ont été utilisés.

Années de service	Taux de cessation de service par 1 000 individus
3	25,1
8	11,8
13	6,4
18	4,1
23	3,2
28	2,8
33	2,7

Les taux aux âges intermédiaires peuvent être estimés par interpolation géométrique.

À compter de 55 ans, aucune cessation de service n'a été considérée.

e) Conjoints et enfants

Pour les participants actifs, il a été supposé que la proportion des participants ayant un conjoint est de 88 % à un âge pivot de 55 ans, à laquelle la probabilité que le conjoint survive de cet âge jusqu'au moment de l'évaluation actuarielle est appliquée. Par exemple, selon cette méthodologie, la proportion des participants masculins de 70 ans ayant un conjoint serait équivalente à 88 % multipliée par la probabilité que sa conjointe survive entre 52 et 67 ans en supposant qu'elle soit âgée de trois ans de moins que le retraité.

Pour les participants qui prennent leur retraite avant l'âge de 55 ans, l'hypothèse est ajustée de façon à ce que la proportion des participants ayant un conjoint à l'âge de la retraite génère une proportion de 88 % à 55 ans en tenant compte de la probabilité de survie du conjoint entre la retraite et l'âge de 55 ans.

Pour les participants retraités, l'hypothèse est la même que pour les participants actifs à l'exception des retraités ayant une rente réversible à 60 %. Pour ceux-ci, il a été supposé que la proportion des participants de sexe féminin ayant un conjoint est égale à 100 % multipliée par la probabilité que le conjoint ait survécu depuis la retraite du participant. En ce qui concerne les participants de sexe masculin, la proportion des participants ayant un conjoint au moment de la retraite a été augmentée à 101 % afin de tenir compte de la plus forte probabilité qu'une personne différente se qualifie à titre de conjoint au moment du décès du participant.

Il a été supposé que les participants ont un conjoint du sexe opposé.

De plus, il a été supposé que les conjointes des participants de sexe masculin sont âgées de trois ans de moins que ceux-ci. Quant aux participants de sexe féminin, il a été supposé que leurs conjoints sont âgés de deux ans de plus que celles-ci.

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

Les rentes payables au conjoint et aux enfants ont été évaluées d'après des données précises sur l'année de naissance du conjoint et celle des enfants. Les taux de mortalité utilisés pour le conjoint sont les mêmes que ceux utilisés pour les retraités du même sexe. Quant aux enfants, la rente est présumée versée jusqu'à 21 ans.

Aucun enfant n'a été supposé admissible à la demi-rente advenant le décès du conjoint.

f) Taux de transfert

Lors de cessations de service, il a été supposé qu'aucun participant ne se prévaudra d'une entente de transfert interentreprises.

3. Méthode d'évaluation de l'actif

La juste valeur marchande de l'actif extraite des états financiers vérifiés du Régime à la date d'évaluation a été utilisée. Il est à noter que le montant de la lettre de crédit n'est pas considéré sous base de capitalisation.

4. Méthode d'évaluation de la provision actuarielle

La méthode de répartition des prestations au prorata des années de service a été utilisée. Selon cette méthode, on a recours à une projection du service et des salaires pour estimer la somme des prestations futures et l'on attribue une part égale de ce total chaque année de service décomptée. La valeur actuelle des prestations est égale à la valeur actuarielle des prestations futures attribuées aux années de service décomptées jusqu'à la date de l'évaluation. Pour chacun des participants, la provision actuarielle est au moins égale à leurs cotisations accumulées avec intérêts.

Le coût des prestations pour la prochaine année est égal à la valeur actuarielle des prestations attribuées au service prévu durant cette année.

Cette méthode est sensible à la composition démographique du groupe, notamment en ce qui concerne l'âge moyen de la population active. En effet, selon cette méthode, le coût des prestations attribué à chacun des participants augmente chaque année avec l'âge de ceux-ci. Ainsi, si l'on considère l'ensemble des participants actifs et, qu'au cours des prochaines années, une hausse de l'âge moyen des participants est observée, cela contribuera à augmenter le coût des prestations des années futures lorsqu'il est exprimé en pourcentage de la masse salariale des participants. De même, un rajeunissement de la population active contribuera à diminuer le coût des prestations lorsqu'il est exprimé en pourcentage de la masse salariale des participants.

© Aon Hewitt inc., 2015. Tous droits réservés.

ANNEXE B :

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DISPOSITIONS

RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC (RRHQ)

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DISPOSITIONS
RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC (RRHQ)

Taux de cotisation des employés	50 % de la cotisation d'exercice sujet au maximum suivant : • 9,25 % en 2016 • 10,00 % en 2017 • 10,75 % en 2018 • Jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage de l'année précédente
Rente de retraite	2,25 % X salaire moyen des cinq meilleurs années X années de service crédité; MOINS 0,7 % X moyenne des cinq derniers MGA X années de service crédité
Rente de raccordement	
• **Jusqu'à 60 ans**	0,2 % X moyenne des cinq derniers MGA X années de service crédité jusqu'en 2015
• **Jusqu'à 65 ans**	0,2 % X moyenne des cinq derniers MGA X années de service crédité jusqu'en 2015; PLUS 0,7 % X moyenne des cinq derniers MGA X années de service crédité
Retraite sans réduction	Au premier des âges suivants : • 60 ans et 15 années de service crédité; OU • Règle du 85 points (âge PLUS années de service crédité) sujette à un minimum 55 ans
Retraite avec réduction	55 ans Réduction de 3 % par année si au moins 15 ans de service crédité, sinon réduction par équivalence actuarielle
Indexation de la rente après la retraite	Le plus élevé de : • 100 % IPC (maximum 2 %) • IPC réduit de 3 %
Prestation de décès après la retraite (forme normale)	Rente réversible à 50 % au conjoint

Septembre 2016

ANNEXE C :

SOMMAIRE DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

SOMMAIRE DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

Assurance vie

	Option A*	Options B ou C*
Assurance vie collective de base (AVCB)		
Montant assuré	Option A : 25 000 $	Option B : 50 000 $ Option C : 75 000 $
Participation	Obligatoire	Obligatoire
Partage de primes	50 % Hydro-Québec 50 % employé	50 % Hydro-Québec 50 % employé
Retraite	Maintien de la protection pour les retraités admissibles Partage de primes : - 100 % Hydro-Québec (si admissible à une retraite facultative ou anticipée au 1er janvier 2015) - 50 % Hydro-Québec / 50 % retraité (sinon, avec 25 ans de service ou plus à HQ) - 35 % Hydro-Québec / 65 % retraité (sinon, avec moins de 25 ans de service à HQ)	Maintien de la protection pour les retraités admissibles Partage de primes : - 75 % Hydro-Québec / 25 % retraité pour l'option B 66 2/3 % Hydro-Québec / 33 1/3 % retraité pour l'option C (si admissible à une retraite facultative ou anticipée au 1er janvier 2015) - 50 % Hydro-Québec / 50 % retraité (sinon, avec 25 ans de service ou plus à HQ) - 35 % Hydro-Québec / 65 % retraité (sinon, avec moins de 25 ans de service à HQ)
Fin de l'assurance	Cessation d'emploi (autre que retraite)	Cessation d'emploi (autre que retraite)
Assurance vie collective complémentaire (AVCC)		
Montant assuré	½ à 5 fois le salaire annuel de base (moins AVCB)	½ à 3 fois le salaire annuel de base (moins AVCB)
Participation	Facultative	Facultative
Partage de primes	½ à 3 fois : 50 % Hydro-Québec / 50 % employé 4e et 5e fois : 100 % employé	50 % Hydro-Québec 50 % employé
Retraite	Maintien de la protection pour les retraités admissibles Partage de primes : - jusqu'à 1 fois : 50 % Hydro-Québec / 50 % retraité (si admissible à une retraite facultative ou anticipée au 1er janvier 2015 OU si 25 ans de service à HQ) 35 % Hydro-Québec / 65 % retraité (sinon) - 1,5 fois et plus : 100 % retraité	Fin de la protection
Fin de l'assurance	Cessation d'emploi (autre que retraite) 65 ans pour un retraité	Cessation d'emploi
Assurance vie collective complémentaire des personnes à charge		
Montant assuré	Conjoint: 10 000 $ à 150 000 $, par 10 000 $ Enfant : 10 000 $, si le conjoint est assuré	Non disponible
Participation	Facultative	
Partage de primes	100 % employé	
Retraite	Maintien de la protection, payée à 100 % par le retraité	
Fin de l'assurance	Cessation d'emploi (autre que retraite) Lorsque l'adhérent atteint 65 ans	

*** Les nouveaux employés non syndiqués, ingénieurs, chercheurs ou constables participent obligatoirement à l'option A. Pour les autres groupes d'emploi, le choix de l'option A est à la discrétion de l'employé.**

SOMMAIRE DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

Assurance salaire – employés permanents

	Employés non syndiqués, ingénieurs, chercheurs et constables	Autres employés
Assurance salaire de courte durée		
Prestation	100 % du salaire de base	100 % du salaire de base pour la durée du crédit accumulé, 80 % du salaire de base par la suite
Statut fiscal	Imposable	Imposable
Accumulation du crédit	Non applicable	2 semaines par année de service, maximum de 52 semaines
Délai de carence	Aucun	Aucun
Durée maximale des prestations	26 semaines	52 semaines
Partage de coûts	100 % Hydro-Québec	100 % Hydro-Québec
Assurance salaire de longue durée		
Prestation	75 % du salaire de base au début de l'invalidité	80 % du salaire de base au début de l'invalidité
Statut fiscal	Imposable	Imposable
Durée maximale des prestations	Retour au travail ou 65 ans ou date de retraite facultative avec un minimum de 30 ans de participation au RRHQ	Retour au travail ou 65 ans ou date de retraite facultative avec un minimum de 30 ans de participation au RRHQ
Partage de coûts	100 % Hydro-Québec	100 % Hydro-Québec
Indexation annuelle	Oui, au 1er janvier suivant 18 mois d'invalidité selon la plus élevée des valeurs suivantes : • IPC, sujet à un maximum de 2 % • IPC - 3 %	Oui, au 1er janvier suivant 2 ans d'invalidité, selon la plus élevée des valeurs suivantes : • IPC, sujet à un maximum de 2 % • IPC - 3 %
Rente d'invalidité	À la fin des prestations de longue durée, basée sur la période de non-participation au RRHQ	À la fin des prestations de longue durée, basée sur la période de non-participation au RRHQ

Assurance salaire – employés temporaires

	Employés non syndiqués, ingénieurs, chercheurs et constables	Autres employés*
Assurance salaire de courte durée		
Prestation	90 % du salaire de base (70 % pour les constables)	60 % du salaire de base
Statut fiscal	Imposable	Non imposable
Délai de carence	Aucun	2 semaines
Durée maximale des prestations	26 semaines	15 semaines
Partage de coûts	100 % Hydro-Québec	100 % employé
Assurance salaire de longue durée		
Prestation	50 % du salaire de base au début de l'invalidité	60 % du salaire de base au début de l'invalidité
Statut fiscal	Non imposable	Non imposable
Durée maximale des prestations	Retour au travail ou 65 ans	Retour au travail ou 65 ans
Partage de coûts	100 % employé	100 % employé
Indexation annuelle	Au choix de l'employé Selon la plus élevée des valeurs suivantes : • IPC, sujet à un maximum de 2 % • IPC - 3 %	Oui, au 1er janvier suivant 2 ans d'invalidité, selon la plus élevée des valeurs suivantes : • IPC, sujet à un maximum de 2 % • IPC - 3 %

* S'ajoute pour les autres employés le Régime de congés de maladie qui permet de cumuler un crédit permettant de s'absenter en cas d'invalidité à 100 % du salaire jusqu'à concurrence de 2 semaines.

SOMMAIRE DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

Assurance santé – employés

	Employés non syndiqués, ingénieurs, chercheurs et constables			Autres employés
Type de module	**Base**	**Bonifié**	**Enrichi**	
Généralités				
Types de couverture	Individuelle, monoparentale, couple ou familiale			Individuelle, monoparentale ou familiale
Partage des primes	**Hydro-Québec :** Base -> Coût payé en entier par HQ, Bonifié ou enrichi -> 107 % du module de base payé par HQ **Employé :** Coût additionnel			**Hydro-Québec :** 50 % **Employé :** 50 %
Protection à la retraite	Maintien d'une protection moindre, si admissible Partage de primes : 50 % Hydro-Québec / 50 % retraité (si admissible à une retraite facultative ou anticipée au 1er janvier 2015 OU si 25 ans de service à HQ) 35 % Hydro-Québec / 65 % retraité (sinon)			
Protection				
Franchise annuelle	Aucune	Aucune	Aucune	25 $ par famille
Médicaments sur ordonnance	75 % 100 % après 3 000 $ de frais admissibles	80 % 100 % après 3 000 $ de frais admissibles	80 % 100 % après 3 000 $ de frais admissibles	80 % 100 % après atteinte du plafond de la RAMQ
Psychologues et psychiatres	50 % pour les psychologues et 80 % pour les psychiatres Max. global de 1 400 $ par année par personne assurée	50 % pour les psychologues et 80 % pour les psychiatres Max. global de 1 400 $ par année par personne assurée	50 % pour les psychologues et 80 % pour les psychiatres Max. global de 1 400 $ par année par personne assurée	50 % pour les psychologues et 80 % pour les psychiatres Max. global de 1 400 $ par année par personne assurée
Hospitalisation	Non couvert	Chambre semi-privée	Chambre semi-privée	Chambre semi-privée
Autres frais médicaux	Non couvert	80 %	80 %	80 %
Frais paramédicaux	Non couvert	100 %, maximum de 52 $ par visite* *Sujets au maximum global*	100 %, maximum de 52 $ par visite* *Sujets au maximum global*	80 %, maximum de 52 $ par visite* Maximum annuel de 1 400 $ par personne assurée
Frais visuels	Non couvert	Non couvert	100 %, maximum de 200 $ par année par personne assurée *Sujets au maximum global*	Non couvert
Frais dentaires	Non couvert	Enfants à charge seulement	Toutes les personnes assurées	Toutes les personnes assurées
• Diagnostic et prévention • Restauration et chirurgie • Prothèse et implant • Orthodontie • Franchise annuelle • Maximum annuel		80 % 60 % 60 % Non Non *Sujets au maximum global*	80 % 60 % 60 % Non Non *Sujets au maximum global*	100 % 80 % 60 % Non 25 $ pour l'employé et 25 $ pour les personnes à charge 2 100 $ par année par personne assurée**
Maximum global (frais paramédicaux, dentaires et visuels)	Non applicable	1 000 $ par année par personne assurée	2 000 $ par année par personne assurée	Non applicable
Assurance voyage personnel	100 %, maximum 5 000 000 $ par voyage			100 %, maximum 5 000 000 $ par voyage
Assurance annulation	100 %, maximum 5 000 $ par voyage			100 %, maximum 5 000 $ par voyage

* Le maximum de remboursement par visite passera à 53 $ à compter du 1er janvier 2017 puis à 54 $ à compter du 1er janvier 2018.
** Le maximum annuel passera à 2 150 $ à compter du 1er janvier 2017 puis à 2 200 $ à compter du 1er janvier 2018.

SOMMAIRE DES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

Assurance santé – retraités

Généralités	
Types de couverture	Individuelle, monoparentale ou familiale
Partage des primes	50 % Hydro-Québec / 50 % retraité (si admissible à une retraite facultative ou anticipée au 1er janvier 2015 OU si 25 ans de service à HQ) 35 % Hydro-Québec / 65 % retraité (sinon)
Protection	
Franchise annuelle	25 $ par famille
Médicaments sur ordonnance	80 % 100 % après l'atteinte du maximum prévu par la RAMQ
Psychologues et psychiatres	50 % pour les psychologues et 80 % pour les psychiatres Maximum de 500 $ par année (2 fois ce maximum par famille) pour les psychologues et aucun maximum pour les psychiatres
Hospitalisation en soins actifs	Chambre semi-privée
Hospitalisation chronique et de convalescence	Chambre semi-privée : 100 % les 60 premiers jours (par période de 12 mois) et 80 % par la suite
Frais paramédicaux **Sujets au maximum global**	
• Chiropraticien et podiatre	80 %, max. global de 15 $/visite et de 20 visites (2 fois ce maximum par famille)
• Physiothérapeute et technicien en réadaptation physique	80 %, max. global de 20 $/visite et de 20 visites (2 fois ce maximum par famille)
Autres frais médicaux	80 %
Maximum global	Remboursement maximal viager de 35 000 $ par personne assurée (excluant les frais d'hospitalisation en soins actifs, les premiers 60 jours par année en frais d'hospitalisation chronique et de convalescence et les médicaments)
Assurance voyage personnel et assurance annulation	Aucune protection