Réponses de Natalie Colpron, FICA, FSA,
à la demande de renseignements n°1 de la Régie de l'énergie à la FCEI
sur la demande relative à l'établissement des tarifs d'électricité
de l'année tarifaire 2017-2018

23 novembre 2016

Réponses à la demande de renseignements n° 1 de la Régie de l'énergie à la FCEI sur la demande relative à l'établissement des tarifs d'électricité de l'année tarifaire 2017-2018

1. Références

(i) Pièce B-0028, annexe C, p. 10;
(ii) Dossier R-3492-2002, phase 2, pièce HQD-13, document 6.4, p. 2 et annexe B;
(iii) Pièce C-FCEI-0018, p. 7.

Préambule

(i) La firme Normandin Beaudry retenue par le Distributeur indique que :

« *Afin de baliser la rémunération globale d'Hydro-Québec, nous avons utilisé la méthode des coûts simulés.*

Cette méthode consiste à évaluer le coût qui serait encouru par Hydro-Québec si ses employés bénéficiaient de la même rémunération globale (salaire de base moyen, rémunération incitative, régime de retraite et régimes d'assurance collective) que celle de chacune des organisations du marché de référence. De cette façon, on élimine les biais démographiques pour mettre en lumière la valeur de l'offre globale de rémunération de chaque organisation.

La méthode des coûts simulés est utilisée dans les arbitrages de différends touchant la rémunération globale et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

Selon l'ISQ, la méthode des coûts simulés permet de limiter l'influence des variables démographiques et économiques et de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. » [note de bas de page omise]

(ii) En 2003, la firme Towers Perrin a effectué un balisage de la rémunération globale pour Hydro-Québec, lequel a été déposé dans le cadre du dossier R-3492-2002, phase 2 (engagement numéro 5). La méthode utilisée était celle de la valeur au pair.

(iii) La firme Optimum indique que :

« *Traditionnellement, lors d'enquêtes de rémunération globale, on utilise une méthode de comparaison des salaires payés dans l'entreprise visée versus les salaires payés dans l'entreprise comparée.*

Dans le cas présent, Normandin Beaudry a utilisé la méthode des coûts simulés […]. *À notre connaissance, cette méthode n'est pas celle utilisée lors des études de balisage précédentes pour Hydro-Québec.*

[…]

Rappelons à cet égard que chez Hydro-Québec, entre 61 % et 84 % de ses employés, selon le groupe, sont payés au maximum de leur échelle salariale (en moyenne 76 %) et entre 16 % et 39 % des autres employés sont en progression (moyenne 24 %). On note par ailleurs que, dans le marché, les salaires payés versus les échelles sous-jacentes sont majoritairement distribués assez près d'une courbe normale.

Pour pouvoir utiliser cette méthode [des coûts simulés] sur la base qu'elle élimine les biais démographiques existants entre les organisations faisant l'objet de l'étude, il faut s'assurer que les politiques et les pratiques de fixation des salaires sont semblables. Or, ce n'est pas le cas entre Hydro-Québec et la grande majorité des organisations faisant partie du marché de référence. » [nous soulignons]

Demandes :

1.1. Veuillez confirmer que la méthode de la valeur au pair utilisée en 2003 correspond à « *une méthode de comparaison des salaires payés dans l'entreprise visée versus les salaires payés dans l'entreprise comparée* ». Sinon, veuillez expliquer.

Réponse :

Effectivement, notre méthode préconisée pour l'étude de balisage des « salaires », la plus importante composante de la rémunération globale, que nous avons libellée en termes pratiques de « *méthode de comparaison des salaires payés dans l'entreprise visée versus les salaires payés dans l'entreprise comparée* » correspond, en tous points, à la méthode dite de la valeur au pair, notamment utilisée en 2003 par Towers Perrin pour la composante « salaires » de son enquête de rémunération globale.

Rappelons au passage que les mots « valeur au pair » signifient qu'afin d'assurer une juste parité avec les salaires tirés du marché, il faut d'abord s'assurer de l'appariement le plus précis possible entre les responsabilités ou l'envergure du poste repère qui fait l'objet d'une enquête par rapport au poste dit comparable dans l'organisation participante, en sus de valider que les salaires payés (et/ou échelles salariales) rapportés soient applicables à la même date, sinon des ajustements/correctifs devront être apportés aux salaires du marché.

1.2 Veuillez présenter les avantages et désavantages pour chacune des méthodes suivantes :

→ Méthode des coûts simulés;

→ Méthode de comparaison des salaires payés dans l'entreprise visée versus les salaires payés dans l'entreprise comparée;

→ Méthode de la valeur au pair.

Réponse :

Avantages et désavantages de chacune des méthodes (salaires payés/valeur au pair versus coûts simulés)

	Avantages	Désavantages
Méthode Optimum dite de « comparaison des salaires payés » correspondant à la méthode dite de « valeur au pair »	**Cette méthode est la (seule) bonne méthode à utiliser pour toute enquête portant sur les salaires, lesquels constituent la première et de loin la plus importante composante de la rémunération globale.** **Cette méthode est celle utilisée précédemment par la firme Towers Perrin pour le compte d'Hydro-Québec et aussi, à trois reprises, par la firme Mercer pour le compte d'Hydro One.** **À notre connaissance, cette méthode est utilisée par les principales sociétés-conseils à l'égard des salaires sous enquête, notamment par Korn Ferry Hay Group, Mercer, Willis Towers Watson et PCI Perrault Conseil; elle est aussi utilisée chaque année par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dans le cadre de son enquête de la rémunération globale des salariés au Québec[1].**	**Cette méthode exige qu'un appariement très poussé et précis soit effectué entre chaque poste repère qui fait l'objet d'une enquête versus chaque poste retenu comme comparable par l'organisation participante.** **Pour les postes non syndiqués, il sera nécessaire, le cas échéant, d'apporter les ajustements ou correctifs requis aux salaires payés voire aux échelles salariales fournies.** **Pour les postes syndiqués, après avoir obtenu et examiné chacune des conventions collectives régissant les échelons salariaux propres à chaque organisation participante, il sera nécessaire de ramener le taux horaire de salaire moyen rapporté sur une base annuelle et aussi de vérifier si des éléments importants de ladite convention collective sont susceptibles d'affecter, de façon importante, le taux de salaire payé par heure travaillée.**
Méthode des coûts simulés	**Cette méthode convient seulement à déterminer les valeurs comparatives des régimes de retraite et des régimes d'assurance collective pour les non syndiqués et les syndiqués, tant dans l'entreprise commanditaire d'une enquête sur ces deux composantes de la**	**Cette méthode est inappropriée pour les enquêtes salariales, car elle viendrait imputer aux organisations participantes des salaires strictement fictifs et potentiellement surévalués qui ne correspondent nullement à ce que sont effectivement les salaires payés par ces**

[1] Rapport « Rémunération des salariés, État et évolution comparés », Institut de la statistique du Québec, Édition 2015, pages 7 et 25-26.

	Avantages	Désavantages
	rémunération globale, que dans les organisations participantes. **À notre connaissance, cette méthode a été utilisée pour les composantes régimes de retraite et régimes d'assurance collective par Towers Perrin pour Hydro-Québec et par Mercer pour Hydro One.**	**organisations participantes. Cela est encore davantage amplifié dans le cas des non-syndiqués, dont les salaires payés ne sont pas liés à l'ancienneté, mais plutôt positionnés suivant une courbe de distribution normale à l'intérieur des échelles salariales s'appliquant à leur catégorie d'emploi.**

Incidemment, nous aimerions apporter, en complément à cette réponse, les renseignements suivants :

- **à notre connaissance, l'ISQ n'a jamais utilisé, à tout le moins depuis 1999, la méthode des coûts simulés dans le cadre de la comparaison de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés du marché du travail québécois[2]. À cet égard, l'ISQ s'en est tenu à utiliser la méthode de la valeur au pair pour les salaires.**
- **l'ISQ a par ailleurs référé à la méthode des coûts simulés[3] dans ce même rapport pour décrire une méthode parfois utilisée pour établir la valeur des régimes d'assurance collective et la valeur des régimes de retraite. Plus spécifiquement, l'ISQ donne l'exemple de deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, pour lesquels la prime peut varier sensiblement en raison de l'âge des employés. Cette situation est la même dans le cas des régimes de retraite où les coûts de l'employeur pour des régimes de retraite identiques peuvent varier sensiblement en fonction des *« variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main d'œuvre, etc.*) » et en fonction des « *variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.)* ». C'est aux seules fins d'évaluer les régimes de retraite et les régimes d'assurance collective que l'ISQ a utilisé la méthode des coûts simulés dans le cadre de divers autres mandats.**
- **de plus, il importe de rappeler que la méthode des coûts simulés est celle qui est habituellement utilisée pour déterminer la valeur des régimes de retraite et d'assurance collective aux fins d'atteindre l'équité salariale[4].**

[2] Rapports « Rémunération des salariés, État et évolution comparés », Institut de la statistique du Québec, Éditions disponibles annuellement de 1999 à 2015, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries.html

[3] Rapport « Rémunération des salariés, État et évolution comparés », Institut de la statistique du Québec, Édition 2015, page 26, premier paragraphe.

[4] http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/infesti6.pdf page 3

1.3 Bien que « *Traditionnellement, lors d'enquêtes de rémunération globale, on utilise une méthode de comparaison des salaires payés dans l'entreprise visée versus les salaires payés dans l'entreprise comparée* », est-ce qu'il y a des organisations qui utilisent la méthode des coûts simulés. Si oui, dans quelles circonstances.

Réponse :

D'abord, il faut bien rappeler que notre énoncé cité ci-dessus porte dans tous les cas sur la seule composante « salaires payés » de la rémunération globale (Note : les salaires payés comptent chez Hydro-Québec pour tout près de 85 % du total de la rémunération globale).

À notre connaissance, aucune firme-conseil n'utilise la méthode des coûts simulés lors d'enquêtes salariales ou d'enquêtes sur la composante « salaires » au sein de la rémunération globale.

Toujours à notre connaissance, l'utilisation de la méthode des coûts simulés a, dans tous les cas, été limitée aux enquêtes sur les régimes de retraite et sur les régimes d'assurance collective ou lors d'enquête sur ces deux composantes au sein de la rémunération globale.

1.4 Veuillez commenter l'affirmation de la firme Normandin Beaudry qu'avec la méthode des coûts simulés, « *on élimine les biais démographiques pour mettre en lumière la valeur de l'offre globale de rémunération de chaque organisation* ».

Réponse :

Avant de commenter l'affirmation précitée, rappelons d'abord que toute étude de balisage (enquête) de la rémunération globale (voire de ses différentes composantes) n'a qu'un seul véritable objectif qui est de déterminer séparément, pour chaque catégorie d'emplois ou de postes repères comparés, la rémunération globale de même que les salaires, intéressement, valeurs monétaires de régimes de retraite ou d'assurance collective effectivement (de facto) payés, accordés ou octroyés par l'organisation commanditant l'étude ou par chacune des organisations y participant.

On s'en tient donc à telle fin qu'aux seuls montants effectivement payés par chaque organisation respective, pour un même poste/emploi comparé. Il n'est en aucun cas approprié de « faire dire » ou « tenter d'attribuer » à l'organisation participante, selon diverses hypothèses ou modélisation quelconque, ce que serait, par exemple, la rémunération globale fictive maximale qu'elle pourrait « offrir » pour un poste dans telle ou telle circonstance.

En conséquence, il faut bien faire attention à ne jamais confondre la rémunération globale effectivement payée ou accordée avec quelconque soi-disant offre globale de rémunération purement fictive et inappropriée pour fins de comparaison.

En revanche, si la firme Normandin Beaudry amendait le libellé de son affirmation, pour faire sienne l'affirmation attribuée à l'ISQ à 1.5 ci-après, laquelle porte sur l'utilisation de la méthode des coûts simulés spécifiquement pour déterminer les valeurs comparatives des régimes de retraite et des régimes d'assurance collective (Hydro-Québec versus les organisations participantes), nous y souscririons d'emblée.

1.5 Veuillez commenter l'affirmation de la firme Normandin Beaudry qui indique que « *Selon l'ISQ, la méthode des coûts simulés permet de limiter l'influence des variables démographiques et économiques et de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes* ».

Réponse :

En prenant pour acquis que l'on ajoute, après les mots « des régimes » à la toute fin de la citation attribuée ci-haut à l'ISQ par la firme Normandin Beaudry, les mots « de retraite et des régimes d'assurance collective », nous serions alors en accord avec telle affirmation ainsi précisée.

1.6 Veuillez indiquer comment on tient compte du biais démographiques et économiques dans une étude de balisage sur la rémunération globale.

Réponse :

Pour bien répondre à cette question, il faut distinguer entre les biais démographiques et « économiques » inhérents, le cas échéant, la composante « salaires » versus les biais inhérents aux composantes « régimes de retraite et régimes d'assurance collective ».

Ainsi, pour les composantes « régimes de retraite et régimes d'assurance collective », lesdits biais démographiques et même économiques pourraient être quasi éliminés en utilisant la méthode des coûts simulés pour déterminer les valeurs comparatives.

Du côté des salaires payés, l'on n'est pas véritablement confronté à des biais économiques (les salaires payés sont de facto réels), mais potentiellement à des biais démographiques. Ainsi, pour les employés non syndiqués, il est possible d'en tenir compte en obtenant toujours les échelles salariales applicables en sus des salaires payés. En effet, l'analyse des échelles salariales peut procurer une source d'information additionnelle qui n'est pas influencée par les variables démographiques tels l'ancienneté, l'âge moyen, le service moyen, voire le rendement ou la performance historique du titulaire.

Par ailleurs, pour les employés syndiqués, il est important d'examiner les conventions collectives de chaque catégorie d'employés syndiqués pour apprécier les écarts pouvant exister entre les échelons salariaux (taux horaire) et entre le nombre d'échelons applicables chez l'employeur commanditaire de l'enquête versus les organisations participantes. Ceci permettra de constater s'il y a écart important entre les taux horaires payés par chacun et de constater séparément dans quelle mesure, par exemple, les salaires payés majoritairement au taux maximum sont dus au biais démographique existant parmi les organisations qui font l'objet d'une enquête.

1.7 Veuillez indiquer quelle méthode est la plus adéquate et la plus souvent utilisée, selon la pratique des spécialistes en rémunération. Veuillez indiquer les noms des organisations.

Réponse :

La méthode la plus adéquate et la plus souvent utilisée pour des enquêtes salariales (ou des enquêtes sur la composante salaires payés de la rémunération globale) est la méthode dite de la valeur au pair (que nous avons appelé « *méthode de comparaison des salaires payés dans l'entreprise visée versus les salaires payés dans l'entreprise comparée* »). Comme répondu à la question 1.2, les principales firmes-conseils en rémunération au Québec,

notamment Korn Ferry Hay Group, Willis Towers Watson, Mercer et PCI Perrault Conseil, utilisent cette méthode.

2. Référence Pièce C-FCEI-0018, p. 3.

Préambule

La firme Optimum indique que :

« *À titre d'illustration, Hydro One Networks a défini sensiblement le même marché de référence utilisé depuis plusieurs années lors de ses études de balisage réalisées en 2008, 2010 et 2013, tel que mentionné dans son rapport de 2013 portant sur l'étude de balisage de la rémunération globale réalisé par la firme Mercer[2] (ce document est disponible publiquement sur le site de la Commission de l'énergie de l'Ontario)* ». [note de bas de page omise]

Demande

2.1 Veuillez indiquer et décrire la méthode utilisée par Hydro One Networks pour ses études de balisage réalisées en 2008, 2010 et 2013 sur la rémunération globale.

Réponse :

Dans le cadre de la réalisation des études de balisage de 2008, 2010 et 2013 sur la rémunération globale pour Hydro One Networks, la firme Mercer a utilisé la même méthodologie lors de chaque étude, soit la méthode de la valeur au pair pour la rémunération directe (salaires de base et régime d'intéressement payés) et la méthode des coûts simulés pour déterminer la valeur des régimes de retraite et des régimes d'assurance collective.

3. Références : (i) Pièce C-FCEI-0018, p. 8; (ii) Pièce C-FCEI-0018, p. 13 et 14.

Préambule

(i) La firme Optimum effectue une comparaison de la distribution normale de répartition des salaires entre le point minimum, le point milieu et le point maximum des échelles salariales du marché (près d'une courbe normale) et celle d'Hydro-Québec.

Employés non syndiqués[1]

Échelles salariales	Distribution normale du marché	Distribution d'HQ[2]
Point minimum	10 % à 15 %	
Point milieu	70 % à 80 %	
Point maximum	10 % à 15 %	61 % à 79 %

Note 1 : Cadres intermédiaires, cadres de maîtrise et professionnels.
Note 2 : Pièce B-0028, annexe C, p. 11.

Employés syndiqués[1]

Échelles salariales	Distribution normale du marché	Distribution d'HQ[2]
Point minimum	10 % à 15 %	
Point milieu	60 % à 65 %	
Point maximum	25 % à 30 %	71 % à 84 %

Note 1 : Spécialistes, ingénieurs, technologues, métiers et bureau.
Note 2 : Pièce B-0028, annexe C, p. 11.

La firme Optimum indique qu'il est inapproprié de transposer ce qui se passe chez Hydro-Québec au marché, car il en résulte automatiquement des salaires artificiellement attribués au marché par l'application de la méthode des coûts simulés. Elle explique que lorsqu'on transpose des employés payés au maximum des échelons de salaires, on surévalue ce qui se passe dans le marché.

(ii) La firme Optimum présente au tableau 2, les hypothèses de répartition des employés dans leur échelle salariale qui est utilisée pour établir les salaires de base moyens par rapport à la médiane du marché de référence retenu.

TABLEAU 2 - HYPOTHÈSES DE RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DANS LEUR ÉCHELLE SALARIALE

Groupe d'employés	% d'employés au minimum de leur échelle salariale	% d'employés au point milieu de leur échelle salariale	% d'employés au maximum de leur échelle salariale
Non syndiqués			
Cadres intermédiaires	10 %	75 %	15 %
Cadres de maîtrise	10 %	75 %	15 %
Professionnels	10 %	75 %	15 %
Syndiqués			
Ingénieurs (vs 50 % marché sect. privé, vs 50 % marché sect. public)	10 %	60 %	30 %
Bureau (vs 50 % marché sect. privé, vs 50 % marché sect. public)	10 %	75 %	15 %
Spécialistes	10 %	60 %	30 %
Technologues	10 %	60 %	30 %
Métiers	10 %	60 %	30 %

Demandes

3.1 Veuillez expliquer si la courbe normale du marché prend en considération les biais démographiques et économiques d'une organisation par rapport à une autre.

Réponse :

Non, la répartition des employés non syndiqués à l'intérieur de leur échelle salariale est propre à chaque entreprise ou organisation. Quand on fait mention d'une distribution normale, on se réfère ici à la notion de « cloche » qui répartit, pour chaque organisation séparément, la proportion des employés non syndiqués dont le salaire se situe autour du point minimum de leur échelle salariale par rapport à ceux dont le salaire se situe vers le point milieu, versus ceux dont le salaire se situe vers le point maximum.

3.2 Veuillez indiquer quelles sont vos sources pour estimer la répartition des employés dans leur échelle salariale présentée à la référence (ii).

Réponse :

Nous avons estimé la répartition des salaires payés aux employés non syndiqués au sein de leur échelle salariale à partir de nos connaissances ou expériences vécues ou même validées auprès d'autres spécialistes en rémunération.

Quant à la répartition des salaires payés aux employés syndiqués, telle que présentée dans notre rapport, elle a été développée à partir de nos hypothèses de répartition probable des taux de salaire horaire payé aux employés syndiqués par des organisations ayant un niveau normal ou raisonnable de roulement de son personnel syndiqué, c'est-à-dire ayant un nombre continu de nouveaux entrants à chaque année, dont l'âge moyen/service moyen seraient nettement en dessous de ceux qui prévalent chez Hydro-Québec.

4. Références :

(i) Pièce C-FCEI-0018, p. 4 et 5;
(ii) Pièce C-FCEI-0018, p. 3;
(iii) Pièce B-0082, p. 15.

Préambule

(i) La firme Optimum indique que :

« *Chez Hydro-Québec, le personnel est syndiqué dans une proportion de 85 %. Le critère de posséder une structure organisationnelle comparable à celle d'Hydro-Québec n'a pas été respecté puisque le marché de référence utilisé aux fins de l'étude de balisage est composé de 41 organisations dont une grande majorité d'entre elles ont peu ou n'ont pas d'employés syndiqués.*

[…]

Hydro-Québec a sélectionné les emplois à baliser en insistant sur le critère de la cohérence entre le poids des titulaires syndiqués dans l'enquête de balisage et le poids des titulaires syndiqués chez Hydro-Québec. Or, cet aspect n'a été nullement respecté dans toute l'enquête. Alors que le personnel d'Hydro-

Québec est syndiqué dans une proportion de 85 %, nous croyons inapproprié d'avoir inclus dans le marché de référence autant de sociétés du secteur financier très majoritairement non syndiquées (17 % des organisations), autant de sociétés du secteur des médias (10 % des organisations), des petites sociétés de génie-conseil essentiellement non syndiquées, etc. » [nous soulignons]

(ii) La firme Optimum indique également que : *Compte tenu de son environnement hautement syndiqué à 85 %, Hydro-Québec devrait aussi s'interroger sur la possibilité de définir deux marchés de référence distincts.*

(iii) En réponses aux questions 8.2 et 8.3 de la demande de renseignements n° 2 de la FCEI, la firme Normandin Beaudry indique que :

« *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*.

[…]

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 ».

Demande

4.1 Veuillez expliquer quels sont les impacts sur le résultat du balisage de la rémunération globale de ne pas faire la distinction du caractère syndiqué ou non syndiqué du marché de référence.

Réponse :

En n'incluant pas ou peu d'organisations dont les effectifs sont majoritairement syndiqués dans le marché de référence, l'impact sur la comparaison de la composante salaire au sein de la rémunération globale peut s'avérer très important. Par exemple, pour le même emploi syndiqué au sein d'une organisation versus non-syndiqué dans une autre organisation, on peut se retrouver avec des écarts salariaux significatifs pouvant s'expliquer par la façon dont sont déterminés les salaires, d'une part pour les syndiqués, et d'autre part pour les non syndiqués.

À cet égard, le fait qu'Hydro-Québec œuvre dans un environnement hautement syndiqué entraîne une façon de gérer la rémunération qui est passablement différente dans les entreprises qui sont non syndiquées ou qui, par exemple, ont une force ouvrière syndiquée à seulement 20 %, 30 % ou 40 %.

Dans les milieux syndiqués, les échelons salariaux négociés par convention collective évoluent en fonction de l'ancienneté qui fait que tous les employés sont susceptibles d'atteindre le maximum des échelons salariaux alors que, pour les employés non syndiqués, nous retrouverons les salaires payés à la grande majorité de ces employés comme se situant près du point milieu (distribution normale).

Sur un autre plan, nous aimerions préciser que notre référence antérieure à la possibilité de définir deux marchés de référence distincts pour les employés syndiqués versus les employés non syndiqués doit être interprétée comme suit : à la base, l'entreprise se dote d'un seul et unique marché de référence utilisable pour son enquête de rémunération

globale, peu importe la catégorie d'emplois visée. Par ailleurs, pour les employés syndiqués, il peut s'avérer souhaitable d'élargir ce même marché de référence pour y incorporer quelques organisations plus représentatives d'entreprises ou d'organisations très majoritairement syndiquées. Par exemple, pour les postes d'ingénieurs ou d'employés de bureau, tous syndiqués chez Hydro-Québec, mais majoritairement non syndiqués notamment dans le marché du secteur privé, cela peut être nécessaire d'ajouter quelques organisations fortement syndiquées au marché de référence pour assurer une juste comparaison.

5. Référence

Pièce C-FCEI-0018, p. 12.

Préambule

La firme Optimum indique que :

« *Dans l'ensemble de l'étude de balisage, nous ne retrouvons aucun commentaire concernant les autres conditions de travail ayant un impact indirect importantes sur la rémunération globale, à savoir :*

→ *Politique de temps supplémentaires*

→ *Politique de vacances*

→ *Politique de congés mobiles – congés familiaux*

→ *Politique de jours fériés*

→ *Politique de congés de maladie* » [nous soulignons]

Demande

5.1 Veuillez expliquer comment sont évaluées les autres composantes de la rémunération globale, énumérées au préambule, dans une étude de balisage.

Réponse :

Bien que n'étant pas à proprement parler comme faisant partie des composantes de la rémunération globale, les autres conditions de travail comme celles mentionnées ci-dessus peuvent avoir un impact indirect important. Rappelons seulement à titre d'information que la rémunération des heures supplémentaires payées représentait 11,7 % du salaire de base versé aux employés d'Hydro-Québec Distribution en 2015.

En effet, pour le temps supplémentaire, il suffit de sonder les organisations participantes sur les modalités de temps supplémentaire applicables (tarif simple, tarif et demi, tarif double ou autre). Les réponses obtenues pourraient avoir un impact sur l'interprétation des résultats d'une étude de balisage de la rémunération globale.

En ce qui a trait aux vacances et aux congés, chaque période de cinq (5) jours de congés additionnelle accordée est équivalente à un 2 % additionnel au salaire de base. Par exemple, si les vacances et congés mobiles donnent un avantage de quinze (15) jours pour les employés d'Hydro-Québec versus le marché, on pourrait alors conclure que ces conditions de travail ajoutent quelque 6 % à la rémunération globale.