Rapport du témoin expert

Étude de balisage relative à la rémunération globale des employés d'Hydro-Québec

Natalie, Colpron, FSA, FICA

9 décembre 2016

OPTIMUM
Optimum Actuaires & Conseillers inc

Mandat confié par la FCEI

→ Objectif principal du mandat

- Analyser l'étude de balisage de la rémunération globale des employés d'Hydro-Québec
- Rédiger un rapport d'expert
- Présenter le rapport

R-3980-2016

Date: 9 DÉC. 2016
Pièces n° C-FCEI-0053

© OPTIMUM ACTUAIRES & CONSEILLERS INC
Renseignements exclusifs et confidentiels - Ce matériel ne peut être diffusé à quiconque ne fait pas partie de l'auditoire visé

Au programme

1. Problématiques avec les pratiques d'Hydro-Québec en matière de rémunération globale
2. Problématiques avec l'enquête de balisage de la rémunération globale
3. Autres constats
4. Impact financier
5. Conclusion

1. Problématiques avec les pratiques d'Hydro-Québec en matière de rémunération globale

1. Absence d'une politique de rémunération globale permanente chez Hydro-Québec
2. Gestion inadéquate de la rémunération globale chez Hydro-Québec
3. Absence d'un marché de référence permanent et approprié pour Hydro-Québec
4. Pertinence limitée des critères élaborés par Hydro-Québec pour définir le marché de référence
5. Non respect du critère de cohérence syndiqué versus non syndiqué dans le choix des emplois à baliser

1. Problématiques avec les pratiques d'Hydro-Québec en matière de rémunération globale (suite)

6. Validations insuffisantes du maintien de la rémunération à la médiane du marché
7. Recours à des banques de données publiques au lieu de privilégier une enquête fermée
8. Objectif d'Hydro-Québec non atteint versus la médiane du marché

2. Problématiques avec l'enquête de balisage de la rémunération globale

1. Marché de référence inadéquat
2. Méthodologie questionnable aux fins de l'étude de balisage
3. Fausse conclusion quant à l'écart des salaires par rapport à la médiane des salaires du marché de référence retenu
4. Méthodologie inadéquate pour la construction des échelles salaires

2. Problématiques avec l'enquête de balisage de la rémunération globale (suite)

	Marché de référence inadéquat	✓
+	Méthodologie inappropriée	✓
+	Fausse conclusion relative à l'écart des salaires du marché de référence	✓
=	Fausse conclusion sur les résultats de l'étude de balisage	✓

3. Autres [illegible]

1. Niveau élevé du salaire de base moyen des employés de bureau versus le marché
2. Évaluation de la composante régime de retraite
3. Autres composantes de la rémunération globale
4. Exclusion des cadres supérieurs et de direction

4. Impact financier

- Pour la portion salaire, écart de plus de 12 % par rapport à la médiane du marché de référence retenu (48,4 M$)
- Nettement supérieur à l'écart de 5 % rapporté
- En ajoutant le régime de retraite, écart de plus de 15 % par rapport à la médiane du marché de référence retenu (64,3 M$)
- Nettement supérieur à l'écart de 6 % rapporté pour la rémunération globale

5. Conclusion

À notre avis, Hydro-Québec devrait:

- Se doter d'une politique de rémunération globale dûment adoptée par son conseil d'administration
- Définir un marché de référence approprié et permanent préalablement approuvé par son conseil
- Procéder à une enquête de rémunération globale fermée, sur mesure
- Valider sur base régulière l'application ou les déviations par rapport à sa politique de rémunération globale

GROUPE OPTIMUM

Des fonds à faible solde des gagnants en ouverture simultanée