

Charges nettes d'exploitation autres que charges de services partagés

Table des matières

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | Charges brutes directes | 5 |
| 1.1 | Masse salariale | 5 |
| 1.1.1 | Évolution de la masse salariale du Transporteur..... | 5 |
| 1.1.2 | Évolution des effectifs en ÉTC du Transporteur..... | 7 |
| 1.1.3 | Salaires de base..... | 8 |
| 1.1.4 | Temps supplémentaire..... | 11 |
| 1.1.5 | Primes et revenus divers..... | 12 |
| 1.1.6 | Avantages sociaux..... | 12 |
| 1.1.7 | Départs à la retraite..... | 13 |
| 1.1.8 | Conventions collectives..... | 14 |
| 1.1.9 | Coûts unitaires de main-d'œuvre..... | 14 |
| 1.2 | Autres charges directes | 16 |
| 1.2.1 | Dépenses de personnel et indemnités..... | 16 |
| 1.2.2 | Services externes..... | 17 |
| 1.2.3 | Stocks, achats de biens, ressources financières, locations et autres..... | 17 |
| 2 | Coûts capitalisés | 17 |
| 3 | Facturation interne émise | 18 |

Liste des tableaux

| | | |
|------------|---|----|
| Tableau 1 | Évolution des charges brutes directes (M\$)..... | 5 |
| Tableau 2 | Évolution de la masse salariale (M\$)..... | 6 |
| Tableau 3 | Évolution de l'effectif en ÉTC par groupes d'emplois..... | 7 |
| Tableau 4 | Évolution des ÉTC..... | 8 |
| Tableau 5 | Répartition du temps supplémentaire par groupe d'emplois (M\$)..... | 12 |
| Tableau 6 | Mouvements du personnel en ÉTC..... | 13 |
| Tableau 7 | Principaux paramètres des ententes négociées entre Hydro-Québec et les syndicats..... | 14 |
| Tableau 8 | Coûts unitaires de main-d'œuvre..... | 15 |
| Tableau 9 | Autres charges directes (M\$)..... | 16 |
| Tableau 10 | Coûts capitalisés..... | 18 |
| Tableau 11 | Revenus provenant de la facturation interne émise (M\$)..... | 19 |

Liste des figures

| | | |
|----------|---|----|
| Figure 1 | Évolution réelle et prévue des départs à la retraite..... | 13 |
|----------|---|----|

La présente pièce traite des rubriques des charges nettes d'exploitation suivantes :

- 1 • Charges brutes directes (section 1) ;
- 2 • Coûts capitalisés (section 2) ;
- 3 • Facturation interne émise (section 3).

1 Charges brutes directes

- 4 Le tableau 1 présente l'évolution des charges brutes directes du Transporteur pour les
5 années 2017 à 2019.

**Tableau 1
Évolution des charges brutes directes (M\$)**

| Composantes | Année historique 2017 | 2018 | | | Année témoin 2019 |
|--|--------------------------|--------------|---------------------------------|---------------|----------------------|
| | | D-2018-035 | D-2018-035 ajustée ¹ | Année de base | |
| Masse salariale | 440,5 | 491,3 | 486,8 | 495,0 | 512,3 |
| Autres charges directes | 144,3 | 168,1 | 167,3 | 169,3 | 176,9 |
| Charges brutes directes | 584,8 | 659,4 | 654,1 | 664,3 | 689,2 |
| Ajustements organisationnels (HQT-2, Document 1) | | (5,3) | | | |
| Charges brutes directes ajustées | 584,8 | 654,1 | 654,1 | 664,3 | 689,2 |
| Activités de base | 516,3 | 551,0 | 551,0 | 553,0 | 575,0 |
| Facteurs Y | 68,4 | 77,1 | 77,1 | 84,2 | 83,2 |
| Coût de retraite | 68,4 | 77,1 | 77,1 | 84,2 | 83,2 |
| Facteurs Z (Voir HQT-6, Document 2, Annexe 1) | 0,1 | 26,0 | 26,0 | 27,1 | 31,0 |
| Charges brutes directes ajustées | 584,8 | 654,1 | 654,1 | 664,3 | 689,2 |

¹ Incluant les reclassements suite aux transferts des activités et des ressources présentés à la pièce HQT-2, Document 1.

- 6 Le détail de l'évolution des charges brutes directes est fourni aux sections 1.1 et 1.2.

1.1 Masse salariale

1.1.1 Évolution de la masse salariale du Transporteur

- 7 Le tableau 2 présente l'évolution de la masse salariale du Transporteur pour les années
8 2017 à 2019.

Tableau 2
Évolution de la masse salariale (M\$)

| Composantes | Année historique 2017 | 2018 | | | Année témoin 2019 |
|---|--------------------------|------------|---------------------------------|---------------|----------------------|
| | | D-2018-035 | D-2018-035 ajustée ¹ | Année de base | |
| Salaires de base | 274,3 | 311,9 | 308,8 | 309,6 | 323,4 |
| Temps supplémentaire | 34,9 | 34,4 | 34,4 | 35,6 | 36,2 |
| Primes et revenus divers | 21,5 | 22,9 | 22,8 | 22,2 | 22,2 |
| Régime de rémunération incitative selon la performance | 2,5 | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,1 |
| Autres | 19,0 | 20,7 | 20,6 | 20,1 | 20,1 |
| Avantages sociaux | 109,8 | 122,1 | 120,8 | 127,6 | 130,5 |
| Coût de retraite | 68,4 | 78,0 | 77,1 | 84,2 | 83,2 |
| Autres avantages sociaux | 41,4 | 44,1 | 43,7 | 43,4 | 47,3 |
| Masse salariale | 440,5 | 491,3 | 486,8 | 495,0 | 512,3 |
| Ajustements organisationnels (HQT-2, Document 1) | | (4,5) | | | |
| Masse salariale ajustée | 440,5 | 486,8 | 486,8 | 495,0 | 512,3 |
| Activités de base | 372,0 | 396,9 | 396,9 | 399,9 | 415,0 |
| Facteurs Y | 68,4 | 77,1 | 77,1 | 84,2 | 83,2 |
| Coût de retraite | 68,4 | 77,1 | 77,1 | 84,2 | 83,2 |
| Facteurs Z (Voir HQT-6, Document 2, Annexe 1) | 0,1 | 12,8 | 12,8 | 10,9 | 14,1 |
| Masse salariale ajustée | 440,5 | 486,8 | 486,8 | 495,0 | 512,3 |

¹ Incluant les reclassements suite aux transferts des activités et des ressources présentés à la pièce HQT-2, Document 1.

1 Le Transporteur fournit ci-après les explications sommaires de l'évolution de ses prévisions
 2 de masse salariale et présente le détail de la source des principaux écarts de chacune de
 3 ses composantes aux sections 1.1.2 à 1.1.5.

4 **Année de base 2018 versus décision D-2018-035 ajustée**

5 La prévision de masse salariale pour l'année de base 2018 est de 495,0 M\$, représentant
 6 une hausse de 8,2 M\$ par rapport au montant autorisé¹ ajusté. Cette hausse est
 7 principalement attribuable à l'augmentation du coût de retraite de 7,1 M\$.

8 **Année témoin 2019 versus année de base 2018**

9 La masse salariale prévue pour l'année témoin 2019 s'élève à 512,3 M\$, représentant une
 10 hausse de 17,3 M\$ par rapport à celle de l'année de base 2018. Cette hausse s'explique
 11 principalement par des ajustements économiques totalisant 6,5 M\$ et par des coûts en
 12 salaires de base et autres avantages sociaux associés à la croissance de l'effectif
 13 (+61 effectifs en équivalent temps complet (« ÉTC »)) totalisant 11,2 M\$. En effet, le
 14 Transporteur poursuit la croissance de ses effectifs de support technique afin de faire face à
 15 la hausse de maintenance corrective et augmente sa force de travail en exploitation pour
 16 répondre à la demande croissante des manœuvres en lien avec les travaux de
 17 maintenance.

¹ R-4012-2017, D-2018-035.

1.1.2 Évolution des effectifs en ÉTC du Transporteur

- 1 Le tableau 3 montre l'évolution de l'effectif en ÉTC du Transporteur par groupes d'emplois
- 2 sur la période 2017 à 2019.

**Tableau 3
Évolution de l'effectif en ÉTC par groupes d'emplois**

| Groupes d'emplois | Année historique 2017 | 2018 | | | Année témoin 2019 |
|---|--------------------------|--------------|---------------------------------|---------------|----------------------|
| | | D-2018-035 | D-2018-035 ajustée ¹ | Année de base | |
| Bureau | 82 | 89 | 89 | 97 | 94 |
| Permanent | 77 | 86 | 86 | 88 | 79 |
| Temporaire | 5 | 3 | 3 | 9 | 15 |
| Métiers (incluant les répartiteurs) | 1 574 | 1 684 | 1 684 | 1 678 | 1 686 |
| Permanent | 1 289 | 1 404 | 1 404 | 1 414 | 1 421 |
| Temporaire | 285 | 280 | 280 | 264 | 265 |
| Techniciens | 609 | 590 | 590 | 610 | 600 |
| Permanent | 507 | 531 | 531 | 527 | 514 |
| Temporaire | 102 | 59 | 59 | 83 | 86 |
| Ingénieurs | 345 | 405 | 405 | 397 | 445 |
| Permanent | 337 | 402 | 402 | 383 | 430 |
| Temporaire | 8 | 3 | 3 | 14 | 15 |
| Spécialistes | 186 | 273 | 246 | 241 | 254 |
| Permanent | 184 | 265 | 241 | 232 | 231 |
| Temporaire | 2 | 8 | 5 | 9 | 23 |
| Professionnels | 53 | 36 | 36 | 58 | 42 |
| Permanent | 40 | 36 | 36 | 41 | 42 |
| Temporaire | 13 | | | 17 | 0 |
| Cadres | 279 | 307 | 306 | 303 | 324 |
| Permanent | 277 | 307 | 306 | 298 | 316 |
| Temporaire | 2 | | | 5 | 8 |
| Total | 3 128 | 3 384 | 3 356 | 3 384 | 3 445 |
| Permanent | 2 711 | 3 031 | 3 006 | 2 983 | 3 033 |
| Temporaire | 417 | 353 | 350 | 401 | 412 |
| Ajustements organisationnels (HQT-2, Document 1) | | (28) | | | |
| ÉTC ajustés | 3 128 | 3 356 | 3 356 | 3 384 | 3 445 |

¹ Incluant les reclassements suite aux transferts des activités et des ressources présentés à la pièce HQT-2, Document 1.

- 3 Visant principalement les effectifs opérationnels (métiers 112 ÉTC), les ingénieurs
- 4 (100 ÉTC), spécialistes (68 ÉTC) et cadres (45 ÉTC), l'évolution des 317 ÉTC entre les
- 5 années 2017 et 2019 se détaille comme suit :

**Tableau 4
Évolution des ÉTC**

| Composantes | D-2018-035 ajustée ¹ vs Année historique 2017 | Année de base 2018 vs D-2018-035 ajustée ¹ | Année Témoin 2019 vs Année de base 2018 |
|--|---|--|--|
| Activités de base | 134 | 36 | 49 |
| Croissance 2017 autorisée et comblée suite à la D-2018-035 | 134 | | |
| <i>Support à la réalisation des travaux</i> | 72 | | |
| <i>Robustesse des CT et du CCR</i> | 27 | | |
| <i>Force de travail opérationnelle</i> | 14 | | |
| <i>Autres</i> | 21 | | |
| Accroissement des besoins en support et réalisation au niveau de la maintenance | | 36 | 49 |
| <i>Réalisation des travaux</i> | | 23 | 1 |
| <i>Support technique</i> | | 16 | 12 |
| <i>Exploitation</i> | | (1) | 14 |
| <i>Supervision de la main d'œuvre opérationnelle</i> | | (1) | 21 |
| <i>Autres</i> | | (1) | 1 |
| Facteurs Z | 94 | (8) | 12 |
| Automatisme RPTC et SCR | 70 | (9) | 38 |
| Normes CIP | (2) | 1 | |
| Maintenance conditionnelle prioritaire | 26 | | (26) |
| Évolution des ÉTC totale | 228 | 28 | 61 |

¹ Incluant les reclassements suite aux transferts des activités et des ressources présentés à la pièce HQT-2, Document 1.

1.1.3 Salaires de base

1 Année de base 2018 versus décision D-2018-035 ajustée

2 Comme prévu lors du dernier dossier tarifaire, le Transporteur a poursuivi en 2018 les
3 travaux de maintenance amorcés en 2017 conjugués à la mise en place d'une organisation
4 pour supporter la réalisation des travaux nécessaires afin de faire face à la croissance des
5 besoins du réseau. Le Transporteur augmente de 0,8 M\$ sa prévision des salaires de base
6 pour l'année de base 2018 par rapport au montant autorisé² ajusté, notamment en raison
7 des éléments suivants :

- 8 • Augmentation de 2,2 M\$ pour supporter la croissance de ses activités de base
- 9 équivalant à 36 nouveaux ÉTC. Cette augmentation s'explique principalement par :
 - 10 ○ 16 ÉTC requis en support technique. Comme démontré à la pièce HQT-6,
 - 11 Document 4, le Transporteur fait face à une hausse importante de la
 - 12 maintenance corrective. Les interventions associées à ce type de
 - 13 maintenance sont plus complexes et requièrent une plus grande aide
 - 14 technique spécialisée auprès de la main-d'œuvre opérationnelle afin de
 - 15 permettre la réalisation des travaux. Lors du dernier dossier tarifaire, en lien
 - 16 avec l'intensification des activités de maintenance, le Transporteur avait déjà
 - 17 prévu une hausse de la main-d'œuvre de support technique. Toutefois, dès

² R-3981-2016, D-2017-049.

1 l'automne 2017, le Transporteur a constaté que le niveau de main-d'œuvre
2 prévu n'était pas suffisant et a procédé à l'embauche d'effectifs
3 supplémentaires afin d'être en mesure de faire face au volume anticipé pour
4 2018 ;

5 ○ 23 ÉTC découlant de la volonté du Transporteur de rehausser sa force de
6 travail pour la réalisation des travaux de maintenance. En effet, le
7 Transporteur poursuit les efforts réalisés au niveau des activités de
8 maintenance et fait face à une hausse de la maintenance corrective et de la
9 complexité des interventions à réaliser, découlant du vieillissement et de la
10 sollicitation du réseau.

11 • Une réduction de 1,4 M\$ liée aux Facteurs Z, correspondant à une baisse de 8 ÉTC,
12 principalement pour la mise en place d'une structure organisationnelle assurant les
13 bases d'une transformation technologique du réseau notamment aux fins de la
14 réalisation des projets liés au remplacement d'un automatisme de sauvegarde
15 (« RPTC ») et de remplacement des systèmes de conduite du réseau (« SCR »)³,
16 comme décrit à la pièce HQT-6, Document 2.

17 ***Année témoin 2019 versus année de base 2018***

18 Pour l'année témoin 2019, les salaires de base s'établissent à 323,4 M\$ correspondant à
19 une augmentation de 13,8 M\$ par rapport à l'année de base 2018. Les facteurs suivants
20 expliquent principalement cette hausse :

21 • Ajustements économiques totalisant 6,5 M\$ provenant de l'ajustement lié à
22 l'évolution de la main-d'œuvre projetée ;

23 • Une augmentation de 49 ÉTC (4,4 M\$) relative aux activités de base s'expliquant
24 principalement par :

25 ○ 12 ÉTC requis en support technique. La croissance des effectifs de support
26 technique amorcée en 2017 et 2018 se poursuit en 2019 afin de faire face à
27 la hausse de la maintenance corrective, comme démontré à la pièce HQT-6,
28 Document 4 ;

29 ○ 14 ÉTC requis pour l'exploitation du réseau. Comme présenté lors du
30 précédent dossier tarifaire, le Transporteur a débuté en 2018 le
31 rehaussement de la force de travail associée aux activités de la maintenance
32 du parc d'actifs. La hausse d'effectifs en exploitation en 2019 est justifiée par

³ R-4047-2018.

1 une demande croissante⁴ des manœuvres en lien avec les travaux de
2 maintenance, de même qu'une volonté de réduction du temps
3 supplémentaire à moyen-long terme. La réduction du temps supplémentaire
4 ne peut se faire à court terme compte tenu que la formation requise pour
5 qu'un nouvel exploitant soit autonome peut prendre jusqu'à 24 mois,
6 expliquant la légère hausse du temps supplémentaire pour l'année témoin
7 2019 de la présente demande tarifaire ;

8 ○ 21 ÉTC associés à l'augmentation de la supervision de la main-d'œuvre
9 opérationnelle. Cette croissance permet une présence accrue des cadres sur
10 le terrain auprès des équipes opérationnelles en plus de renforcer les
11 initiatives mises en place par le Transporteur et l'entreprise au niveau de la
12 santé et sécurité au travail.

13 ● Une augmentation de 12 ÉTC (2,9 M\$) relative aux Facteurs Z expliquée par les
14 éléments suivants :

15 ○ Une augmentation de 38 ÉTC liée à l'embauche des effectifs requis pour les
16 besoins liés à l'automatisme RPTC et SCR.

17 ○ Une réduction de 26 ÉTC en raison de la fin des travaux requis en 2018 en
18 maintenance conditionnelle prioritaire.

19 ***Année témoin 2019 versus année historique 2017***

20 Finalement, sur la période 2017-2019, le Transporteur résume essentiellement la
21 croissance des salaires de base de ses employés de 49,1 M\$ de la manière suivante :

22 ● Ajustements économiques et ajustements liés à l'évolution de la main-d'œuvre
23 projetée totalisant 16,0 M\$;

24 ● Coûts associés à la croissance de l'effectif de 317 ÉTC totalisant 33,1 M\$, répartis
25 comme suit :

26 ○ 219 ÉTC représentant 21,1 M\$, en lien avec les activités de base du
27 Transporteur :

28 ■ 134 ÉTC liés aux besoins en main-d'œuvre associé au support et à la
29 coordination des travaux, à la robustesse CT et CCR et de nouvelles
30 activités qui ont été autorisés dans la décision D-2018-021 ;

31 ■ 85 ÉTC liés aux activités de maintenance. En effet, au cours de
32 l'année 2017 et depuis le début de l'année 2018, le Transporteur fait

⁴ La volumétrie de retrait pour des travaux sur le réseau principal a été en croissance de l'ordre de 40 % au cours des trois dernières années.

- 1 face à des exigences plus importantes qu'initialement anticipées lors
2 de la demande tarifaire précédente. Conséquemment et tel que
3 mentionné dans les paragraphes ci-haut, l'augmentation de la force
4 de travail demandée est principalement attribuable à la hausse de la
5 maintenance corrective et à la complexité des activités à réaliser,
6 amenant le Transporteur à rehausser sa force de travail au niveau du
7 support technique, de la réalisation des activités de maintenance ainsi
8 que d'exploitation du réseau. Par ailleurs, en lien avec la croissance
9 des effectifs opérationnels, le Transporteur rehausse le nombre de
10 cadres afin d'assurer une présence terrain accrue.
- 11 ○ 98 ÉTC représentant 12,0 M\$, principalement pour les fins des Facteurs Z
12 liés à l'automatisme RPTC et SCR.

1.1.4 Temps supplémentaire

13 Année de base 2018 versus décision D-2018-035 ajustée

14 Pour l'année de base 2018, le Transporteur prévoit un montant de temps supplémentaire à
15 la hausse de 1,2 M\$ par rapport au montant autorisé⁵ ajusté.

16 Année témoin 2019 versus année de base 2018

17 Pour l'année témoin 2019, la hausse de 0,6 M\$ s'explique principalement par les
18 ajustements économiques requis.

19 Année témoin 2019 versus année historique 2017

20 Pour l'année témoin 2019, la hausse de 1,3 M\$ par rapport à l'année historique s'explique
21 par les ajustements économiques requis. Concernant les activités d'exploitation,
22 le Transporteur a une volonté de réduction du temps supplémentaire à moyen-long terme.
23 La réduction du temps supplémentaire ne peut se faire à court terme compte tenu que la
24 formation requise pour qu'un nouvel exploitant soit autonome peut prendre jusqu'à 24 mois,
25 expliquant la légère hausse du temps supplémentaire pour l'année témoin 2019 de la
26 présente demande tarifaire.

⁵ R-3981-2016, D-2017-049.

De plus, comme demandé par la Régie dans la décision D-2018-021⁶, le tableau 5 fournit une analyse plus détaillée du recours au temps supplémentaire, par rapport au temps régulier et ce, par groupe d'emplois. Pour les années 2017 à 2019, plus de 98 % du temps supplémentaire est engendré par les groupes d'emplois en lien avec la force de travail opérationnelle, soit les métiers, les techniciens, les ingénieurs et les cadres de premier niveau qui doivent assurer une plus grande présence terrain. Le temps supplémentaire effectué représente en moyenne 11 % des salaires de base et permet au Transporteur de profiter d'une flexibilité opérationnelle afin de réaliser les travaux à l'extérieur du cycle journalier régulier, dans un contexte où les plages de retraits disponibles sont de plus en plus restreintes.

**Tableau 5
Répartition du temps supplémentaire par groupe d'emplois (M\$)**

| Groupes d'emplois | Année historique | | | 2018 | | | | | | Année témoin 2019 | | |
|-------------------------------------|------------------|---------------|----------------------|---------------------------------|---------------|----------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------|---------------|----------------------|
| | 2017 | | | D-2018-035 ajustée ¹ | | | Année de base | | | | | |
| | \$ | % du total TS | % de salaire de base | \$ | % du total TS | % de salaire de base | \$ | % du total TS | % de salaire de base | \$ | % du total TS | % de salaire de base |
| Métiers (incluant les répartiteurs) | 26,6 | 76,2% | 22,1% | 26,4 | 76,7% | 19,8% | 26,1 | 73,3% | 19,6% | 26,1 | 72,1% | 19,1% |
| Techniciens | 5,1 | 14,6% | 10,0% | 5,9 | 17,2% | 11,0% | 5,8 | 16,3% | 10,7% | 6,2 | 17,1% | 11,5% |
| Ingénieurs | 1,1 | 3,2% | 3,1% | 1,1 | 3,2% | 2,3% | 1,1 | 3,1% | 2,6% | 1,1 | 3,0% | 2,2% |
| Cadres | 1,5 | 4,3% | 4,5% | 0,7 | 2,0% | 1,9% | 2,0 | 5,6% | 5,2% | 2,2 | 6,1% | 5,3% |
| Autres | 0,6 | 1,7% | 1,5% | 0,3 | 0,9% | 0,9% | 0,6 | 1,7% | 1,5% | 0,6 | 1,7% | 1,7% |
| Total | 34,9 | 100% | 13% | 34,4 | 100% | 11% | 35,6 | 100% | 11% | 36,2 | 100% | 11% |

1.1.5 Primes et revenus divers

1 Le Transporteur rappelle que les primes et revenus divers comprennent le régime de
 2 rémunération incitative selon la performance, ainsi que l'ensemble des compensations
 3 versées aux employés en raison de conditions particulières, difficiles ou contraignantes
 4 d'exercice du travail. À titre d'exemple, on y retrouve les primes pour quart de travail,
 5 les primes d'éloignement, les primes pour remplacement d'employés de niveau supérieur
 6 ainsi que les primes pour travail les jours fériés ou dans des conditions d'urgence. De plus,
 7 le Transporteur réitère que le coût du régime de rémunération incitative selon la
 8 performance est estimé en prenant pour hypothèse un degré d'atteinte des résultats à la
 9 cible de 67 %.

10 La hausse de 0,7 M\$ sur la période 2017-2019 découle principalement de l'augmentation
 11 des ÉTC.

1.1.6 Avantages sociaux

- 12 • *Avantages sociaux – Coût de retraite* : L'explication des variations observées est
 13 présentée à la pièce HQT-6, Document 1.1.

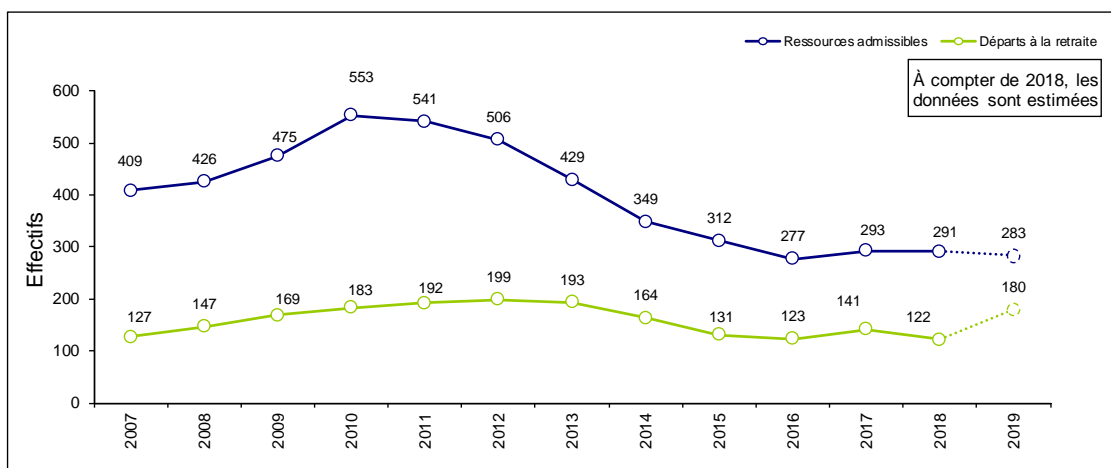
⁶ R-4012-2017, D-2018-021, par. 350.

- 1 • *Avantages sociaux – Autres* : La variation est principalement attribuable à une
- 2 variation du taux applicable sur la période 2017-2019 ainsi qu'à l'évolution de la
- 3 masse salariale dans son ensemble.

1.1.7 Départs à la retraite

- 4 La figure 1 présente l'évolution réelle et prévue des départs à la retraite des employés du
- 5 Transporteur sur l'horizon 2007 à 2019⁷.

Figure 1
Évolution réelle et prévue des départs à la retraite



- 6 Le tableau 6 présente l'évolution prévue des départs à la retraite des employés⁸ du
- 7 Transporteur.

Tableau 6
Mouvements du personnel en ÉTC

| Composantes | Année de base 2018 vs Année historique 2017 | Année témoin 2019 vs Année de base 2018 |
|-------------------------------------|--|--|
| Mouvements du personnel | | |
| Départs à la retraite de 2017 | (60) | |
| Départs à la retraite de 2018 | (71) | (51) |
| Départs à la retraite de 2019 | | (104) |
| Dotation pour départs à la retraite | 131 | 155 |

⁷ R-3823-2012, D-2014-035, par. 256.

⁸ R-3903-2014, D-2015-017, par. 232.

1.1.8 Conventions collectives

- 1 Le tableau 7 résume les paramètres des ententes conclues depuis 2014 avec les syndicats.
- 2 Ces ententes viendront à échéance au 31 décembre 2018. Conséquemment, de nouvelles
- 3 ententes de travail sont en cours de négociation avec les syndicats représentant les
- 4 employés du Transporteur.

**Tableau 7
Principaux paramètres des ententes négociées entre Hydro-Québec et les syndicats**

| Accréditations syndicales | Bureau SCFP 2000 Métiers SCFP 1500 Techniciens SCFP 957 Fraternité des constables spéciaux | | Employés de réseau Spécialistes SCFP 4250 | | Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) et Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|--|---|--|--------------------------|------|------|-------------|--|--------------|--|--|--|--|--|
| Durée | 5 ans, du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018 | | 5 ans, du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019 | | 5 ans, du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018 | | | | | | | | | | | |
| Échelles et salaires | Année | Pourcentage augmentation | Année | Pourcentage augmentation | Année | Pourcentage augmentation | | | | | | | | | | |
| | 2014 | 0,00% | 2014 | 0,00% | 2014 | 0,00% | | | | | | | | | | |
| | 2015 | 4,70% Techniciens | 2015 | 4,20% | 2015 | 4,20% | | | | | | | | | | |
| | | 4,20% autres | 2016 | 3,00% | 2016 | 5,00% | | | | | | | | | | |
| | 2016 | 6,5% Métiers | 2017 | 2,75% | 2017 | 4,70% | | | | | | | | | | |
| | | 3% autres | 2018 | 2,50% | 2018 | 4,50% | | | | | | | | | | |
| | 2017 | 2,75% | Pour 2019 pourcentage équivalent à ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP | | (déplafonnement des échelles salariales pour 3 années) | | | | | | | | | | | |
| | 2018 | 2,50% | | | | | | | | | | | | | | |
| Primes, indemnités et allocations | Année | Pourcentage augmentation | Année | Pourcentage augmentation | Année | Pourcentage augmentation | | | | | | | | | | |
| | 2014 | 0,00% | 2014 | 0,00% | 2014 | 0,00% | | | | | | | | | | |
| | 2015 | 2,75% | 2015 | 2,75% | 2015 | 2,75% | | | | | | | | | | |
| | 2016 | 3,00% | 2016 | 3,00% | 2016 | 3,00% | | | | | | | | | | |
| | 2017 | 2,75% | 2017 | 2,75% | 2017 | 2,75% | | | | | | | | | | |
| | 2018 | 2,50% | 2018 | 2,50% | 2018 | 2,50% | | | | | | | | | | |
| | | | Pour 2019 pourcentage équivalent à ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP | | | | | | | | | | | | | |
| | Abolition du régime d'intéressement à compter de 2014 Intégration partielle du régime d'intéressement au salaire de base à compter de 2015 (4,2%) | | | | | | | | | | | | | | | |
| Régime d'intéressement | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Réduction des primes d'assurances collectives | Réduction temporaire de 0,5 % en 2014 (0% pour les techniciens), de 1,5 % en 2015 (2% pour les techniciens), de 1,5% en 2016 et 2017 et 0,5% en 2018 | | | Réduction temporaire 0,5 % en 2014 et 1,5 % en 2015 | | | | | | | | | | | | |
| Régime de retraite / Mesures permanentes | Les cotisations salariales régulières (employés) sont égales à 50 % du coût de service courant du régime (22,4 % en 2013), mais sujettes aux maximums suivants : | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Pourcentage maximal applicable au salaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>7,5%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>8,5%</td> </tr> <tr> <td>2016 à 2018</td> <td>Hausse maximale de 0,75 % par rapport à l'année précédente</td> </tr> <tr> <td>2019 et plus</td> <td>Hausse maximale de 0,50 % par rapport à l'année précédente</td> </tr> </tbody> </table> | | Année | Pourcentage maximal applicable au salaire | 2014 | 7,5% | 2015 | 8,5% | 2016 à 2018 | Hausse maximale de 0,75 % par rapport à l'année précédente | 2019 et plus | Hausse maximale de 0,50 % par rapport à l'année précédente | | | | |
| Année | Pourcentage maximal applicable au salaire | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2014 | 7,5% | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2015 | 8,5% | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2016 à 2018 | Hausse maximale de 0,75 % par rapport à l'année précédente | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2019 et plus | Hausse maximale de 0,50 % par rapport à l'année précédente | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Les cotisations patronales régulières sont égales à 50 % du coût de service courant du régime; Création d'un comité conjoint de travail pour analyser les modifications aux dispositions législatives et proposer des ajustements au coût de service courant | | | | | | | | | | | | | | | |
| Régime de retraite / Fin des mesures temporaires au 13 décembre 2015 | Fin de la règle de retraite facultative (facteur 85) sans minimum d'âge Fin des rachats de périodes de non cotisation selon certains types d'absence Fin de l'accumulation des deux rentes de raccordement (de 0,2 % jusqu'à 60 ans et jusqu'à 65 ans) | | | | | | | | | | | | | | | |

1.1.9 Coûts unitaires de main-d'œuvre

- 5 Le tableau 8 présente, l'évolution par groupe d'emplois des salaires de base moyens ainsi
- 6 que des avantages sociaux des employés actifs d'Hydro-Québec sur la période 2017-2019.
- 7 Les salaires et avantages sociaux reflètent les paramètres des conventions collectives de
- 8 travail convenus avec les syndicats des employés d'Hydro-Québec et présentés au

- 1 tableau 7, ainsi que la rémunération de base des employés non syndiqués. Ils reflètent
- 2 aussi l'expérience et l'ancienneté des employés.

**Tableau 8
Coûts unitaires de main-d'œuvre**

| En \$ | Année historique 2017 | | | | Année de base 2018 | | | | Année témoin 2019 | | | |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------|
| | Salaire de base moyen | Avantages sociaux - Autres | Avantages sociaux - coût de retraite | Total | Salaire de base moyen | Avantages sociaux - Autres | Avantages sociaux - coût de retraite | Total | Salaire de base moyen | Avantages sociaux - Autres | Avantages sociaux - coût de retraite | Total |
| Bureau | 61 075 | 9 222 | 15 452 | 85 749 | 62 847 | 8 861 | 17 911 | 89 620 | 63 660 | 9 358 | 17 506 | 90 524 |
| Permanent | 61 517 | 9 289 | 15 564 | 86 370 | 63 547 | 8 960 | 18 111 | 90 619 | 64 882 | 9 538 | 17 843 | 92 262 |
| Temporaire | 54 258 | 8 193 | 13 727 | 76 178 | 56 048 | 7 903 | 15 974 | 79 925 | 57 225 | 8 412 | 15 737 | 81 374 |
| Cadres | 122 144 | 18 444 | 30 902 | 171 490 | 125 547 | 17 702 | 35 781 | 179 031 | 128 099 | 18 831 | 35 227 | 182 156 |
| Permanent | 122 208 | 18 453 | 30 919 | 171 580 | 125 691 | 17 722 | 35 822 | 179 235 | 128 330 | 18 865 | 35 291 | 182 486 |
| Temporaire | 113 280 | 17 105 | 28 660 | 159 045 | 116 508 | 16 428 | 33 205 | 166 141 | 118 955 | 17 486 | 32 713 | 169 154 |
| Ingénieurs | 111 773 | 16 878 | 28 279 | 156 929 | 117 479 | 16 565 | 33 482 | 167 525 | 119 964 | 17 635 | 32 990 | 170 588 |
| Permanent | 112 308 | 16 959 | 28 414 | 157 681 | 118 317 | 16 683 | 33 720 | 168 720 | 120 801 | 17 758 | 33 220 | 171 779 |
| Temporaire | 89 225 | 13 473 | 22 574 | 125 272 | 93 998 | 13 254 | 26 790 | 134 042 | 95 972 | 14 108 | 26 392 | 136 473 |
| Métiers | 74 368 | 11 230 | 18 815 | 104 413 | 77 357 | 10 907 | 22 047 | 110 311 | 78 987 | 11 611 | 21 721 | 112 319 |
| Permanent | 78 054 | 11 786 | 19 748 | 109 588 | 80 669 | 11 374 | 22 991 | 115 034 | 82 363 | 12 107 | 22 650 | 117 120 |
| Temporaire | 57 699 | 8 713 | 14 598 | 81 009 | 59 632 | 8 408 | 16 995 | 85 035 | 60 884 | 8 950 | 16 743 | 86 577 |
| Professionnels | 99 778 | 15 066 | 25 244 | 140 088 | 101 456 | 14 305 | 28 915 | 144 676 | 111 661 | 16 414 | 30 707 | 158 782 |
| Permanent | 106 337 | 16 057 | 26 903 | 149 297 | 109 368 | 15 421 | 31 170 | 155 958 | 111 664 | 16 415 | 30 708 | 158 782 |
| Temporaire | 79 595 | 12 019 | 20 137 | 111 751 | 81 863 | 11 543 | 23 331 | 116 737 | 83 582 | 12 287 | 22 985 | 118 854 |
| Spécialistes | 100 669 | 15 201 | 25 469 | 141 340 | 103 472 | 14 590 | 29 489 | 147 551 | 104 515 | 15 364 | 28 742 | 148 620 |
| Permanent | 100 883 | 15 233 | 25 523 | 141 640 | 104 263 | 14 701 | 29 715 | 148 679 | 106 452 | 15 648 | 29 274 | 151 375 |
| Temporaire | 80 997 | 12 230 | 20 492 | 113 719 | 83 710 | 11 803 | 23 857 | 119 370 | 85 468 | 12 564 | 23 504 | 121 535 |
| Techniciens | 85 343 | 12 887 | 21 592 | 119 821 | 88 926 | 12 539 | 25 344 | 126 808 | 90 640 | 13 324 | 24 926 | 128 890 |
| Permanent | 89 121 | 13 457 | 22 548 | 125 126 | 92 107 | 12 987 | 26 250 | 131 344 | 94 041 | 13 824 | 25 861 | 133 726 |
| Temporaire | 66 561 | 10 051 | 16 840 | 93 452 | 68 791 | 9 700 | 19 605 | 98 096 | 70 235 | 10 325 | 19 315 | 99 875 |

1.2 Autres charges directes

1 Le tableau 9 présente l'évolution des autres charges directes pour les années 2017 à 2019.

**Tableau 9
Autres charges directes (M\$)**

| Composantes | Année historique 2017 | 2018 | | | Année témoin 2019 |
|--|--------------------------|--------------|---------------------------------|---------------|----------------------|
| | | D-2018-035 | D-2018-035 ajustée ¹ | Année de base | |
| Dépenses de personnel et indemnités | 14,6 | 13,2 | 13,1 | 13,5 | 12,3 |
| Activités de base | 14,6 | 13,1 | 13,0 | 13,3 | 12,2 |
| <i>Maintenance</i> | 7,0 | 2,0 | 2,0 | 7,0 | 7,0 |
| <i>Autres</i> | 7,6 | 11,1 | 11,0 | 6,3 | 5,2 |
| Facteurs Z² | | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| Services externes | 49,5 | 66,5 | 65,8 | 60,3 | 64,9 |
| Activités de base | 49,5 | 58,8 | 58,1 | 57,3 | 62,4 |
| <i>Maintenance</i> | 30,0 | 37,0 | 37,0 | 37,0 | 43,0 |
| <i>Autres</i> | 19,5 | 21,8 | 21,1 | 20,3 | 19,4 |
| Facteurs Z² | | 7,7 | 7,7 | 3,0 | 2,5 |
| Stocks, achats de biens, ressources financières, location et autres | 80,2 | 88,4 | 88,4 | 95,5 | 99,7 |
| Activités de base | 80,2 | 83,0 | 83,0 | 82,5 | 85,4 |
| <i>Maintenance</i> | 55,0 | 54,0 | 54,0 | 59,0 | 61,0 |
| <i>Organismes de réglementation</i> | 14,2 | 15,4 | 15,4 | 15,6 | 16,5 |
| <i>Autres</i> | 11,0 | 13,6 | 13,6 | 7,9 | 7,9 |
| Facteurs Z² | | 5,4 | 5,4 | 13,0 | 14,3 |
| Autres charges directes | 144,3 | 168,1 | 167,3 | 169,3 | 176,9 |
| Ajustements organisationnels (HQT-2, Document 1) | | (0,8) | | | |
| Autres charges directes ajustées | 144,3 | 167,3 | 167,3 | 169,3 | 176,9 |
| Activités de base | 144,3 | 154,1 | 154,1 | 153,1 | 160,0 |
| <i>Maintenance</i> | 92,0 | 93,0 | 93,0 | 103,0 | 111,0 |
| <i>Organismes de réglementation</i> | 14,2 | 15,4 | 15,4 | 15,6 | 16,5 |
| <i>Autres</i> | 38,1 | 45,7 | 45,7 | 34,5 | 32,5 |
| Facteurs Z² | | 13,2 | 13,2 | 16,2 | 16,9 |
| Autres charges directes ajustées | 144,3 | 167,3 | 167,3 | 169,3 | 176,9 |

¹ Incluant les reclassements suite aux transferts des activités et des ressources présentés à la pièce HQT-2, Document 1.

² Voir HQT-6, Document 2, Annexe 1.

2 Le détail des variations en lien avec les activités de base des autres charges directes est
 3 fourni aux sections 1.2.1 à 1.2.3. Les explications découlant des variations touchant les
 4 éléments exogènes (Facteurs Z) et les coûts de maintenance sont présentées
 5 respectivement aux pièces HQT-6, Documents 2 et 4.

1.2.1 Dépenses de personnel et indemnités

6 Pour l'année de base 2018, les coûts de dépenses de personnel et indemnités en lien avec
 7 les activités de base sont relativement stables par rapport au montant autorisé ajusté.

8 Les baisses de coûts constatées pour l'année témoin 2019 comparativement à l'année de
 9 base 2018 ainsi qu'à l'année historique 2017 de 1,1 M\$ et 2,4 M\$ respectivement sont
 10 attribuables aux initiatives entreprises par le Transporteur pour contrôler l'évolution des
 11 dépenses de personnel et indemnités.

1 Le raffinement de l'information de gestion relative aux coûts de maintenance directs a
2 permis de constater que certaines dépenses de personnel doivent être incluses dans
3 l'évaluation faite des coûts de maintenance, alors qu'elles ont été prévues initialement sous
4 la rubrique « Autres » des activités de base. Ce raffinement entraîne un reclassement aux
5 années historique, de base et témoin.

1.2.2 Services externes

6 Pour l'année de base 2018, les coûts relatifs aux services externes en lien avec les activités
7 de base sont relativement stables par rapport au montant autorisé ajusté.

8 L'année témoin 2019 montre, comparativement à l'année de base 2018, une hausse des
9 coûts de 5,1 M\$, provenant principalement de la hausse associée au volume d'activités en
10 maintenance, tel que démontré à la pièce HQT-6, Document 4.

11 Pour la période 2017-2019, la hausse de 12,9 M\$ provient principalement des activités de
12 maintenance.

1.2.3 Stocks, achats de biens, ressources financières, locations et autres

13 Pour l'année de base 2018, les coûts relatifs aux stocks, achats de biens, ressources
14 financières, locations et autres sont stables par rapport au montant autorisé ajusté.

15 Les coûts prévus pour l'année témoin 2019 présentent une hausse de 2,9 M\$ par rapport à
16 ceux de l'année de base 2018. Cette hausse est essentiellement attribuable aux activités de
17 maintenance, tel qu'expliqué à la pièce HQT-6, Document 4.

2 Coûts capitalisés

18 Le tableau 10 présente l'évolution des coûts capitalisés pour les années 2017 à 2019.
19 Ceux-ci représentent les charges du Transporteur imputées aux projets d'investissement,
20 notamment au moyen de taux standards de prestation de travail. Ainsi, ces coûts seront
21 ajoutés à la base de tarification du Transporteur lors de la mise en service des projets.

**Tableau 10
Coûts capitalisés**

| Composantes | Année historique 2017 | 2018 | | | Année témoin 2019 |
|---|--------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|----------------------|
| | | D-2018-035 | D-2018-035 ajusté ¹ | Année de base | |
| Activités de base | (5,4) | (6,0) | (6,0) | (7,5) | (7,5) |
| Gestion de matériel | (5,4) | (6,0) | (6,0) | (7,5) | (7,5) |
| Facteurs Y | (147,3) | (160,8) | (160,4) | (148,7) | (146,1) |
| Coût de retraite ² | (14,7) | (19,7) | (19,5) | (19,9) | (19,7) |
| Prestation de travail aux investissements | (132,6) | (141,1) | (140,9) | (128,8) | (126,4) |
| Facteurs Z (voir HQT-6, Document 2, Annexe 1) | 0,8 | (1,6) | (1,6) | (3,8) | (13,8) |
| Coûts capitalisés | (151,9) | (168,4) | (168,0) | (160,0) | (167,4) |
| Ajustements organisationnels (HQT-2, Document 1) | | 0,4 | | | |
| Coûts capitalisés ajustés | (151,9) | (168,0) | (168,0) | (160,0) | (167,4) |
| Facteur Y - Prestations de travail | | | | | |
| Heures prestation de travail aux investissements en k | 1 039 | 1 070 | 1 070 | 1 012 | 975 |
| Taux horaire moyen (\$/heure) | 128 | 132 | 132 | 127 | 130 |

¹ Incluant les reclassements suite aux transferts des activités et des ressources présentés à la pièce HQT-2, Document 1.

² L'évolution du coût de retraite est présentée à la pièce HQT-6, Document 1.1.

1 Année de base 2018 versus décision D-2018-035 ajustée

2 Une baisse de 12,1 M\$ au niveau des prestations de travail aux investissements à l'année
3 de base 2018 est observée par rapport au montant autorisé ajusté de 2018. En effet, la
4 hausse de la maintenance corrective, jumelée à la baisse des heures projets initialement
5 prévues explique la diminution de la prestation de travail.

6 Pour l'année témoin 2019, les prestations de travail aux investissements sont stables par
7 rapport à l'année de base 2018.

3 Facturation interne émise

8 Le tableau 11 présente le détail de la facturation interne émise en montrant distinctement
9 les revenus provenant des activités de téléconduite, du bureau de conformité, d'exploitation
10 des installations et de formation, tel que demandé par la Régie dans la décision
11 D-2017-128⁹.

⁹ D-2017-128, par. 313.

Tableau 11
Revenus provenant de la facturation interne émise (M\$)

| | Année historique 2017 | 2018 | | Année témoin 2019 |
|-------------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|----------------------|
| | | D-2018-035 | Année de base | |
| Activités de base | | | | |
| Services de téléconduite | (16,7) | (17,6) | (17,6) | (18,7) |
| Bureau de conformité | (0,2) | (0,2) | (0,2) | (0,4) |
| Exploitation des installations | (1,4) | (1,6) | (1,6) | (1,6) |
| Formation PNE | (0,3) | (0,5) | (0,5) | (0,2) |
| Maintenance et services spécialisés | (8,1) | (7,8) | (7,7) | (7,6) |
| Refacturation d'espaces | (5,4) | (5,4) | (5,8) | (5,8) |
| Total | (32,1) | (33,1) | (33,4) | (34,3) |

- 1 La facturation interne émise pour l'année 2019 s'élève à 34,3 M\$, soit une augmentation de
- 2 1,2 M\$ comparativement au montant autorisé 2018. Cette augmentation est principalement
- 3 attribuable à la hausse des revenus des services de téléconduite découlant d'une variation
- 4 des coûts informatiques que le Transporteur doit assumer.