RÉPONSES D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION À LA DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS N^{O} 2 DE LA FCEI

DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS NO 1 DU TÉMOIN - EXPERT, NATALIE COLPRON, À HYDRO-QUÉBEC DANS SES ACTIVITÉS DE DISTRIBUTION

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. **Référence** : Balisage relatif à la rémunération du Distributeur, p. 5
Suivi de la décision D-2016-033. 19 mai 2016

Préambule

« Hydro-Québec s'efforce de maintenir une rémunération globale comparable à la médiane du marché... »

Demandes

1.1 Est-ce que cet énoncé s'applique également aux employés syndiqués et aux employés non syndiqués d'Hydro-Québec? Veuillez expliquer.

Réponse :

Le niveau de la rémunération globale est ciblé à la médiane du marché pour l'ensemble des employés syndiqués et non syndiqués d'Hydro-Québec.

1.2 Est-ce que cet énoncé s'applique également séparément aux quatre grandes composantes de la rémunération globale, soit le salaire de base, la rémunération incitative, la valeur des régimes de retraite et la valeur de l'assurance collective? Veuillez confirmer sous quelle composante Hydro-Québec aurait une approche différente et expliquer l'orientation privilégiée par Hydro-Québec à cet égard (par exemple, s'efforcer d'être au 40e centile ou au 60e centile).

Réponse :

Chacune des composantes de la rémunération globale est comparée séparément pour assurer une compatibilité avec les tendances du marché. La valeur accordée à chacune des composantes peut être inférieure ou supérieure à la médiane du marché dans la mesure où la valeur totale de la rémunération globale vise la médiane du marché. Hydro-Québec s'efforce d'offrir une rémunération globale se situant au 50e percentile du marché pour l'ensemble de ses employés syndiqués et non syndiqués.

1.3 Hydro-Québec vise à maintenir une rémunération globale comparable à celle du marché. À quel marché se compare Hydro-Québec? Veuillez fournir la liste des organisations incluses dans le marché de référence d'Hydro-Québec.

Réponse :

Dans le cadre de la vigie active de la rémunération de ses employés syndiqués et non syndiqués, Hydro-Québec s'assure que les organisations avec qui elle compare sa rémunération répondent en grande partie aux quatre critères suivants :

- **être présentes au Québec ;**
- **figurer parmi les plus importantes et performantes de leur secteur d'activité économique ;**
- **posséder une structure organisationnelle comparable à celle d'Hydro-Québec ;**
- **employer une main-d'œuvre spécialisée et diversifiée.**

Le marché étant en constante évolution, Hydro-Québec n'utilise pas de marché de référence fixe. Celui-ci est également susceptible de changer en fonction de la participation des organisations aux sondages de rémunération. Dans le cadre de ses activités de vigie, Hydro-Québec s'assure que le nombre d'entreprises avec qui elle compare sa rémunération soit suffisamment important.

1.4 S'agit-il du même marché pour les employés syndiqués que pour les employés non syndiqués? Dans la négative, veuillez confirmer les sociétés faisant partie dudit marché, séparément pour les syndiqués et les non -syndiqués.

Réponse :

Voir la réponse à la question 1.3.

1.5 Aux fins de s'efforcer de maintenir une rémunération globale comparable à la médiane du marché, veuillez expliquer comment, dans son administration courante des salaires, de la rémunération incitative, des régimes de retraite et de l'assurance collective, Hydro-Québec gère, administre et même élabore ses pratiques de rémunération globale en visant le maintien à la médiane du soi-disant marché.

Réponse :

Hydro-Québec compte sur une équipe de spécialistes de la rémunération globale chevronnée pour effectuer une vigie active de la rémunération qu'elle offre à ses employés syndiqués et non syndiqués. Cette vigie fait partie intégrante de l'administration courante de la rémunération globale à Hydro-Québec. Elle permet de s'assurer que la rémunération globale se positionne à la médiane du marché.

Hydro-Québec participe annuellement aux enquêtes salariales et aux enquêtes ciblant spécifiquement les assurances collectives et les régimes de retraite, lesquelles sont réalisées par les grandes firmes de consultation en rémunération au Québec. Hydro-Québec demeure à l'affut de la variation des conditions de rémunération offertes sur le marché en analysant les résultats de ces enquêtes sur une base annuelle. Ces outils fiables et riches en information pour la gestion de la rémunération permettent de savoir ce que paient les autres organisations. Ces études offrent des points de repère permettant aux spécialistes d'Hydro-Québec de comparer la rémunération globale avec le marché et d'établir le positionnement de la rémunération de l'entreprise en comparaison avec celle du marché.

De plus, Hydro-Québec analyse les prévisions d'augmentations salariales établies par les grandes firmes de consultation afin d'établir ses budgets d'augmentations salariales annuels. Les données publiées dans ces enquêtes permettent de dégager les tendances du marché du travail et de valider l'alignement et le positionnement de l'offre de rémunération globale d'Hydro-Québec.

Hydro-Québec est membre depuis plus d'une vingtaine d'années du Groupe de rémunération de Montréal. Ce forum permet entre autres l'échange d'informations relatives à la rémunération entre les entreprises membres.

1.6 Afin de contrôler ou de s'assurer qu'effectivement, Hydro-Québec maintient au fil des ans sa rémunération globale (et ses composantes) à la médiane du marché, comment Hydro-Québec procède-t-elle à vérifier, constater, mesurer, valider que sa rémunération globale, ses salaires payés, sa rémunération incitative, ses régimes de retraite et son régime d'assurance collective se maintiennent véritablement à la médiane du marché, et ce séparément pour les employés syndiqués et non syndiqués?

Réponse :

Voir la réponse à la question 1.5.

1.7 À l'aide de quelle méthode/outil Hydro-Québec effectue-t-elle les validations, vérifications, mesures mentionnées à 1.6?

Réponse :

Voir la réponse à la question 1.5.

1.8 À quelle fréquence Hydro-Québec effectue-t-elle les validations, vérifications, mesures mentionnées à 1.6 et à quelle fréquence va-t-elle chercher la rémunération

médiane du marché globalement ou séparément pour les employés syndiqués et non syndiqués?

Réponse :

Voir la réponse à la question 1.5.

1.9 Afin de s'assurer qu'Hydro-Québec a procédé comme il se doit à valider, vérifier et mesurer l'atteinte de son objectif d'être à la médiane du marché au cours des dix dernières années à une, deux, trois ou quatre reprises, veuillez fournir l'étude et/ou les études à l'appui y compris les résultats permettant de constater comment la rémunération globale chez Hydro-Québec se situe dans les faits à la médiane du soi-disant marché.

Réponse :

En 2003, la firme Towers Perrin a effectué un balisage de la rémunération globale pour Hydro-Québec, lequel a été déposé à la Régie dans le cadre du dossier R-3492-2002 – Phase 2, à la pièce HQD-13, document 6.5.

En 2013, Hydro-Québec a participé à une enquête de balisage de la rémunération globale à la demande d'Hydro One Networks. Celle-ci a été réalisée par la firme Mercer. Ce document est disponible publiquement sur le site de la Commission de l'énergie de l'Ontario[1].

En 2016, la firme Normandin Beaudry a effectué un balisage de la rémunération globale pour Hydro-Québec, lequel est déposé à la Régie dans le présent dossier à l'annexe C de la pièce HQD-8, document 2 (B-0038).

2. **Référence** : Balisage relatif à la rémunération du Distributeur, p. 5 et 6.

Préambule

Hydro-Québec fait état de quatre grands critères à respecter afin de pouvoir faire partie du marché de référence auquel l'on souhaite se comparer pour l'étude de balisage de la rémunération globale.

Demandes

2.1 Qui ou par qui et comment chez Hydro-Québec ces critères ont-ils été établis?

[1] **Dossier EB-2013-0416, pièce C1-3-2, pièce jointe 1, *Compensation Cost Benchmarking Study – Hydro One Networks Inc.*, 9 décembre 2013 : http://www.hydroone.com/RegulatoryAffairs/Documents/EB-2013-0416%20Dx%20Rates/Exhibit%20C/C1-03-02%20Attachment%201.pdf.**

Réponse :

Ces critères ont été établis par la vice-présidence – Ressources humaines d'Hydro-Québec.

2.2 Est-ce que ces critères sont nouveaux? Sinon, depuis quand sont-ils en vigueur?

Réponse :

Ces critères sont en vigueur depuis plus de 10 ans.

2.3 Ces critères ont-ils été utilisés précédemment par Hydro-Québec lors de quelconque étude de comparaison et si oui, quand spécifiquement?

Réponse :

Ces critères ont été utilisés en 2003 pour le choix des organisations du groupe de comparaison dans le cadre de l'étude de balisage sur la rémunération globale des employés d'Hydro-Québec réalisée par la firme Towers Perrin.

2.4 Comment et/ou en quoi le critère de sélectionner les entreprises les plus performantes de leur secteur d'activité économique a-t-il été (i) validé et (ii) retenu?

Réponse :

Une entreprise présentant une bonne performance à long terme dans son secteur d'activité attire le talent et offre généralement une rémunération globale concurrentielle, mais bien gérée.

La performance est également un atout recherché par les investisseurs externes ou les actionnaires. Hydro-Québec, en tant que leader mondial en hydroélectricité, doit se comparer à des entreprises performantes au sein de leur secteur d'activité économique. Les entreprises qui performent au chapitre des résultats financiers présentent une crédibilité pour l'actionnaire d'Hydro-Québec.

2.5 Pour pouvoir faire partie du marché de référence, il suffit de figurer, parmi les plus importantes et les plus performantes peu importe le secteur d'activité sans qu'il y ait quelconque rapprochement avec la distribution, la production et le transport. Veuillez expliquer la rationnelle d'Hydro-Québec à cet égard.

Réponse :

En plus de ce qui est énoncé en réponse à la question 2.4, lorsque l'on définit un marché de référence, il importe de tenir compte du fait que :

- **la représentativité d'un secteur par rapport à un autre ne s'applique pas de manière uniforme sur l'ensemble des emplois ;**
- **le marché de référence comprend des employeurs avec lesquels Hydro-Québec concourt pour le talent, tous emplois confondus.**

3. **Références** : (i) Pièce B-0028, annexe C, p.7 et p. 8, tableau 2
(ii) Pièce B-0063, tableau B p. 12

Préambule

Conjointement avec Hydro-Québec, la firme Normandin Beaudry a sélectionné les emplois à baliser selon une liste de quatre critères de sélection. Le rapport de Normandin Beaudry couvre un échantillon de 53 emplois représentant 29 % des employés d'Hydro-Québec.

La firme Normandin Beaudry présente au tableau 2, la proportion des titulaires couverts par l'étude, par groupe d'employés. La Régie y a ajouté, au tableau B, la proportion des titulaires couverts par l'étude en pourcentage, par groupe d'employés.

Selon les données présentées au tableau B, la proportion des titulaires appariés varie significativement de 7,6 % pour les cadres intermédiaires à 85,1 % pour les ingénieurs.

Demande

3.1 Comment l'échantillon de 53 emplois a-t-il été sélectionné et comment est-on arrivé à déterminer le nombre de titulaires, pour chaque catégorie d'emploi. Veuillez fournir le détail de vos calculs à l'appui pour chaque groupe d'employés.

Réponse de Normandin Beaudry :

À partir de la liste des emplois d'Hydro-Québec, Normandin Beaudry a sélectionné ceux à baliser conjointement avec Hydro-Québec, en s'assurant que les emplois retenus permettent une juste représentativité :

- **de chaque groupe d'employés ;**
- **des différents niveaux de ces groupes d'employés ;**
- **des différentes familles d'emplois à Hydro-Québec ;**
- **des différentes divisions d'Hydro-Québec ;**
- **du nombre d'emplois et de titulaires retenus aux fins de comparaison au marché ;**
- **des titulaires syndiqués dans l'enquête de balisage ;**
- **de l'occurrence des emplois dans le marché de référence.**

Le nombre de titulaires par emploi est présenté à l'annexe A.

4. **Référence** : (i) Pièce B-0068, tableau E-3 p. 5

Préambule

La firme Normandin Beaudry présente au tableau E-3 le nombre d'organisations de comparaison relatif à chacun des titres des emplois à l'étude de balisage.

Demande

4.1 Veuillez fournir, pour chacun des 53 titres des emplois à l'étude et pour chacune des organisations de comparaison de façon anonyme, la tabulation des données obtenues du marché de référence et qui ont été utilisées pour déterminer le salaire de base moyen selon la méthode des coûts simulés, le point témoin et/ou les échelles salariales.

Réponse de Normandin Beaudry :

Voir la réponse à la question 4.1 de la demande de renseignements n° 1 de la Régie à la pièce HQD-16, document 1.1 (B-0063).

5. **Référence** : (i) Pièce B-0068, tableau E-4 p. 6

Préambule

La firme Normandin Beaudry présente au tableau E-4 l'étendue des échelles salariales du marché et d'Hydro-Québec.

Demande

5.1 Veuillez également fournir le point d'entrée et/ou le minimum de l'échelle salariale pour chaque groupe d'employés non syndiqués et syndiqués.

Réponse de Normandin Beaudry :

Les informations demandées sont présentées au tableau R-5.1.

TABLEAU R-5.1 :
MINIMUM DES ÉCHELLES SALARIALES DU MARCHÉ ET D'HYDRO-QUÉBEC (K$)

	Marché (médiane)	Hydro-Québec
Cadres intermédiaires	92,4	74,1
Cadres de maîtrise	67,1	59,4
Professionnels	69,7	63,5
Spécialistes	62,2	58,6
Ingénieurs	71,2	86,0
Technologues	54,7	52,8
Métiers	58,4	63,4
Bureau	40,3	46,8
ENSEMBLE DES EMPLOIS	**59,3**	**64,5**

6. **Référence** : (i) Pièce B-0028, annexe C, p.9

Préambule

La firme Normandin Beaudry indique que sa source principale de données de marché, **rémun**, a été privilégiée pour d'étude de balisage de la rémunération globale d'Hydro-Québec et ajoute que cette base de données couvre 240 emplois repères et est constituée de 209 organisations.

Demandes

6.1 Veuillez fournir la liste des 209 organisations faisant partie de la base de données de marché, **rémun**.

Réponse de Normandin Beaudry :

La liste des 209 organisations participantes est fournie à l'annexe B.

6.2 Veuillez spécifier, sur les 240 emplois repères couverts, le nombre d'emplois non syndiqués versus le nombre d'emplois syndiqués.

Réponse de Normandin Beaudry :

La liste des emplois repères de l'édition 2015 de l'enquête rémun est fournie à l'annexe C. Le caractère syndiqué ou non syndiqué étant propre à la réalité de chaque organisation, les emplois repères de l'enquête de rémunération rémun ne sont pas catégorisés selon ce critère.

7. **Références** : (i) Balisage relatif à la rémunération du Distributeur, p. 5 et 6.
(ii) Pièce B-0028, annexe C, p. 17 et 18

Préambule

Hydro-Québec fait état de quatre grands critères à respecter afin de pouvoir faire partie du marché de référence auquel l'on souhaite se comparer pour l'étude de balisage de la rémunération globale.

Hydro-Québec fait également état de quatre critères de sélection pour l'échantillon des emplois qui a été retenu aux fins de comparaison avec le marché en matière de rémunération globale dont la cohérence entre le poids des titulaires syndiqués dans l'enquête de balisage et celui chez Hydro-Québec.

Normandin Beaudry fournit, dans son rapport portant sur l'étude de balisage, la liste des organisations identifiées pour constituer le marché de référence servant à l'étude de balisage.

Demandes

7.1 Le marché de référence ne semble pas répondre aux quatre grands critères établis au départ. Veuillez expliquer en quoi le marché de référence choisi correspond-il aux critères établis au départ?

Réponse de Normandin Beaudry :

Il importe de noter que ces quatre critères ne sont pas cumulatifs, car le marché de référence aurait été trop restreint et cela aurait créé des enjeux de disponibilité de données. Les organisations répondent en grande partie à ces critères.

Par ailleurs, pour certains emplois propres à la réalité d'Hydro-Québec, le marché de référence a été élargi pour inclure de grands distributeurs d'hydroélectricité canadiens.

7.2 Plus spécifiquement, veuillez expliquer la surpondération de sociétés du service financier bancaire, soit 7 organisations sur 41 (17 %) n'ayant pas d'employés syndiqués, à savoir :
(i) Banque Nationale
(ii) Caisse de dépôt et placement du Québec
(iii) Industrielle Alliance, Assurance auto et habitation inc.
(iv) Industrielle Alliance, Assurance et services financiers
(v) Intact Corporation Financière
(vi) La Capitale, assureur de l'administration publique inc.
(vii) La fédération des Caisses Desjardins du Québec

Réponse de Normandin Beaudry :

En préambule, Normandin Beaudry souhaite préciser que deux de ces sept organisations ont des employés syndiqués (vi et vii), comme indiqué dans leur questionnaire d'enquête (question générique sur le nombre d'employés syndiqués au Québec).

Lorsque l'on définit un marché de référence, il faut garder à l'esprit que :

- **la représentativité d'un secteur par rapport à un autre ne s'applique pas de manière uniforme sur l'ensemble des emplois. Ainsi, un emploi tel que monteur de ligne ne sera pas influencé par une plus forte représentation du secteur de la finance et de l'assurance dans son marché de référence ;**
- **le marché de référence comprend certes des employeurs appartenant au même secteur d'activité, mais également les employeurs avec lesquels Hydro-Québec concourt pour le talent, tous emplois confondus.**

Ces sept organisations ont été incluses dans le marché de référence car :

- **le marché de la finance et de l'assurance constitue un secteur important de l'économie québécoise ;**
- **le marché de la finance et l'assurance constitue un important joueur sur le marché du travail québécois, bassin de main-d'œuvre au sein duquel Hydro-Québec recrute des employés de bureau, des spécialistes, des professionnels et des cadres ;**
- **ces organisations répondent en grande partie aux critères de sélection du marché de référence.**

À noter que le caractère syndiqué ou non syndiqué est un élément moins pertinent lorsque l'on compare des postes de professionnels, spécialistes ou cadres.

7.3 Si une cohérence est désirée entre le poids des titulaires syndiqués dans l'enquête de balisage et celui chez Hydro-Québec, pourquoi ne pas avoir inclus dans le marché de référence la Banque Laurentienne, qui compte des emplois syndiqués?

Réponse de Normandin Beaudry :

Dans le cadre de l'étude de balisage, Normandin Beaudry a utilisé les données de rémunération provenant de l'enquête publiée rémun. Cette organisation n'était pas participante à cette enquête.

7.4 Veuillez expliquer la surpondération de sociétés du secteur des communications, soit 4 organisations sur 41 (10 %), à savoir :
(i) CBC/Radio-Canada
(ii) Groupe TVA inc.
(iii) Québécor Média inc.
(iv) Vidéotron S.E.N.C.

Réponse de Normandin Beaudry :

Comme mentionné en réponse à la question 7.2, lorsque l'on définit un marché de référence, il faut tenir compte du fait que :

- **la représentativité d'un secteur par rapport à un autre ne s'applique pas de manière uniforme sur l'ensemble des emplois. Ainsi, un emploi tel que monteur de ligne ne sera pas influencé par une plus forte représentation du secteur des communications ;**
- **le marché de référence comprend certes des employeurs appartenant au même secteur d'activité, mais comprend également les employeurs avec lesquels Hydro-Québec concourt pour le talent, tous emplois confondus.**

Ces quatre organisations ont été incluses dans le marché de référence car :

- **l'organisation (i) est une société d'État ;**
- **Québécor Média inc. est un employeur incontournable au Québec et les organisations (ii), (iii) et (iv) appartiennent à ce groupe ;**
- **ces organisations répondent en grande partie aux critères de sélection du marché de référence.**

7.5 Veuillez expliquer la sous-pondération de sociétés du secteur de l'énergie et des ressources naturelles, incluant par exemple des sociétés de l'industrie des pâtes et papier telles que Produits forestiers Résolu, Cascades ou Tembec ou des sociétés telles que Boralex, Emra ou Fortis.

Réponse de Normandin Beaudry :

Dans le cadre de l'étude de balisage, Normandin Beaudry a utilisé les données de rémunération provenant de l'enquête publiée rémun. Ces organisations n'étaient pas participantes à cette enquête.

7.6 Le marché de référence inclut B.C. Hydro et Manitoba Hydro. Comment expliquez-vous l'absence des sociétés d'hydro-électricité plus près du Québec, soit en Ontario, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau -Brunswick ou à Terre-Neuve?

Réponse de Normandin Beaudry :

Dans le cadre de l'enquête fermée auprès du secteur de l'électricité et d'industries connexes au Canada, les sociétés électriques de l'Ontario (Toronto Hydro et Hydro One), du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve avaient été approchées, mais n'ont pas donné suite à cette sollicitation. C'est également pour cette raison que nous avons sollicité des organisations québécoises telles que Thirau Victoriaville / Napec, Hydro-Sherbrooke ou Hydro-Magog.

7.7 Comment expliquez-vous l'absence de Régies dans les organisations ciblées par des enquêtes fermées (par exemple, la Régie de l'énergie)?

Réponse de Normandin Beaudry :

La base de données publiée rémun ne contient pas d'organismes de réglementation parmi ses participants. Dans le cadre des enquêtes fermées, Normandin Beaudry s'est concentrée sur des emplois techniques très précis qui ne sont pas présents au sein d'organismes de réglementation tels que la Régie.

7.8 Veuillez confirmer qu'à l'égard de la Ville de Magog et la Ville de Sherbrooke, l'enquête de balisage porte sur le volet Hydro de ces organisations et qu'en est-il pour la Ville de Montréal?

Réponse de Normandin Beaudry :

Normandin Beaudry confirme que l'enquête de balisage porte bien sur Hydro-Sherbrooke et Hydro-Magog. Ces deux organisations ont été sollicitées dans le cadre de l'enquête fermée sur le secteur de l'électricité et d'industries connexes au Canada. La ville de Montréal n'a pas été sollicitée lors de l'enquête fermée parce qu'elle n'est pas dans l'industrie de l'électricité. Toutefois, la ville de Montréal a été retenue dans le cadre des données de marché publiées.

8. **Références** : (i) Balisage relatif à la rémunération du Distributeur, p. 6
(ii) Pièce B-0063, tableau B p. 12
(iii) Pièce B-0068, tableau E-3 p. 6

Préambule

Hydro-Québec fait état des quatre critères de sélection pour l'échantillon des emplois qui a été retenu aux fins de comparaison avec le marché en matière de rémunération globale dont la cohérence entre le poids des titulaires syndiqués dans l'étude de balisage et celui chez Hydro-Québec.

Chez Hydro-Québec, les ingénieurs sont syndiqués. Le tableau B montre que 85,1 % des ingénieurs chez Hydro-Québec ont été appariés dans l'étude de balisage de la rémunération globale.

Demandes

8.1 Vu le poids important du nombre d'ingénieurs syndiqués appariés dans l'étude de balisage, veuillez expliquer la sous-pondération de sociétés d'ingénierie (par exemple SNC-Lavalin).

Réponse de Normandin Beaudry :

L'ingénierie conseil n'a pas été jugée comme un bon comparable dans le cadre du balisage. En effet, il existe une différence de réalité d'emploi entre les ingénieurs œuvrant dans les firmes de génie conseil et ceux en entreprise. De ce fait, l'ensemble du secteur n'a pas été privilégié dans le cadre de la comparaison au marché.

De plus, en ce qui concerne la société SNC-Lavalin, aucune donnée de cette organisation n'était disponible dans la base de données à la disposition de Normandin Beaudry pour les emplois couverts par le balisage.

8.2 Veuillez confirmer séparément à l'égard de l'ingénieur expert, l'ingénieur principal, l'ingénieur pleinement qualifié et l'ingénieur entrée, le nombre d'organisations faisant partie du marché de référence ayant des emplois d'ingénieurs syndiqués aux fins de l'appariement de l'étude de balisage.

Réponse de Normandin Beaudry :

Le caractère syndiqué ou non syndiqué étant propre à la réalité de chaque organisation, les emplois repères de l'enquête de rémunération rémun ne sont pas catégorisés selon ce critère.

8.3 Pour des entreprises ayant des postes syndiqués dans les données provenant de **rémun** ou des enquêtes fermées, est-ce que les données pour les postes appariés aux fins de l'étude de balisage proviennent des conventions collectives en vigueur à la date de l'étude. Dans l'affirmative, veuillez confirmer, pour chaque poste apparié régi par une convention collective, le salaire obtenu et le nombre d'années pour atteindre le maximum de l'échelle salariale.

Réponse de Normandin Beaudry :

Les données collectées dans le cadre de l'enquête publiée rémun sont fournies directement par les organisations et n'indiquent pas le statut syndiqué ou non syndiqué de chaque employé ou emploi.

Voir également la réponse à la question 8.2.

ANNEXE A :

NOMBRE DE TITULAIRES CHEZ HYDRO-QUÉBEC PAR EMPLOI (QUESTION 3.1)

NOMBRE DE TITULAIRES CHEZ HYDRO-QUÉBEC PAR EMPLOI

#	Titre des emplois à l'étude	Classe d'emploi	Groupe d'employés	Nombre de titulaires chez Hydro-Québec	
				Occupant l'emploi	Au global
1	Chef Affaires publiques et médias	9		1	
2	Chef Centrales II	9		6	
3	Directeur(trice) adjoint(e) États financiers	9		1	
4	Chef Analyse des états financiers	8		1	
5	Chef Approvisionnement de biens et services	8		3	
6	Chef Communication interne	8		1	
7	Chef adjoint(e) Centrales	7		22	
8	Chef Ressources humaines	7		5	
	SOUS-TOTAL		**Cadres intermédiaires**	**40**	**528**
9	Chef Maintenance	6		32	
10	Chef travaux aériens et souterrains I	5		74	
11	Chef Guichet Unique	5		13	
	SOUS-TOTAL		**Cadre de maîtrise**	**119**	**820**
12	Avocat(e) et notaire III	7		28	
13	Conseiller(ère) Conditions de travail III	6		10	
14	Partenaire d'affaires Ressources humaines III	6		23	
15	Avocat(e) et notaire I	5		5	
16	Conseiller(ère) Conditions de travail II	5		29	
17	Conseiller(ère) Avantages sociaux I	4		5	
	SOUS-TOTAL		**Professionnels**	**100**	**962**

#	Titre des emplois à l'étude	Classe d'emploi	Groupe d'employés	Nombre de titulaires chez Hydro-Québec	
				Occupant l'emploi	Au global
18	Conseiller(ère) Environnement III	D		26	
19	Conseiller(ère) Comptabilité Activités Spécialisées	D		7	
20	Conseiller(ère) Comptabilité financière et de gestion III	C		161	
21	Conseiller(ère) Soutien Développement informatique II	C		97	
22	Chargé(e) de projets - Informatique	C		68	
23	Conseiller(ère) architecture des technologies de l'information II	C		25	
24	Conseiller(ère) Communications d'entreprise II	C		11	
25	Conseiller(ère) Gestion financière II	C		5	
26	Conseiller(ère) Comptabilité financière et de gestion II	B		59	
27	Conseiller(ère) Contrôle de projets I	B		29	
28	Conseiller(ère) Formation	B		20	
29	Conseiller(ère) Soutien Développements informatiques I	B		11	
30	Conseiller(ère) Gestion financière I	B		2	
31	Analyste Services clients informatique	A		58	
32	Analyste Développement informatique	A		17	
	SOUS-TOTAL		**Spécialistes**	**596**	**3 733**
33	Ingénieur expert	expert		304	
34	Ingénieur principal	principal		964	
35	Ingénieur pleinement qualifié	pleinement qualifié		82	
36	Ingénieur entrée	entrée		52	
	SOUS-TOTAL		**Ingénieurs**	**1 402**	**1 648**

#	Titre des emplois à l'étude	Classe d'emploi	Groupe d'employés	Nombre de titulaires chez Hydro-Québec	
				Occupant l'emploi	Au global
37	Technicien Expert Automatisme Maintenance	C		19	
38	Technicien Soutien - Génie civil	inter		55	
39	Technicien Soutien - Mécanique et maintenance	inter		65	
40	Technicien Chef Automatisme Maintenance	inter		319	
41	Technicien Soutien Électrique Maintenance	inter		103	
42	Technicien - Génie civil - Civil	B		66	
43	Technicien Électrique Projet	B		188	
	SOUS-TOTAL		**Technologues**	**815**	**2 448**
44	Électricien d'appareillage	24		634	
45	Monteur(euse) Distribution	23		549	
46	Mécanicien de véhicule et d'équipement	20		128	
47	Magasinier	12		33	
48	Ouvrier support	11		9	
	SOUS-TOTAL		**Métiers**	**1 353**	**5 454**
49	Agent(e) principal(e) Gestion des stocks	10		12	
50	Dessinateur(trice) projeteur(euse)	7		21	
51	Assistant(e) administratif(ive)	6		52	
52	Représentant(e) Service à la clientèle	5		635	
53	Commis Support administration	3		153	
	SOUS-TOTAL		**Bureau**	**873**	**2 591**
	TOTAL		**Hydro-Québec**	**5 298**	**18 184**

ANNEXE B :

LISTE DES 209 ORGANISATIONS PARTICIPANTES (QUESTION 6.1)

Enquête rémun – Édition 2015-2016

LISTE DES 209 ORGANISATIONS PARTICIPANTES PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

ACCEO Solutions inc.
Administration portuaire de Montréal
Aéroports de Montréal
Agence métropolitaine de transport
Agromex inc.
Agropur coopérative laitière
Air Canada
Algorithme Pharma
Aliments Ultima
Amec Environnement & Infrastructure
Aptalis Pharma Canada inc.
Averna
Aviva, Canada inc.
Avon Canada inc.
AXOR Experts-Conseils Inc.
B3CG Interconnect inc.
Banque Nationale
BBA Inc.
Bell Helicopter Textron Canada
Belron Canada inc.
Biron Groupe Santé
Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l./LLP
Bombardier aéronautique
Bombardier inc.
Bombardier produits récréatifs inc. (BRP)
Bouthillette Parizeau
Busch Vacuum Technics Inc. (Canada)
CAA-Québec
CAE
Caisse de dépôt et placement du Québec
Cegertec WorleyParsons
Centraide du Grand Montréal
Chambre des Notaires du Québec
CIMA+
Cirque du Soleil
CMC Électronique inc.
Colabor
Commission de la construction du Québec
Concept Naval Experts Maritimes inc.
Confab
Construction DJL
Corporations d'aliments Catelli
Covidien
Croesus Finansoft
Croix Bleue du Québec
Croix Bleue Medavie
Danone Inc.
Divertissements Gameloft inc.
DTI Software
Ébénisterie Beaubois Ltée
École de Technologie Supérieure
École Polytechnique de Montréal
Ecosystem
Electronic Arts Montréal
Elkem
Emballage St-Jean Ltée
Energizer
Essilor
Ezem Canada/Bracco
F. Ménard
Familiprix
Fednav
Fenplast
Financière des professionnels Inc.
Fonds de solidarité FTQ
Fromageries Bel Canada inc.
Gala Systèmes Inc.
Galderma
Gaz Métro
GE Aviation
General Dynamics Produits de défense et Systèmes tactiques - Canada inc.
Génius conseil inc.
Gestion Universitas inc.
GIRO
Golder & Associés
Goodfellow Inc.
Grass Valley Canada
Groupe BPR inc.
Groupe Canam
Groupe CGI
Groupe conseil TDA
Groupe Cyr & Lyras
Groupe Marcelle
Groupe Novatech inc.
Groupe Promutuel
Groupe RDL
Groupe Robert
Groupe Santé Medisys inc.
Groupe Sogides inc.
Groupe St-Hubert
Groupe TVA inc.
Halo Pharmaceutical inc.
HEC Montréal
Héma-Québec
Héroux Devtek
Hewitt Equipement
Humania Assurance

HumanWare
Hydro-Québec
IAMGOLD Corporation
Imagix - Imagerie médicale
Industrielle Alliance, Assurance auto et habitation inc.
Industrielle Alliance, Assurance et services financiers
Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)
Institut Rosell
Intact Corporation Financière
Investissement Québec
IWEB Technologies
Johnston-Vermette
Jubilant HollisterStier
Keurig Canada
L-3 MAS
La Capitale assureur de l'administration publique inc.
La Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa
La Coop fédérée
La fédération des Caisses Desjardins du Québec
La Presse
Lallemand inc.
Lauzon, Planchers de bois exclusifs
Le Groupe Maurice
LEDOR Assurances
Lek
Les Producteurs Laitiers du Canada
Les Services exp Inc.
Liberté (Les Produits de marque)
Lockheed Martin Canada
L'Oréal
Loto Québec
Louisiana-Pacific
L'Union-vie, Compagnie mutuelle d'assurance
Magenta
Mallinckrodt Canada Plc.
MDA Missions Spatiales
Merck
Messier-Dowty Inc.
Metafore
Musée des beaux-arts de Montréal
Norton Rose Fullbright
OACIQ
Office national du film (ONF)
Olympus NDT Canada
Opération enfant soleil
Optimum Général inc.
Orckestra
Ordre des Comptables professionnels agréés du Québec
Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
Otsuka
Pages Jaunes
Paladin Labs Inc.
Patrick Morin
PCO Innovation
Pharmascience
Pharmetics (2011) Inc.
Pneus Touchette Distribution
Pratt & Whitney Canada
Québécor Média inc.
Raymond Chabot Grant Thornton
Régime de retraite de l'Université du Québec
Réseau de transport de Longueuil
Revenu Québec
Rheinmetall Canada
Roche ltée, Groupe-conseil
Rolls-Royce
RSA (L'Union Canadienne)
RUETGERS, Polymères Ltée
Sandoz
Sanimax
Saputo
SNC Lavalin
Société canadienne du cancer, division Québec
Société de transport de Laval
Société de transport de Montréal
Société des alcools du Québec
Soprema
Soucy International inc. / Soucy Plastiques inc.
SPI Sécurité
SSQ Groupe Financier
Stantec
STERIS Canada
Sun Media
Téléfilm Canada
TM4 inc.
Transat A.T. inc.
Transcontinental
Ubisoft divertissement inc.
Ultra Electronics TCS Inc.
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)
Université du Québec à Montréal (UQAM)

Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	Vieux-Port de Montréal
Université du Québec en Outaouais (UQO)	Ville de Longueuil
Université du Québec, Siège social	Ville de Montréal
Université Laval	Ville de Québec
Université McGill	Ville de Sainte-Marthe-sur-le-lac
Valéant Canada	Ville de Trois-Rivières
Venmar CES	VISION 7 COMMUNICATIONS inc.
Venmar Ventilation inc.	World Federation of Hemophilia
Vidéotron S.E.N.C	WSP

ANNEXE C :

LISTE DES 240 EMPLOIS REPÈRES (QUESTION 6.2)

Enquête rémun – Édition 2015-2016
LISTE DES 240 EMPLOIS REPÈRES PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

Acheteur I
Acheteur II
Acheteur III
Adjointe administrative I
Adjointe administrative II
Adjointe exécutive
Administrateur Bases de données I
Administrateur Bases de données II
Administrateur Réseau
Administrateur Web et intranet collaboratif
Agent Centre d'appel I
Agent Centre d'appel II
Agent de sécurité
Agent Service à la clientèle I
Agent Service à la clientèle II
Analyste Assurance qualité TI I
Analyste Assurance qualité TI II
Analyste Comptes payables et recevables I
Analyste Comptes payables et recevables II
Analyste Comptes payables et recevables III
Analyste d'affaires TI
Analyste d'affaires TI expert
Analyste de marché I
Analyste de marché II
Analyste de marché III
Analyste financier I
Analyste financier II
Analyste financier III
Analyste Sécurité TI
Analyste SIRH I
Analyste SIRH II
Analyste Système de gestion I
Analyste Système de gestion II
Animateur de communautés Web
Architecte informatique
Architecte informatique expert
Assembleur I
Assembleur II
Chargé de contrat I
Chargé de contrat II
Chargé de projet
Chargé de projet d'envergure
Chargé de projet TI
Chargé de projet TI d'envergure
Chef Achats
Chef Amélioration continue
Chef Approvisionnement
Chef Assurance qualité opérations
Chef Assurance qualité TI
Chef Centre d'appel
Chef Communication interne
Chef Comptabilité
Chef Contrôle qualité
Chef de la direction
Chef de ligne de production
Chef de projet Web fonctionnel
Chef Développement organisationnel et formation
Chef Distribution
Chef Dotation
Chef éditorial Web
Chef Entrepôt
Chef Entretien
Chef Environnement
Chef Finance
Chef Fiscalité
Chef Ingénierie
Chef Marketing

Chef Marque / produit
Chef Médias sociaux
Chef Opérations
Chef Paie
Chef Relations de travail
Chef Relations publiques
Chef Rémunération / avantages sociaux
Chef Ressources humaines
Chef Santé et sécurité
Chef Sécurité
Chef Sécurité TI
Chef Service à la clientèle
Chef Services administratifs
Chef SIRH
Chef Soutien technique
Chef Technologies de l'information
Chef Ventes
Commis Comptabilité
Commis d'entrepôt
Commis I
Commis II
Comptable I
Comptable II
Comptable III
Concepteur Web
Conseiller Communication I
Conseiller Communication interne I
Conseiller Communication interne II
Conseiller Communication Web
Conseiller Développement d'affaires
Conseiller Développement organisationnel et formation I
Conseiller Développement organisationnel et formation II
Conseiller Dotation I
Conseiller Dotation II
Conseiller Environnement I
Conseiller Environnement II
Conseiller Environnement III
Conseiller Gestion d’évènements I
Conseiller Gestion d’évènements II
Conseiller juridique I
Conseiller juridique II
Conseiller juridique III
Conseiller Marketing I
Conseiller Marketing II
Conseiller Marketing III
Conseiller Partenariats Web
Conseiller Relations de travail I
Conseiller Relations de travail II
Conseiller Relations publiques I
Conseiller Relations publiques II
Conseiller Rémunération / avantages sociaux I
Conseiller Rémunération / avantages sociaux II
Conseiller Ressources humaines I
Conseiller Ressources humaines II
Conseiller Ressources humaines III
Conseiller Santé et sécurité I
Conseiller Santé et sécurité II
Contrôleur de division
Directeur Affaires juridiques
Directeur Assurance qualité opérations
Directeur d'une spécialité de la Chaîne logistique
Directeur d'une spécialité en Administration
Directeur d'une spécialité en Communication
Directeur d'une spécialité en Ressources humaines
Directeur Finance et comptabilité
Directeur Ingénierie
Directeur Marketing
Directeur Opérations
Directeur Service à la clientèle
Directeur Technologies de l'information

Directeur Ventes
Électricien I
Électricien II
Électricien III
Électromécanicien I
Électromécanicien II
Électromécanicien III
Fiscaliste expert
Fiscaliste I
Fiscaliste II
Infographiste I
Infographiste II
Ingénieur expert
Ingénieur I
Ingénieur II
Ingénieur III
Journalier
Magasinier
Mécanicien I
Mécanicien II
Mécanicien III
Opérateur I
Opérateur II
Paie-maître
Planificateur de production I
Planificateur de production II
Programmeur analyste I
Programmeur analyste II
Programmeur analyste III
Programmeur I
Programmeur II
Réceptionniste
Représentant des ventes I
Représentant des ventes II
Représentant des ventes III
Représentant Marque / produit I
Représentant Marque / produit II
Représentant Marque / produit III
Spécialiste Approvisionnement I
Spécialiste Approvisionnement II
Spécialiste Approvisionnement III
Superviseur Centre d'appel
Superviseur Comptabilité
Superviseur Entrepôt
Superviseur Entretien
Superviseur Groupe production
Superviseur Service à la clientèle
Superviseur Services administratifs
Superviseur Technologies de l'information
Technicien Amélioration continue
Technicien Approvisionnement I
Technicien Approvisionnement II
Technicien Assurance qualité opérations I
Technicien Assurance qualité opérations II
Technicien Assurance qualité opérations III
Technicien Assurance qualité TI I
Technicien Assurance qualité TI II
Technicien Communication I
Technicien Communication II
Technicien de laboratoire I
Technicien de laboratoire II
Technicien Électronique I
Technicien Électronique II
Technicien Électronique III
Technicien en documentation I
Technicien en documentation II
Technicien Entretien I
Technicien Entretien II
Technicien Entretien III
Technicien Environnement I
Technicien Environnement II
Technicien Fabrication I
Technicien Fabrication II
Technicien Finance et comptabilité I

Technicien Finance et comptabilité II
Technicien informatique I
Technicien informatique II
Technicien Ingénierie I
Technicien Ingénierie II
Technicien Ingénierie III
Technicien juridique I
Technicien juridique II
Technicien Logistique I
Technicien Logistique II
Technicien Paie
Technicien Planification I
Technicien Planification II
Technicien Procédés I
Technicien Procédés II
Technicien Ressources humaines I
Technicien Ressources humaines II
Technicien Soutien technique I
Technicien Soutien technique II
Vérificateur interne
Vice-président Administration
Vice-président Affaires juridiques
Vice-président Communication
Vice-président Finance et comptabilité
Vice-président Marketing
Vice-président Opérations
Vice-président Ressources humaines
Vice-président Technologies de l'information
Vice-président Ventes