

**Réponses du Transporteur
à la demande de renseignements numéro 6
de la Régie de l'énergie
(la « Régie »)**

**DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS N° 6 DE LA RÉGIE DE L'ÉNERGIE (LA RÉGIE) RELATIVE À
LA DEMANDE DU TRANSPORTEUR DE MODIFICATIONS DES TARIFS ET CONDITIONS DE
TRANSPORT POUR LES ANNÉES 2021 ET 2022**

INDICATEUR DISPONIBILITÉ DE SERVICES AUX INTERCONNEXIONS

1. **Référence :** Pièce [B-0006](#), p. 30-31.

Préambule :

« L'indicateur Disponibilité de services aux interconnexions se définit par la disponibilité annuelle des interconnexions en exportation et est basé sur les Total Transfer Capability (« TTC ») ou les Capacités de transfert totales à ces interconnexions.

La TTC représente la quantité de puissance qui peut être transférée sur une interconnexion de façon à ce que, à la suite d'un événement, la stabilité du réseau de transport soit maintenue et que les limites de tension et de capacité thermique soient respectées, conformément aux règles et pratiques du Transporteur et aux lignes directrices du Northeast Power Coordinating Council (« NPCC ») et de la North American Electric Reliability Corporation (« NERC »).

L'indicateur développé tient compte de la disponibilité du service en exportation à toutes les interconnexions des chemins sur les marchés sur lesquels les clients peuvent transiter de l'énergie : Ontario (« ON »), New-York (« NY »), Nouvelle-Angleterre (« NE ») et Nouveau-Brunswick (« NB »)

$$\left[\frac{\sum \text{TTC}_{\text{hr}}}{\sum \text{TTC}_{\text{réf}} \times \text{NH}_{\text{an}}} \right] \times 100$$

Où :

- TTC_{hr} = TTC réelle à chacune des heures pour toutes les interconnexions comme affiché sur OASIS.
- $\text{TTC}_{\text{réf}}$ = Valeur maximale de la TTC de chacune des interconnexions démontrée comme réalisable et sécuritaire⁷.
- NH_{an} = nombre d'heures de l'année. »

Demandes :

1.1 Veuillez fournir un exemple de calcul de la « Valeur maximale de la TTC de chacune des interconnexions démontrées comme réalisable et sécuritaire ».

Réponse :

1 **La valeur de $TTC_{réf}$ reflète typiquement la capacité de transfert d'une**
2 **interconnexion en condition d'exploitation normale en réseau noble. La manière**
3 **dont la valeur de $TTC_{réf}$ est obtenue est unique à chaque interconnexion,**
4 **tout dépendamment des contraintes prédominantes qui lui sont associées.**
5 **Ces contraintes sont de diverses natures et peuvent être liées à la capacité**
6 **thermique des équipements, à un enjeu de stabilité, à une entente contractuelle,**
7 **ou d'autres raisons.**

8 **Le détail des TTC est disponible sur le site OASIS¹ du Transporteur pour**
9 **consultation publique.**

1.2 Veuillez expliquer comment les pannes sont prises en compte dans le calcul de l'indicateur.

Réponse :

10 **Comme indiqué dans sa preuve, le Transporteur rappelle que lorsqu'un élément**
11 **du réseau affectant la capacité de transiter de l'énergie sur une interconnexion**
12 **est retiré ou varie, la TTC horaire réelle de celle-ci en est directement affectée.**
13 **À titre d'exemple, si la ligne d'une interconnexion est retirée pour réaliser de la**
14 **maintenance, la TTC de l'interconnexion sera de 0 MW pendant toute la durée**
15 **du retrait.**

16 **De plus, si un équipement du réseau électrique affectant le transit sur cette ligne**
17 **d'interconnexion est retiré, la TTC sera réduite en fonction de l'impact en MW**
18 **de cet équipement. Ainsi, la durée des interventions de maintenance et l'impact**
19 **sur la capacité de transiter sont reflétés dans l'indicateur².**

20 **Les pannes aux mêmes titres qu'un retrait planifié sont ainsi pris en compte dans**
21 **le calcul.**

¹ [Site OASIS](#), Onglet Description points de livraison / réception.

² R-4167-2021, [B-0006](#) HQT-2, Document 1, page 32, lignes 11 à 18.

1.3 Veuillez compléter le tableau suivant pour chacune des quatre Interconnexions :

Interconnexion		2016	2017	2018	2019	2020	Moyenne
Interconnexion 1	TTC _{hr}						NA
	TTC _{réf}						NA
	NH _{an}						NA
	Indicateur						
Interconnexion ...	TTC _{hr}						NA
	TTC _{réf}						NA
	NH _{an}						NA
	Indicateur						
Global	TTC _{hr}						NA
	TTC _{réf}						NA
	NH _{an}						NA
	Indicateur						

Réponse :

1 Le Transporteur a présenté un indicateur global et a réalisé le calcul en agrégant
 2 les points d'interconnexion. Afin de prendre en considération chaque marché
 3 individuellement, une simplification de l'équation et une précision sur la
 4 définition $\Sigma \text{TTC}_{\text{réf}}$ sont apportées :

$$\begin{aligned}
 & \Sigma \text{TTC}_{\text{hr}} \\
 & \left[\frac{\quad}{\Sigma \text{TTC}_{\text{réf}}} \right] \times 100
 \end{aligned}$$

8 Où :

- 9 • TTC_{hr} = TTC réelle à chacune des heures pour toutes les
 10 interconnexions comme affiché sur OASIS.
- 11 • TTC_{réf} = Valeur maximale de la TTC, à chacune des heures,
 12 de chacune des interconnexions, démontrée comme réalisable et
 13 sécuritaire

14 Le terme NH_{an} qui représente le nombre d'heures dans l'année n'est donc plus
 15 requis et est reflété dans $\Sigma \text{TTC}_{\text{réf}}$ à chacune des heures.

16 Le Transporteur rappelle que la demande de la Régie vise le développement d'un
 17 indicateur pour la mesure de la performance globale liés au mécanisme de
 18 traitement des écarts de rendement (« MTÉR »). Il précise qu'un indicateur qui
 19 agrège l'ensemble des interconnexions permet davantage l'atteinte de la

1 mesure de la performance globale du Transporteur et d'assurer qu'aucun gain
2 de productivité ne soit réalisé au détriment de la qualité du service.

3 Il ne juge pas requis de présenter l'indicateur par interconnexion car l'indicateur
4 proposé est déjà pondéré par le poids relatif de chacune de ces interconnexions
5 d'autant plus que les clients du Transporteur ont accueilli favorablement cette
6 proposition.

7 Le tableau suivant présente les données utilisées pour le calcul de l'indicateur.

Tableau R1.3*

Interconnexion	Énergie (GWh)	2016	2017	2018	2019	2020	Moyenne
Ontario (ON)	$\sum \text{TTC}_{\text{hr}}$ (1)	19 129	18 298	20 172	21 888	21 750	NA
	$\sum \text{TTC}_{\text{réf}}$ (2)	23 761	23 696	23 696	23 696	23 761	NA
	Indicateur = (1)/(2)	80,5 %	77,2 %	85,1 %	92,4 %	91,5 %	85,3 %
New-York (NY)	$\sum \text{TTC}_{\text{hr}}$ (3)	15 937	14 141	15 466	16 500	16 248	NA
	$\sum \text{TTC}_{\text{réf}}$ (4)	17 559	17 511	17 511	17 511	17 559	NA
	Indicateur = (3)/(4)	90,8 %	80,8 %	88,3 %	94,2 %	92,5 %	89,3 %
Nouvelle-Angleterre (NE)	$\sum \text{TTC}_{\text{hr}}$ (5)	16 191	18 615	18 001	19 392	18 545	NA
	$\sum \text{TTC}_{\text{réf}}$ (6)	20 379	20 323	20 323	20 323	20 379	NA
	Indicateur = (5)/(6)	79,4 %	91,6 %	88,6 %	95,4 %	91,0 %	89,2 %
Nouveau-Brunswick (NB)	$\sum \text{TTC}_{\text{hr}}$ (7)	6 676	7 830	7 718	8 038	8 386	NA
	$\sum \text{TTC}_{\text{réf}}$ (8)	9 039	9 014	9 014	9 014	9 166	NA
	Indicateur = (7)/(8)	73,9 %	86,9 %	85,6 %	89,2 %	91,5 %	85,4 %
GLOBAL	$\sum \text{TTC}_{\text{hr}}$ (9)	57 695	58 674	61 083	65 523	64 632	NA
	$\sum \text{TTC}_{\text{réf}}$ (10)	70 439	70 246	70 246	70 246	70 566	NA
	Indicateur = (9)/(10)	81,9 %	83,5 %	87,0 %	93,3 %	91,6 %	87,5 %

* L'indicateur global prend en considération des limitations à 325 MW sur le total des chemins CORN inclus dans l'Ontario (ON) et DEN inclus dans New-York (NY) dont les $\text{TTC}_{\text{réf}}$ totalisent 359 MW. Ainsi, la somme des deux chemins pour les TTC_{hr} et pour les $\text{TTC}_{\text{réf}}$ est limitée lorsqu'elle dépasse 325 MW. Pour les fins du tableau demandé par interconnexion les TTC_{hr} et $\text{TTC}_{\text{réf}}$ n'ont pas été limités indépendamment pour ces deux chemins, car c'est la combinaison des deux qui est limitative.

DONNEES RELATIVES A LA STRATEGIE DE GESTION DES ACTIFS POUR LES ANNEES 2019 ET 2020

2. Références : (i) Pièce [B-0091](#), p. 5;
 (ii) Pièce [B-0091](#), p. 7;
 (iii) Dossier R-4058-2018, pièce [B-0125](#), p. 12.

Préambule :

(i) «

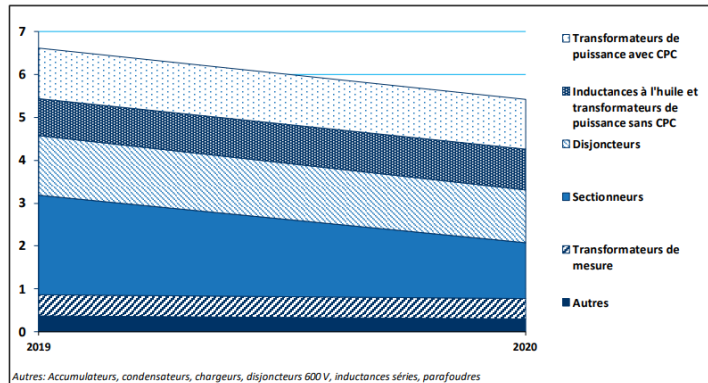
Ressources dédiées à la maintenance préventive et corrective mesurées

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maintenance préventive											
(en milliers d'heures)	675	670	703	667	655	629	625	734	771	783	656
%	89%	88%	86%	88%	83%	83%	81%	80%	79%	78%	75%
Maintenance corrective											
(en milliers d'heures)	85	91	112	89	130	132	146	181	205	222	222
%	11%	12%	14%	12%	17%	17%	19%	20%	21%	22%	25%
Total des heures (en milliers)	760	761	815	756	785	761	771	915	975	1005	878

»

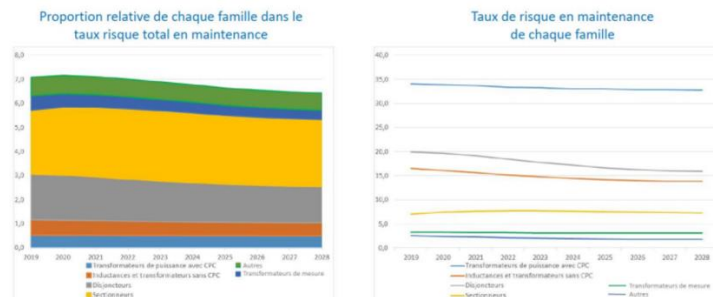
(ii)

Proportion relative de chaque famille dans le taux de risque total en maintenance (MESURÉ au 31 décembre 2019 et 2020)



(iii)

TAUX DE RISQUE EN MAINTENANCE DES FAMILLES D'ÉQUIPEMENTS APPAREILLAGE ÉLECTRIQUE SIMULÉ – SCÉNARIO DE MAINTENANCE ADAPTÉE CT2019



Demandes :

2.1 Veuillez expliquer la croissance du nombre d'heures en maintenance corrective en 2019 et 2020.

Réponse :

1 **D'un point de vue stratégique, le Transporteur rappelle que sa stratégie de**
2 **maintenance adaptée inclut un objectif de contrôle de l'évolution du nombre**
3 **d'heures requises en maintenance corrective. Le niveau de réalisation des**
4 **heures en maintenance corrective en 2019 et 2020 poursuit la tendance**
5 **haussière anticipée dans la stratégie de maintenance adaptée pour la période**
6 **2018-2027³.**

2.2 Veuillez préciser si le Transporteur est en mesure d'identifier l'impact de cette croissance sur la fiabilité de l'alimentation.

Réponse :

7 **L'effet de la stratégie sur la fiabilité de l'alimentation n'est pas immédiat.**
8 **Dans cette optique, les simulations du MGA sont ajustées en fonction des**
9 **données réelles à toutes les années et projetées sur 10 ans. Autrement dit,**
10 **la stratégie vise à contrôler les maintenances correctives par une réalisation de**
11 **la maintenance préventive adaptée à l'âge des actifs.**

12 **Le Transporteur démontre, par les graphiques en préambule, la corrélation entre**
13 **les indicateurs de performance et la stratégie de maintenance adaptée.**

2.3 Veuillez préciser si le Transporteur a élaboré une stratégie afin de diminuer le nombre d'heures en maintenance corrective.

Réponse :

14 **D'un point de vue opérationnel, le Transporteur rappelle que la maintenance**
15 **corrective a des impacts sur la planification et l'organisation des travaux et des**
16 **déplacements des équipes. Dans le but de diminuer le nombre d'heures en**
17 **maintenance corrective, le Transporteur poursuit ses efforts d'efficience en**
18 **effectuant une meilleure préparation des travaux en amont, en améliorant le**
19 **soutien opérationnel et en améliorant la planification des retraits.**

³ [B-0065](#), R-4058-2018, HQT-13, Document 1.1, réponse à la question 3.2.

2.4 La Régie note une diminution des heures de maintenance préventive de 127 k entre 2019 et 2020 et une stabilisation des heures correctives pour cette période. Veuillez fournir l'ensemble des motifs de cette réduction des heures préventives et les effets sur le nombre d'heures correctives.

Réponse :

1 **En 2020, dans le contexte particulier de la COVID-19, les activités de**
2 **maintenance du Transporteur ont subi un ralentissement pour respecter les**
3 **mesures sanitaires mises en place afin de protéger les employés. Par ailleurs,**
4 **pour maintenir les « services essentiels », le Transporteur s'est assuré de**
5 **réaliser en priorité les activités de maintenance corrective (réparations des**
6 **défaillances) pendant la période de mars à mai. Conséquemment, les heures de**
7 **maintenance corrective sont semblables en 2019 et en 2020 alors que celles de**
8 **maintenance préventive ont été moindres en 2020.**

2.4.1. Veuillez préciser si le Transporteur a accumulé un retard en 2020 qui se répercute en 2021 et 2022, tant pour la maintenance préventive que corrective. Si oui, veuillez indiquer quelles mesures le Transporteur a mis ou prévoit mettre en place pour récupérer ce retard.

Réponse :

9 **En 2020, le ralentissement des activités du Transporteur durant la période de**
10 **mars à mai ainsi que les mesures sanitaires mises en place pour protéger les**
11 **employés ont perturbé la capacité du Transporteur dans la réalisation de sa**
12 **stratégie de maintenance adaptée.**

13 **La priorisation de la maintenance corrective pendant la période de**
14 **ralentissement a permis au Transporteur de réaliser la maintenance corrective**
15 **requis. Cependant, la priorisation de la maintenance corrective a occasionné**
16 **un retard en maintenance préventive en 2020.**

17 **Le Transporteur souligne que les données réelles sont intégrées dans les**
18 **simulations des années subséquentes afin de prendre en compte le retard.**

2.5 Veuillez préciser les moyens mis en place par le Transporteur afin de minimiser les impacts de la pandémie sur l'entretien de son réseau, plus particulièrement quant aux ressources dédiées à la maintenance préventive et corrective.

Réponse :

19 **Voir la réponse à la question 2.4.1.**

2.6 Veuillez expliquer la diminution significative du taux de risque en maintenance des familles d'équipements en 2019 et en 2020 (référence (ii)) par rapport à la situation anticipée dans le dossier R-4058-2018 (référence (iii)) compte tenu, notamment, de la diminution globale des ressources dédiées à la maintenance préventive et corrective en 2020.

Réponse :

1 **En 2020, plusieurs interventions en maintenance systématique n'ayant pas eu**
2 **lieu, les besoins d'interventions en maintenance conditionnelle n'ont pas été**
3 **entièrement captés, ne permettant donc pas une appréciation complète de**
4 **l'évolution de cet indicateur au 31 décembre 2020.**

5 **Tel que le montre le graphique de la référence (ii), la diminution significative du**
6 **taux de risque en maintenance, entre le mesuré de 2019 et le mesuré de 2020,**
7 **se situe au niveau des sectionneurs. En effet, à la suite de l'avis technique**
8 **d'experts internes, un programme de rappel des sectionneurs a été annulé et**
9 **repris par d'autres mesures. L'impact de ce programme de rappel sur le taux de**
10 **risque est donc exclu du résultat pour l'année 2020 tandis qu'il était**
11 **historiquement inclus dans le taux de risque des années précédentes.**

12 **Le Transporteur rappelle que les résultats de l'année 2021 seront importants à**
13 **considérer dans le bilan de la stratégie de maintenance adaptée afin d'en**
14 **dégager les constats adéquats⁴.**

⁴ Correspondance du Transporteur du 27 juillet 2021.

ÉTUDE DE BALISAGE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

3. **Références :**
- (i) Pièce [B-0147](#), p. 2 ;
 - (ii) Dossier R-4058-2018, décision [D-2019-060](#), p. 51, par. 218 ;
 - (iii) Décision [D-2021-123](#), p. 16, par. 70 ;
 - (iv) Dossier R-3980-2016, pièce [B-0120](#), p. 20 et 21, R-6.2 ;
 - (v) Pièce [B-0020](#), p. 4.

Préambule :

(i) « ▪ Comme identifiés dans la décision D-2018-067, les éléments de la rémunération globale à baliser sont :

- salaire de base
- rémunération incitative
- régime de retraite
- assurance collective (pendant la vie active et retraite) »

(ii) « [...] Pour ce qui est du balisage, la Régie croit qu'il est approprié de soumettre le Transporteur aux mêmes obligations que le Distributeur afin de s'assurer que le Transporteur gère de manière globale sa masse salariale. C'est pourquoi elle lui ordonne de déposer une étude de balisage à cet égard au plus tard le 30 avril 2021. Enfin, la Régie rappelle que le coût de la rubrique des autres régimes doit être inclus dans la Formule d'indexation. » [notes de bas de page omises]

(iii) « [70] La Régie considère approprié, dans le cadre du volet 2 du présent dossier, d'évaluer la méthodologie et les paramètres de cette étude, les questions et constats liés à l'évolution du portrait de la rémunération depuis la dernière étude déposée à cet effet ainsi que d'identifier tout complément ou suivi qu'elle jugera pertinents aux travaux de la formation qui sera assignée au dossier tarifaire 2023. » [note de bas de page omise, nous soulignons]

(iv) « Il n'est pas courant de baliser la rémunération globale de tous les emplois d'une organisation. Il est plus usuel de faire une vigie active et constante de la rémunération d'emplois ciblés en fonction des besoins organisationnels en utilisant des banques de données. Cela étant dit, lorsqu'on réalise un balisage complet de la rémunération globale, la méthode choisie dépend de l'objectif poursuivi. »

(v) « Un marché de référence composé de 44 organisations a été déterminé conjointement avec Hydro-Québec, selon les critères qu'elle applique lorsqu'elle effectue une vigie active de sa rémunération. » [nous soulignons]

Demandes :

3.1 Outre les quatre éléments de la rémunération globale mentionnés en (i), veuillez identifier les éléments de la rémunération globale qui font partie d'un balisage selon les règles de l'art.

Dans votre réponse, veuillez citer les références appropriées (livre de référence et les études réalisées par les grandes firmes d'actuares).

Réponse :

1 **Idéalement, une analyse de rémunération globale devrait inclure les éléments**
2 **principaux et distinctifs de l'offre monétaire et non-monétaire. De manière plus**
3 **précise, les éléments suivants sont les plus utilisés dans ce type d'étude :**

- 4 • **Salaire**
- 5 • **Rémunération incitative**
- 6 • **Régime d'assurance collective**
- 7 • **Régime de retraite**

8 **Les régimes de temps chômé payé (ex. jours de vacances, jours fériés) sont**
9 **aussi intégrés dans certains types de balisage où la rémunération globale est**
10 **simulée. Pour les autres éléments relatifs aux conditions de travail, voir la**
11 **réponse à la question 3.3.**

12 **À titre de référence, l'ISQ précise à la page 22 de son rapport « Rémunération**
13 **des salariés, État et évolution comparés, 2020 » les différents éléments et**
14 **composantes de la rémunération globale. Les éléments considérés dans**
15 **l'enquête de l'ISQ se découpent en quatre grandes catégories : la rémunération**
16 **directe, la rémunération indirecte (régimes de retraite et d'assurance collective),**
17 **les heures rémunérées et les heures chômées payées.⁵**

18 **Normandin Beaudry considère qu'il n'y a pas d'approche unique ni parfaite lors**
19 **de la réalisation d'une étude de rémunération globale. Le contexte, l'objectif visé**
20 **ainsi que la portée de la demande sont des facteurs incontournables à**
21 **considérer. Au même titre que plusieurs autres facteurs méthodologiques,**
22 **la sélection des éléments de la rémunération globale à inclure doit être faite en**
23 **gardant en tête la faisabilité de l'analyse et l'impact d'inclure ou non ces**
24 **éléments dans l'étude.**

⁵ [B-0150 - HQT-5, Document 3.5](#), ISQ Rapport - Rémunération des salariés.

1 Étant donné leur valeur relative dans l'offre de rémunération globale, l'inclusion
2 de composantes telles que le salaire, la bonification cible, le régime d'assurance
3 collective et le régime de retraite est fréquente dans le cadre d'analyses de
4 l'ampleur de celle-ci. En raison de la profondeur de sa base de données *remun*,
5 Normandin Beaudry est en mesure de réaliser une analyse quantitative qui
6 représente la valeur de l'ensemble de ces composantes pour tous les emplois à
7 l'étude, tant pour Hydro-Québec que pour les organisations du marché de
8 référence présentes dans la base de données.

9 La décision de ne pas suggérer à la Régie d'inclure les régimes de temps chômé
10 payé en plus des quatre éléments demandés par la Régie dans la présente étude
11 a été prise sur les considérations suivantes : d'une part, l'indisponibilité des
12 données afin de réaliser une analyse quantitative par emploi et conséquemment,
13 l'impossibilité de représenter fidèlement la valeur des régimes pour les
14 organisations du marché de référence et, d'autre part, le faible impact de les
15 inclure dans l'étude. Ces deux facteurs sont expliqués ci-après.

16 Indisponibilité des données par emploi

17 Contrairement au contexte observé dans plusieurs arbitrages de différends,
18 le marché de référence utilisé dans la présente étude n'est pas constitué
19 uniquement d'organisations ou de postes syndiqués. Cet élément amène l'enjeu
20 de la disponibilité des données. En effet, le détail des politiques de temps chômé
21 payé n'est pas d'ordre public et doit être fourni par les organisations.

22 Les données sur les jours de vacances, congés mobiles et congés fériés ne sont
23 pas fournies par emploi pour les organisations participantes à la base de
24 données *remun*. Bien que cette base de données soit la plus complète en termes
25 des éléments de rémunération globale sondés, Normandin Beaudry a,
26 pour recueillir les données sur le temps chômé payé, retenu une manière plus
27 générale plutôt que par emploi, ceci permettant d'éviter la lourdeur qui aurait été
28 imposée aux organisations participantes de le faire par emploi.
29 Plus précisément, *remun* recueille les pratiques de temps chômé payé pour
30 quatre grandes catégories d'emplois : gestionnaires, professionnels,
31 techniciens et emplois de soutien. Ce choix a été motivé par la recherche d'un
32 équilibre optimal entre offrir de l'information de valeur aux organisations
33 participantes et les efforts nécessaires pour remplir le questionnaire. En effet,
34 plus le questionnaire est long à remplir, moins grandes sont les chances que
35 les organisations y participent, ce qui diminue la valeur des résultats.
36 Pour pallier cette limite méthodologique, Normandin Beaudry réalise, lorsque le
37 contexte de l'étude s'y prête, une analyse qualitative des principaux régimes de
38 temps chômé payé. Cependant, comme expliqué en réponse à la question 3.4,
39 une telle analyse a ses limites.

1 **Faible impact de l'inclusion du temps chômé payé**

2 **Au-delà de l'enjeu technique de réaliser l'analyse de ces régimes, selon son**
3 **expérience, Normandin Beaudry considère que l'inclusion des régimes de**
4 **temps chômé payé aurait un impact négligeable sur les résultats globaux.**

5 **Les pratiques observées sur le marché sont généralement assez semblables.**
6 **À titre indicatif, en utilisant l'information disponible à partir de la base de**
7 **données remun, Normandin Beaudry a estimé que l'ajout des jours de vacances**
8 **et des congés fériés viendrait modifier le positionnement d'Hydro-Québec de**
9 **plus ou moins 0,3 %, selon les catégories d'emplois.**

10 **En conclusion, Normandin Beaudry considère, dans le contexte de la présente**
11 **étude, que la demande de la Régie d'inclure spécifiquement le salaire, la**
12 **bonification cible, les régimes d'assurance collective et les régimes de retraite**
13 **permet d'atteindre l'objectif de balisage de la rémunération globale.**

3.2 Pour chacun des éléments ci-dessous relatifs aux autres conditions de travail, veuillez expliquer la politique applicable à chacun des groupes d'employés d'Hydro-Québec couvert par le balisage :

- temps supplémentaire;

Réponse :

14 **Pour les employés syndiqués, les modalités sont présentées dans les**
15 **conventions collectives en vigueur déposées aux pièces HQT-10,**
16 **Document 1.6.1 à 1.6.5.**

17 **Pour les employés non syndiqués, seuls les cadres de maîtrise peuvent obtenir**
18 **des octrois de temps supplémentaire dans des circonstances bien encadrées.**

19 **Pour toute prestation hebdomadaire de travail d'un cadre de maîtrise effectuée**
20 **au-delà de quarante (40) heures, les heures sont rémunérées au taux de salaire**
21 **régulier. Les heures effectuées sont rémunérées aux taux de salaire plus une**
22 **demie (1/2) lorsque le cadre de maîtrise est requis d'être présent pour des**
23 **besoins de supervision directe du personnel en dehors de la plage 7h-18h,**
24 **lors d'une journée de congé ou lors de circonstances exceptionnelles.**

25 **Cet encadrement ne s'applique pas aux autres groupes d'emploi non syndiqués**
26 **de l'entreprise.**

- vacances;

Réponse :

1 L'année de référence pour l'établissement des congés annuels (« vacances »)
 2 s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année pour l'ensemble
 3 des employés de l'entreprise. Le crédit annuel de vacances est fonction des
 4 années de service qui correspondent à toutes les périodes, interrompues ou
 5 continues, au cours desquelles un employé est à l'emploi d'Hydro-Québec,
 6 qu'il occupe un poste temporaire ou permanent, syndiqué ou non syndiqué.
 7 Le tableau suivant présente le crédit annuel de vacances octroyé selon les
 8 années de service.

Tableau R3.2-1
Crédit annuel de vacances

Nombre d'années de service	Crédit annuel de vacances au 1er mai
Moins de 1	2 jours par période de 5 semaines de service, pour un maximum de 4 semaines
1 à 18	4 semaines
19 à 29	5 semaines
30 ou plus	6 semaines

9 Bien que le crédit annuel de vacances soit établi en fonction des années de
 10 service, il peut varier en fonction de l'année d'obtention du diplôme universitaire
 11 (ex. octrois de 5 semaines de vacances après 19 ans de l'année de graduation
 12 universitaire).

13 Hydro-Québec offre également des vacances « pré-retraite » pour l'employé qui
 14 est âgé de 60 ans ou plus, celui-ci se qualifiant à l'octroi supplémentaire de
 15 semaines de vacances en fonction de son âge.

Tableau R3.2-2
Semaines de vacances supplémentaires

Âge	Semaines de vacances supplémentaires
60 ans	1 semaine
61 ans	2 semaines
62 ans	3 semaines
63 ans	4 semaines
64 ans et plus	5 semaines

16 Il est important de noter que ces semaines de vacances supplémentaires ne
 17 peuvent pas être anticipées, ni reportées, ni payées à l'employé.

- congés mobiles – congés familiaux;

Réponse :

1 Les congés familiaux offerts chez Hydro-Québec sont les suivants :

2 **Congé de maternité**

3 Le congé de maternité est d'une durée de vingt semaines consécutives que
4 l'employée peut répartir avant et après l'accouchement. Les modalités sont les
5 suivantes :

- 6 • L'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale
7 (RQAP) et qui compte vingt semaines de service recevra une indemnité
8 équivalant à 95 % du salaire de base moins la prestation versée par le
9 RQAP.
- 10 • L'employée qui n'est pas admissible au RQAP, mais qui compte vingt
11 semaines de service recevra une indemnité équivalant à 95 % du salaire
12 de base.
- 13 • L'employée qui compte moins de vingt semaines de service ne recevra
14 aucune indemnité.

15 **Congé à l'occasion de la naissance d'un enfant**

16 Le congé à l'occasion de la naissance d'un enfant est d'une durée d'une
17 semaine.

- 18 • Ce congé doit être pris dans les trente jours suivant la naissance de
19 l'enfant.
- 20 • Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la
21 20e semaine de grossesse, l'employée a droit à ce congé payé.

22 **Congé de paternité**

23 Le congé de paternité est d'une durée de cinq semaines. Ce congé peut être
24 fractionné en semaines non consécutives à la suite d'une entente entre
25 l'employé et le gestionnaire.

- 26 • L'employé admissible au RQAP et qui compte vingt semaines de service
27 recevra une indemnité équivalant à 95 % du salaire de base moins la
28 prestation versée par le RQAP.

1 • L'employé qui n'est pas admissible au RQAP, mais qui compte vingt
2 semaines de service recevra une indemnité équivalant à 95 % du salaire
3 de base.

4 • L'employé qui compte moins de vingt semaines de service ne recevra
5 aucune indemnité.

6 Le congé prend fin au plus tard dans les 78 semaines suivant la semaine de la
7 naissance de l'enfant.

8 Congé d'adoption

9 Le congé d'adoption est d'une durée de cinq semaines. Ce congé peut être
10 fractionné en semaines non consécutives à la suite d'une entente avec
11 l'employé(e) et le gestionnaire.

12 • L'employé(e) admissible au RQAP et qui compte vingt semaines de
13 service recevra une indemnité équivalant à 95 % du salaire de base moins
14 la prestation versée par le RQAP.

15 • L'employé(e) qui n'est pas admissible au RQAP, mais qui compte vingt
16 semaines de service recevra une indemnité équivalant à 95 % du salaire
17 de base.

18 • L'employé(e) qui compte moins de vingt semaines de service ne recevra
19 aucune indemnité.

20 Congés pour raisons personnelles

21 • L'employé(e) peut se prévaloir d'un congé sans solde pour raisons
22 personnelles, jusqu'à dix jours sans salaire par année pour remplir des
23 obligations liées à un membre de la famille immédiate (enfant, conjoint,
24 mère, père, frère, sœur, grand-mère ou grand-père).

25 • L'employé(e) peut prendre jusqu'à 16 semaines sans salaire lorsque, en
26 raison d'un grave accident ou d'une maladie grave, sa présence est
27 requise auprès d'un membre de la famille immédiate (enfant, conjoint,
28 mère, père, frère, sœur, grand-mère ou grand-père).

- jours fériés;

Réponse :

29 Treize jours fériés sont chômés et payés chaque année par l'entreprise.
30 L'année de référence est du 1^{er} février au 31 janvier de l'année suivante pour
31 tous les employés.

- congés de maladie.

Réponse :

1 Les employés d'Hydro-Québec ne bénéficient pas de régimes de type « banque
2 de congés de maladie » qui peut être utilisée et parfois payée en fin d'année si
3 non utilisée. Ils bénéficient plutôt de régimes de protection de salaire et
4 d'assurance salaire en cas d'invalidité qui prévoient le paiement de montants
5 lorsqu'ils sont absents du travail pour raison de santé. Les modalités sont
6 présentées dans les conventions collectives en vigueur déposées aux pièces
7 HQT-10, Document 1.6.1 à 1.6.5.

8 Les régimes de protection de salaire et d'assurance salaire en cas d'invalidité
9 s'appliquant aux employés non syndiqués sont les mêmes que ceux des
10 Ingénieurs (Voir la convention collective à la pièce HQT-10, Document 1.6.1.)

3.3 Considérant les références (ii) et (iii), veuillez commenter l'importance de tenir compte de chacune des conditions de travail mentionnées à la question précédente dans l'évaluation de la valeur de la rémunération globale.

Réponse :

11 De manière générale, comme expliqué en réponse à la question 3.1, Normandin
12 Beaudry estime que la seule inclusion des composantes que sont le salaire,
13 la rémunération incitative, les régimes d'assurance collective et les régimes de
14 retraite permet d'atteindre l'objectif du balisage de la rémunération globale.
15 Plus spécifiquement, en ce qui a trait aux conditions de travail mentionnées à la
16 question précédente :

- 17 • Le temps supplémentaire n'est pas considéré comme faisant partie de
18 l'offre de rémunération globale. C'est une forme de compensation pour
19 les inconvénients liés à une prestation de travail au-delà de l'horaire de
20 travail attendu lorsque le salaire est basé sur un taux horaire. Il fait
21 partie des coûts d'opération liés à la masse salariale. Il varie chez
22 Hydro-Québec et dans d'autres organisations en fonction des
23 conditions opérationnelles ou en fonction d'impondérables. Aux fins de
24 l'application de la Loi sur l'équité salariale, le temps supplémentaire est
25 d'ailleurs exclu. L'Institut de la statistique du Québec, dans son enquête
26 annuelle sur la rémunération globale l'exclut également.
- 27 • Les vacances, les congés mobiles – congés familiaux et les jours fériés
28 peuvent être pris en considération dans l'offre de rémunération globale.
29 Toutefois, comme expliqué en réponse la question 3.1, leur impact sur
30 la compétitivité de l'offre de rémunération globale est limité.

- 1 • **Les congés de maladie sont reconnus comme faisant partie de l'offre de**
2 **rémunération globale et sont compris dans la valeur de l'assurance**
3 **collective qui a été considérée dans l'étude.**

3.3.1. Veuillez chiffrer l'importance du temps supplémentaire en regard de la masse salariale du Transporteur (en % et en \$). Veuillez comparer les coûts et l'importance du temps supplémentaire en comparaison avec le marché de référence.

Réponse :

4 **Le Transporteur réfère la Régie à l'information présentée dans le Rapport**
5 **annuel 2020. Ainsi, en 2020, le temps supplémentaire s'est élevé à 29,4 M\$**
6 **représentant 5,7 % de la masse salariale.⁶**

7 **Comme expliqué en réponse à la question 3.3, le temps supplémentaire n'est**
8 **pas considéré comme faisant partie de l'offre de rémunération globale.**
9 **Normandin Beaudry ne collecte pas d'informations sur les coûts opérationnels**
10 **qu'il engendre.**

3.3.2. Veuillez commenter l'impact de la gestion du temps supplémentaire sur les charges d'exploitation.

Réponse :

11 **Le Transporteur tient à souligner qu'il accorde une importance primordiale à la**
12 **gestion du temps supplémentaire et ce, tout en s'assurant du maintien de la**
13 **fiabilité de son réseau et de ses opérations. Cependant, dans le contexte du**
14 **mécanisme de réglementation incitative, le Transporteur ne peut commenter**
15 **plus en détail cet impact. De plus, le Transporteur se questionne sur le lien qui**
16 **pourrait en être fait avec l'étude de balisage de la rémunération globale.**

3.4 En vous référant au contexte de la question précédente, veuillez expliquer comment apporter un complément au balisage pour tenir compte de la valeur de ces conditions de travail (exemple : balisage spécifique, étude fermée, sondage...). Veuillez expliquer les avantages et les inconvénients de chacune des méthodes possibles.

Réponse :

17 **Le tableau suivant présente les 3 approches méthodologiques qui pourraient**
18 **être envisagées afin d'apporter un complément au balisage.**

⁶ Rapport annuel 2020 du Transporteur, [HQT-2, Document 2, annexe 1](#).

Tableau R3.4
Approches méthodologiques pour un complément de balisage

Approche	Avantages	Inconvénients
Approche qualitative (Basée sur les données contenues dans <u>remun</u>)	<ul style="list-style-type: none"> • Apporte une appréciation générale de l'offre d'Hydro-Québec comparativement à une partie de son marché de référence 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse basée sur des données partielles • Grande difficulté d'intégrer cette analyse aux résultats obtenus pour les autres composantes de l'offre de rémunération globale
Approche quantitative (Basée sur les données contenues dans <u>remun</u>)	<ul style="list-style-type: none"> • Apporte une appréciation générale, mais chiffrée de l'offre d'Hydro-Québec comparativement à une partie de son marché de référence 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse basée sur des données partielles • Permet d'intégrer cette analyse aux résultats obtenus pour les autres composantes de l'offre de rémunération globale seulement d'une manière approximative
Approche quantitative (À la suite de la conduite d'enquêtes fermées)	<ul style="list-style-type: none"> • Apporte une évaluation de l'offre d'Hydro-Québec comparativement à son marché de référence • Analyse basée sur des données plus complètes 	<ul style="list-style-type: none"> • Complexe, long et coûteux <ul style="list-style-type: none"> ○ La conduite de plusieurs enquêtes fermées pour l'ensemble des organisations serait nécessaire • Données difficiles à obtenir <ul style="list-style-type: none"> ○ Le détail nécessaire à l'analyse rendrait les questionnaires très longs et conséquemment, affecterait les taux de participation

1 **En réponse à la question 3.1 et en complément au présent balisage,**
 2 **Normandin Beaudry mentionne que l'impact de l'inclusion des jours de**
 3 **vacances et des jours fériés est de plus ou moins 0,3 %. Cet estimé a été obtenu**
 4 **en utilisant l'approche quantitative basée sur les données contenues dans**
 5 **remun et comme mentionné dans le tableau ci-haut, cela représente une analyse**
 6 **partielle qui exclut les enquêtes fermées.**

7 **Normandin Beaudry ne croit pas que l'approche quantitative où on viendrait**
 8 **compléter les données disponibles avec la réalisation de plusieurs enquêtes**
 9 **fermées soit utile. En plus de prendre plusieurs mois à mettre en place et à**
 10 **réaliser, Normandin Beaudry n'a pas de contrôle sur les taux de participation**
 11 **qu'auraient ces enquêtes. À contrario, basé sur son expérience,**
 12 **Normandin Beaudry estime qu'il en résulterait une réduction importante des**
 13 **taux de participation comparativement à ceux obtenus dans les deux études**
 14 **fermées déjà réalisées.**

- 3.5 Considérant les références (ii) et (iii), veuillez commenter l'opportunité de tenir compte de critères tels la qualité de vie au travail, la sécurité d'emploi et les possibilités d'avancement dans la valeur de la rémunération globale.

Réponse :

1 **Normandin Beaudry ne connaît pas d'enquête de rémunération globale où la**
2 **qualité de vie au travail, la sécurité d'emploi et les possibilités d'avancement ont**
3 **été intégrées dans la valeur calculée de la rémunération globale.**

4 **Ces critères sont davantage de nature subjective et peuvent être perçus**
5 **différemment d'un employé à l'autre. Ainsi, deux employés travaillant dans la**
6 **même équipe pourront avoir des avis contraires sur la qualité de vie au travail.**

7 **En raison de leur nature, toute appréciation quantitative devrait être basée sur**
8 **un grand nombre d'hypothèses qui seraient elles-mêmes hautement**
9 **critiquables. Normandin Beaudry considère que l'ajout de ces critères**
10 **n'ajouterait pas de valeur à la présente étude.**

11 **À ce sujet, en 1994, l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération**
12 **(I.R.I.R.) qui sera incorporé à l'Institut de la statistique au Québec lors de sa**
13 **création en 1998 avait exploré la possibilité d'évaluer la valeur de la sécurité**
14 **d'emploi dans son analyse « La sécurité d'emploi : mythes et réalités » et avait**
15 **conclu : « La comparaison de la valeur de la sécurité d'emploi comme élément**
16 **dans l'équation de la rémunération globale ne constitue pas l'apport le plus**
17 **prometteur que peut proposer l'I.R.I.R. (...) Les estimations obtenues feraient**
18 **face à des problèmes de crédibilité, de délais, de coûts, de fiabilité et**
19 **d'interprétation qui réduisent les avantages que l'on peut en attendre. »⁷**

- 3.5.1 Dans votre réponse, veuillez citer les références pertinentes les plus à jour dans le domaine des ressources humaines et de la rémunération.

Réponse :

20 **Voir la réponse à la question 3.5**

⁷ [Institut de recherche et d'information sur la rémunération, \(1994\), La sécurité d'emploi : mythes et réalités, Faits saillants.](#)

- 3.6 Considérant les références (iii), (iv) et (v), veuillez expliquer les avantages et les inconvénients de recourir à la vigie exercée par Hydro-Québec à l'égard de la rémunération et des avantages sociaux auprès d'entreprises comparables pour apporter un complément au balisage.

Réponse :

1 **Comme dans la plupart des grandes organisations, la vigie active réalisée par**
2 **Hydro-Québec vise généralement à répondre à un besoin opérationnel précis.**
3 **Régulièrement, la direction Rémunération globale soutient les partenaires en**
4 **ressources humaines et les gestionnaires afin d'identifier les pratiques**
5 **observées sur le marché pour un ou plusieurs emplois précis. Ces données**
6 **visent à éclairer les décisions à prendre dans des situations particulières telles**
7 **que lors d'embauches, de départs ou de restructuration.**

8 **L'objectif visé par cette vigie n'est pas d'analyser la valeur de l'offre de**
9 **rémunération globale offerte, mais bien d'obtenir rapidement une meilleure**
10 **compréhension des pratiques de marché pour optimiser la prise des décisions.**
11 **Plus précisément, les valeurs de rémunération directe (salaire de base et**
12 **rémunération incitative) sont analysées par les experts de la direction**
13 **Rémunération globale en fonction des informations de marché extraites des**
14 **bases de données des grandes firmes de consultation en rémunération.**

15 **Annuellement, Hydro-Québec consulte différentes enquêtes de rémunération,**
16 **d'avantages sociaux et de politiques RH afin d'observer l'évolution des**
17 **pratiques de marché.**

18 **Considérant que le contexte et les objectifs liés à cette vigie sont différents de**
19 **ceux entourant l'étude de balisage, Normandin Beaudry ne voit pas d'avantage**
20 **à recourir aux différentes analyses réalisées comme complément au balisage.**
21 **Les emplois analysés, les marchés de référence utilisés et les éléments de**
22 **rémunération globale inclus peuvent varier en fonction du contexte de chaque**
23 **demande. L'interprétation et la transposition des résultats à l'étude de balisage**
24 **en seraient complexes et leur ajout ne permettrait pas de bonifier l'appréciation**
25 **générale de la valeur de l'offre de rémunération globale d'Hydro-Québec**
26 **comparativement à l'ensemble des organisations formant son marché de**
27 **référence.**

4. **Références :**
- (i) Dossier R-3980-2016, pièce [B-0120](#), p. 20 et 21, R-6.2 ;
 - (ii) Pièce [B-0149](#), p. 3 ;
 - (iii) Pièce [B-0149](#), p. 3.

Préambule :

(i) « *Il n'est pas courant de baliser la rémunération globale de tous les emplois d'une organisation. Il est plus usuel de faire une vigie active et constante de la rémunération d'emplois ciblés en fonction des besoins organisationnels en utilisant des banques de données. Cela étant dit, lorsqu'on réalise un balisage complet de la rémunération globale, la méthode choisie dépend de l'objectif poursuivi.*

Lorsqu'il s'agit de juger de la valeur de l'offre de rémunération globale d'une organisation ou d'un emploi comparativement à son marché de référence, les tribunaux d'arbitrage de différends privilégient la méthode des coûts simulés pour l'ensemble des composantes de la rémunération globale. Le gouvernement du Québec a aussi privilégié cette méthode dans le cadre de l'application de la loi relative à la rémunération des procureurs, lorsqu'il a produit la comparaison de leur rémunération globale avec celle de leurs pairs ailleurs au Canada en application de l'article 19.14 de cette loi. » [note de bas de page omise]

(ii) « *En ce qui a trait aux arbitrages de différends, bien que la méthode des coûts simulés soit largement utilisée pour comparer la rémunération globale, le contexte d'application est différent de celui de l'étude pour Hydro-Québec, ce qui explique les différentes déclinaisons en termes d'application de la méthodologie. En effet, dans les dossiers d'arbitrage de différends, la méthode est généralement utilisée pour baliser un seul emploi (comparativement à 58 emplois en ce qui a trait à l'étude pour Hydro-Québec), souvent pour des corps de policiers ou de pompiers, et les organisations (ou villes) pour lesquelles les experts comparent les conditions d'emploi sont généralement peu nombreuses (10 à 15 corps de police, par exemple, comparativement à 44 organisations pour l'étude pour Hydro-Québec). De plus, dans les analyses requises pour les arbitrages de différends, la méthodologie reconnue visant à exprimer la valeur de la rémunération globale selon un taux horaire par heure réellement travaillée, on doit donc tenir compte des différentes clauses des conventions collectives, incluant les vacances et les horaires de travail. En ce qui a trait à l'étude pour Hydro-Québec, les éléments à baliser sont clairement identifiés dans la décision D-2018-067 et sont les suivants : salaire de base, rémunération incitative, régime de retraite et assurance collective (pendant la vie active et la retraite). Enfin, comme mentionné dans notre rapport, la source principale de données de marché utilisée pour l'étude pour Hydro-Québec est remun, l'enquête de rémunération globale de Normandin Beaudry. Bien que celle-ci regroupe l'information requise pour baliser les éléments de la rémunération globale identifiés par la Régie, celle-ci ne collige pas l'ensemble des informations habituellement incluses dans les conventions collectives des employés.* »

(iii) « *De plus, dans les dossiers d'arbitrage de différends, les rapports d'analyse qui décrivent clairement les méthodes d'analyses utilisées ne sont pas publics, seules les sentences le sont. Aussi, il est rare que les sentences arbitrales décrivent de façon précise les méthodologies utilisées par les experts. Ceci étant dit, nous avons relevé certains extraits de*

sentences arbitrales confirmant l'utilisation de la méthode des coûts simulés et la reconnaissance de celle-ci dans le contexte d'arbitrage de différends. »

Demandes :

- 4.1 Considérant les références (i) et (ii), veuillez indiquer s'il est fréquent de baliser un nombre d'emplois comparable à celui de l'étude d'Hydro-Québec (58 emplois) à l'aide de la méthode des coûts simulés.

Réponse :

1 **Normandin Beaudry tient à souligner qu'il n'est pas fréquent d'effectuer des**
2 **balisages ayant une portée et une complexité tels que ceux réalisés pour**
3 **Hydro-Québec ou dans des contextes d'arbitrage de différends.**

4 **Ainsi, pour les rares dossiers d'arbitrage de différends portant sur la**
5 **rémunération globale, la méthode des coûts simulés est souvent utilisée pour**
6 **simuler l'offre de rémunération globale offerte sur l'ensemble de la carrière d'un**
7 **emploi en particulier, à l'aide de conventions collectives négociées et**
8 **d'entrevues menées avec chaque organisation participante pour en faciliter la**
9 **compréhension. On pense ici, par exemple, à des emplois de policier**
10 **patrouilleur ou de pompier pour lesquels le droit de grève est interdit**
11 **légalement. Dans ces cas, la simulation porte sur une carrière complète avec un**
12 **cheminement de carrière qui se compare entre villes semblables. Il en est de**
13 **même pour l'analyse requise par la *Loi sur le processus de détermination de la***
14 ***rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales* et sur leur**
15 ***régime de négociation collective* qui vise un poste avec des responsabilités et**
16 **des cheminements de carrière qui se comparent entre les juridictions.**

17 **Dans la présente étude, un grand nombre d'emplois possédant une offre de**
18 **rémunération distincte devaient être balisés afin d'assurer une représentativité**
19 **des différents groupes d'employés. De plus, le marché de référence utilisé était**
20 **constitué par un grand nombre d'organisations dont plusieurs avec des emplois**
21 **non-syndiqués. Dans ce contexte, Normandin Beaudry a choisi d'utiliser la**
22 **méthode des coûts simulés, mais en l'adaptant aux caractéristiques de l'étude.**
23 **Normandin Beaudry croit que la méthode des coûts simulés est la méthode**
24 **d'analyse la plus appropriée pour l'objectif poursuivi par cette étude de balisage**
25 **et qu'elle est plus précise que d'autres méthodes.**

26 **Pour plus de détails sur les différentes méthodes d'analyse, les contextes**
27 **d'application de celles-ci ainsi que leurs avantages et inconvénients, voir la**
28 **réponse à la question 5.3.**

- 4.2 Considérant les références (i) et (ii), veuillez indiquer si le balisage d'un seul emploi dans le cadre d'un différend se caractérise généralement par l'importance de la rémunération indirecte (exemple : valeur des différentes clauses des conventions collectives, incluant les vacances et les horaires de travail) dans la valeur de la rémunération globale.

Réponse :

1 **Dans le cadre d'arbitrages de différends, il s'agit d'analyser de façon précise les**
2 **clauses d'une convention collective faisant l'objet du différend. Chaque dossier**
3 **étant distinct, Normandin Beaudry ne peut porter de jugement sur l'importance**
4 **des différents éléments à baliser dans le cadre de ce type d'analyse.**

5 **Cela étant dit, comme mentionné en réponse à la question 3.1, dans le cadre de**
6 **la présente étude, Normandin Beaudry estime que l'inclusion des régimes de**
7 **temps chômé payé n'est pas opportune.**

- Dans l'affirmative, en vous référant à (iii), veuillez confirmer que la méthode des coûts simulés est la méthode la plus appropriée pour le balisage d'un seul emploi.

Réponse :

8 **Sans objet.**

- 4.3 Considérant la référence (ii), veuillez confirmer que le balisage effectué n'aurait pas pu intégrer d'autres éléments que le salaire de base, la rémunération incitative, le régime de retraite et l'assurance collective (pendant la vie active et la retraite), en raison de l'absence de données. Au besoin, veuillez élaborer.

Dans votre réponse,

- veuillez indiquer si la taille du marché de référence d'Hydro-Québec (44 organisations) comparativement à celui considéré dans les différends (10 à 15 organisations) a eu un impact sur le choix des éléments à baliser. Au besoin, veuillez élaborer.
- veuillez indiquer si la banque de données « remun », pour des organisations exclues du marché de référence d'Hydro-Québec, contient des renseignements permettant de baliser d'autres éléments que le salaire de base, la rémunération incitative, le régime de retraite et l'assurance collective (pendant la vie active et la retraite). Au besoin, veuillez élaborer.

Réponse :

1 **La décision de ne pas suggérer à la Régie d'inclure les régimes de temps chômé**
2 **payé en plus des quatre éléments demandés par la Régie dans la présente étude**
3 **a été prise sur les considérations suivantes : d'une part, l'indisponibilité des**
4 **données afin de réaliser une analyse quantitative par emploi et conséquemment,**
5 **l'impossibilité de représenter fidèlement la valeur des régimes pour les**
6 **organisations du marché de référence et, d'autre part, le faible impact de les**
7 **inclure dans l'étude. Ces deux facteurs sont expliqués en réponse à la**
8 **question 3.1.**

9 **Concernant l'information disponible dans la base de données remun,**
10 **l'information recueillie auprès des organisations participantes est la même pour**
11 **l'ensemble de celles-ci.**

4.4 Veuillez expliquer, outre la banque de données « remun », quelles sont les autres banques de données et leur contenu utilisées par les experts de Normandin Beaudry aux fins des balisages et des méthodes d'analyses relatées en (ii) et (iii).

Réponse :

12 **Pour baliser la rémunération globale à l'aide de la méthode des coûts simulés,**
13 **dans le cadre d'arbitrages de différends, Normandin Beaudry s'appuie**
14 **généralement sur l'analyse des conventions collectives des différentes**
15 **organisations du marché de référence ainsi que, lorsque cela est possible,**
16 **sur des entrevues avec les organisations visées pour l'emploi balisé. Il ne**
17 **s'appuie donc pas sur des bases de données.**

18 **Lorsque la rémunération globale est balisée à l'aide de la méthode des coûts**
19 **simulés, dans des situations comme celle pour le balisage de la rémunération**
20 **globale pour Hydro-Québec, Normandin Beaudry utilise la base de données**
21 **remun, puisqu'il s'agit de la seule base de données regroupant les différentes**
22 **composantes de la rémunération globale dans une même enquête. De plus,**
23 **lorsque des emplois ou des organisations ne faisant pas partie de remun**
24 **doivent être balisés, des enquêtes fermées sont menées. Celles-ci sont toutefois**
25 **plus longues et coûteuses et leur succès dépend du niveau de participation à**
26 **celles-ci.**

27 **Enfin, pour le balisage de la rémunération globale pour Hydro-Québec,**
28 **Normandin Beaudry a également utilisé le Geographic Assessor® de l'Economic**
29 **Research Institute (ERI) pour évaluer les écarts salariaux entre les différentes**
30 **provinces canadiennes. Normandin Beaudry dispose d'une licence d'utilisation**
31 **aux fins de consultation pour cet outil.**

5. **Références :**
- (i) Pièce [B-0020](#), p. 12 ;
 - (ii) Pièce [B-0150](#), p. 21 ;
 - (iii) Pièce [B-0150](#), p. 22 ;
 - (iv) Dossier R-3980-2016, décision [D-2017-022](#), p. 94, par. 342 ;
 - (v) Dossier R-3980-2016, décision [D-2017-022](#), p. 83, par. 291.

Préambule :

(i) « 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) « Seule la méthode des coûts simulés permet, sous certaines conditions, de limiter l'influence de ces facteurs et d'ainsi refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'ISQ a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats. » [nous soulignons]

(iii) « Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'ISQ ajoute de l'information sur les échelles salariales des secteurs comparés. Les échelles expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des moyennes salariales différentes, la politique salariale pourrait être similaire puisque les débours peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires. » [note de bas de page omise]

(iv) « [342] La firme Normandin Beaudry a choisi la méthode des coûts simulés pour les salaires. Madame Colpron préconise la méthode de la valeur au pair à l'égard des salaires. L'Institut de la statistique du Québec applique la méthode des débours dans le cadre de ses études régulières. » [nous soulignons]

(v) « [291] De plus, madame Colpron précise que la méthode de la valeur au pair est utilisée par les grandes firmes d'actuaire, notamment Towers Perrin, Korn Ferry Hay Group,

Mercer, Willis Towers Watson et PCI Perrault Conseil, à l'égard des salaires. La méthode des coûts simulés est celle qui est habituellement utilisée pour déterminer la valeur des régimes de retraite et d'assurance collective. » [note de bas de page omise]

Demandes :

- 5.1 Considérant les références (i) et (ii), veuillez préciser si l'affirmation « *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.* » ne s'applique qu'aux régimes de retraite et autres régimes d'assurances. Veuillez expliquer.

Réponse :

1 **Normandin Beaudry n'est pas d'avis que l'affirmation de l'ISQ ne vise que les**
2 **régimes de retraite et les régimes d'assurance collective. En effet, bien qu'il soit**
3 **juste d'affirmer que plusieurs des variables pouvant avoir une influence sur les**
4 **frais engagés auxquelles l'ISQ réfère dans la référence (i) ne s'appliquent qu'aux**
5 **avantages sociaux (taux d'inflation, taux d'intérêt, rendement de la caisse de**
6 **retraite et sexe), d'autres facteurs mentionnés ont également un impact sur**
7 **l'offre de rémunération telle que l'ancienneté de la main-d'œuvre.**

8 **L'application de la méthode des coûts simulés vise à réduire l'influence de ces**
9 **facteurs. Normandin Beaudry croit que l'utilisation de cette méthodologie se**
10 **prête tout aussi bien à la comparaison des salaires qu'à la comparaison des**
11 **avantages sociaux.**

12 **En complément de la référence (iii) du rapport de l'ISQ mentionnée en**
13 **préambule, l'ISQ précise d'ailleurs, à la page 22 : « *En effet, les résultats de la***
14 ***comparaison des salaires versés dépendent de variables liées à la personne,***
15 ***telles que l'ancienneté, l'expérience ou le rendement, qui déterminent la position***
16 ***du titulaire d'un emploi dans l'échelle salariale ».***

17 **Ainsi, ce sont ces biais que l'utilisation de la méthode des coûts simulés utilisée**
18 **dans le cadre du balisage pour Hydro-Québec vise à atténuer.**

19 **Voir également la réponse à la question 5.3 pour plus de détails sur les**
20 **différentes méthodes d'analyse, les contextes d'application de celles-ci,**
21 **ainsi que leurs avantages et inconvénients.**

5.2 Veuillez expliquer quelles sont les conditions mentionnées à la référence (ii).

Réponse :

1 **Puisque le texte de l'ISQ ne précise pas ces conditions, Normandin Beaudry ne**
2 **peut que donner son avis quant aux conditions de succès de l'application de la**
3 **méthodologie des coûts simulés. À titre d'exemples :**

- 4 • **Disponibilité des données**
- 5 • **Qualité et exactitude des données**
- 6 • **Justesse des hypothèses économiques et démographiques**
- 7 • **Cohérence dans l'application de la méthode**

5.3 Veuillez expliquer, à l'égard des salaires uniquement, les différences, de même que les avantages et les inconvénients entre les méthodes suivantes :

- méthode des coûts simulés;
- méthode utilisée par l'ISQ, à savoir la méthode des débours et la comparaison des échelles salariales (références (iii) et (iv));
- méthode au pair (références (iv) et v).

Dans votre réponse, veuillez considérer les affirmations citées aux références (iv) et (v). Veuillez étayer votre réponse à l'aide d'exemples.

Réponse :

8 **Une explication des différentes méthodes est présentée ci-dessous et est suivie**
9 **par un tableau énonçant les différents avantages et inconvénients de chacune**
10 **des méthodes qui sont en partie liés à la réponse à la question 5.2 :**

11 **Méthode utilisée par l'ISQ, à savoir la méthode des débours et la comparaison**
12 **des échelles salariales :**

- 13 • **Comparaison des salaires versés (offre actuelle) par une organisation**
14 **avec les salaires versés par les organisations du marché de référence.**
- 15 • **Analyse des échelles salariales présentées en complément**
16 **d'information pour nuancer les résultats de la comparaison des**
17 **salaires versés.**
- 18 • **Méthode utilisée auprès d'un marché large et diversifié.**
- 19 • **Peut être utilisée dans un contexte de balisage de la rémunération**
20 **directe ou de la rémunération globale.**

1 **Méthode de la valeur au pair :**

- 2 • Comparaison des salaires versés (offre actuelle) par une organisation
3 avec les salaires versés par les organisations du marché de référence,
4 auxquels sont appliqués des facteurs d'ajustement pour refléter la
5 complexité de l'emploi chez l'organisation balisée en comparaison
6 avec l'emploi repère utilisé.
- 7 • Le facteur d'ajustement est déterminé selon le jugement du
8 professionnel réalisant l'étude de balisage après une analyse
9 qualitative des descriptions de postes (facteur d'ajustement pouvant
10 aller jusqu'à 15 %).
- 11 • Méthode utilisée auprès d'un marché large et diversifié ou restreint et
12 uniforme
- 13 • Peut être utilisée dans un contexte de balisage de la rémunération
14 directe ou de la rémunération globale.
- 15 • Voir la pièce C-FCEI-0045, du dossier R-3980-2016 pour la description
16 de la méthode de la valeur au pair provenant du rapport de balisage
17 de 2003 de Towers Perrin.

18 **Méthode des coûts simulés :**

- 19 • Comparaison de l'offre de rémunération (offre actuelle ou simulée sur
20 une carrière)
- 21 • Analyse simulant le coût encouru par une organisation si ses
22 employés bénéficiaient de la même rémunération globale que celle
23 offerte par chacune des organisations du marché de référence.
24 L'analyse réalisée peut être différente en fonction du contexte.
- 25 • Méthode utilisée auprès d'un marché large et diversifié ou restreint et
26 uniforme
- 27 • Généralement utilisée dans un contexte de balisage de la
28 rémunération globale.

29 Le tableau suivant présente les avantages et inconvénients pour chacune des
30 méthodes décrites ci-dessus.

**Tableau R5.3.1
Avantages et inconvénients des méthodes d'analyse**

Méthode	Avantages	Inconvénients
Débours avec la comparaison des échelles salariales	<ul style="list-style-type: none"> • Données facilement accessibles, car présentées de cette façon dans les enquêtes publiées • Simple à comprendre 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne mesure que le coût pour l'employeur et non la valeur intrinsèque de l'offre • Résultats influencés par divers facteurs (par exemple la démographie) • Vision à court terme
Valeur au pair	<ul style="list-style-type: none"> • Données sur les salaires versés facilement accessibles, car présentées de cette façon dans les enquêtes publiées • Réduction des biais démographiques par l'application de facteurs d'ajustements selon la complexité des emplois 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne mesure que le coût pour l'employeur et non la valeur intrinsèque de l'offre • Facteurs d'ajustements déterminés de façon subjective • Nécessite une interprétation du niveau de complexité des descriptions de postes pour chaque emploi / organisation balisé • Résultats influencés par divers facteurs (par exemple la démographie) • Vision à court terme
Coûts simulés	<ul style="list-style-type: none"> • Élimine les biais démographiques pour se concentrer uniquement sur la valeur de l'offre • Permet de considérer l'ensemble des composantes de l'offre de rémunération globale de façon cohérente • Vision à long terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Complexe, long et coûteux • Données peuvent être plus difficiles à obtenir

1 **Les tableaux suivants présentent des exemples comparant la méthode des**
 2 **coûts simulés avec la méthode des débours et la méthode de la valeur au pair.**

Tableau R5.3.2
Exemple comparant la méthode des coûts
simulés avec la méthode des débours

	Organisation A	Organisation B	Organisation à l'étude
Échelle de salaire pour l'emploi	40 000 \$ à 60 000 \$	40 000 \$ à 60 000 \$	40 000 \$ à 60 000 \$
Caractéristiques des titulaires de cet emploi	Finissants universitaires	Dans l'emploi depuis cinq ans	Majorité d'employés avec beaucoup d'ancienneté
Salaire moyen selon la méthode des débours	42 000 \$	51 000 \$	57 000 \$
Salaire moyen selon la méthode des coûts simulés	57 000 \$	57 000 \$	57 000 \$

Tableau R5.3.3
Exemple comparant la méthode des coûts
simulés avec la méthode de la valeur au pair

	Organisation A	Organisation B	Organisation à l'étude
Échelle de salaire pour l'emploi	40 000 \$ à 60 000 \$	40 000 \$ à 60 000 \$	40 000 \$ à 60 000 \$
Facteur d'ajustement (méthode de la valeur au pair)*	+ 15 %	+ 15 %	0 %
Salaire moyen selon la méthode de la valeur au pair	48 300 \$ (42 000 \$ x 1,15)	58 650 \$ (51 000 \$ x 1,15)	57 000 \$
Salaire moyen selon la méthode des coûts simulés	57 000 \$	57 000 \$	57 000 \$

* Basé sur l'évaluation de la différence entre l'emploi de l'organisation à l'étude et l'emploi repère provenant de l'enquête publiée.

1 **La méthode choisie pour baliser la rémunération globale dépend de l'objectif**
 2 **poursuivi. Pour le mandat de balisage de la rémunération globale**
 3 **d'Hydro-Québec, Normandin Beaudry a retenu la méthode des coûts simulés**
 4 **pour toutes les composantes de la rémunération globale. Lorsqu'il s'agit de**
 5 **juger de la valeur de l'offre de rémunération globale d'une organisation ou d'un**
 6 **emploi comparativement à son marché de référence, l'application de la méthode**
 7 **des coûts simulés s'avère davantage appropriée puisqu'elle met l'emphase sur**
 8 **la valeur intrinsèque de l'offre de rémunération globale.**

9 **En effet, la méthode des coûts simulés ne considère pas les variations de**
 10 **salaires moyens dues au profil démographique différent que l'on retrouve dans**
 11 **chacune des organisations du marché. Elle permet d'évaluer de façon cohérente**
 12 **toutes les composantes de l'offre de rémunération globale, tant pour**

1 l'organisation comparée que pour les organisations du marché. En mettant
2 l'emphase sur la valeur intrinsèque de l'offre de rémunération globale, ce ne
3 sont pas les salaires versés à un moment donné qui sont comparés, mais plutôt
4 la valeur de l'offre. Les coûts de rémunération d'une organisation pour ses
5 différents emplois varient chaque année en fonction des arrivées et des départs
6 d'employés, des modes de financement des régimes de retraite et d'assurance
7 collective et du niveau d'atteinte des cibles de rémunération incitative.
8 Cependant, la valeur de l'offre se maintient dans le temps. Les structures
9 salariales ne changent pas fréquemment, pas plus que les régimes de
10 rémunération incitative, de retraite ou d'assurance collective.

5.4 Considérant les références (iv) et (v), veuillez citer les organismes qui utilisent la méthode au pair pour le balisage ou le suivi des salaires.

Réponse :

11 **Normandin Beaudry ne peut confirmer quels sont les organismes qui utilisent**
12 **la méthode au pair pour le balisage ou le suivi des salaires ni dans quelles**
13 **circonstances. Il est toutefois possible de confirmer qu'il s'agit de la méthode**
14 **qui a été utilisée par Willis Towers Watson pour le balisage de la rémunération**
15 **globale d'Hydro-Québec mené en 2003. Voir à cet effet la pièce C-FCEI-0045,**
16 **du dossier R-3980-2016.**

17 **À la référence (v) du préambule, Optimum Actuaire & conseillers précise que**
18 **la méthode de la valeur au pair est utilisée par les grandes firmes d'actuaire,**
19 **notamment Korn Ferry Hay Group, Mercer, Willis Towers Watson et PCI Perrault**
20 **Conseil, à l'égard des salaires. Normandin Beaudry utilise également cette**
21 **méthode dans certaines circonstances bien précises.**

- 6. Références :** (i) Pièce [B-0020](#), p. 10, tableau 2;
(ii) Dossier R-3980-2016, pièce [B-0028](#), annexe C, tableau 2.

Préambule :

(i) Le tableau 2 présente la proportion des titulaires couverts par l'étude de balisage déposée au présent dossier, par groupe d'employés.

(ii) Le tableau 2 présente la proportion des titulaires couverts par l'étude de balisage de 2016, par groupe d'employés.

Demandes :

6.1 À l'aide des renseignements de la référence (i), la Régie, tel qu'il appert dans le tableau ci-dessous, détermine le pourcentage d'appariement des titulaires par groupe d'employés dans le balisage réalisé au présent dossier :

Groupe d'employés	Nombres de titulaires appariés		%
	Dans l'enquête	Chez HQ	
Cadres intermédiaires	26	749	3,5%
Cadres de maîtrise	237	988	24,0%
Professionnels	114	1 025	11,1%
Spécialistes	1 033	4 317	23,9%
Ingénieurs	1 630	1 966	82,9%
Technologues	762	2 340	32,6%
Métiers	1 349	5 044	26,7%
Bureau	394	2 212	17,8%
	5 545	18 641	29,7%

Veillez valider les données du tableau et au besoin, veuillez y apporter les corrections requises.

Réponse :

1 **Le Transporteur confirme que les données présentées sont valides.**

6.2 À l'aide des renseignements de la référence (ii), la Régie, tel qu'il appert dans le tableau ci-dessous, détermine le pourcentage d'appariement des titulaires par groupe d'employés dans le balisage réalisé dans le dossier R-3980-2016 :

Emplois	Nombres de titulaires appariés		%
	Dans l'enquête	Chez HQ	
Cadres intermédiaires	40	528	7,6%
Cadres de maîtrise	119	820	14,5%
Professionnels	100	962	10,4%
Spécialistes	596	3 733	16,0%
Ingénieurs	1 402	1 648	85,1%
Technologues	815	2 448	33,3%
Métiers	1 353	5 454	24,8%
Bureau	873	2 591	33,7%
	5 298	18 184	29,1%

Veillez valider les données du tableau et au besoin, veuillez y apporter les corrections requises.

Réponse :

1 **Le Transporteur confirme que les données présentées sont valides.**

6.3 En vous référant aux tableaux des deux questions précédentes, veuillez expliquer l'évolution entre les pourcentages d'appariement des titulaires suivants :

	R-4167-2021	R-3980-2016
Cadres intermédiaires	3,5 %	7,6 %
Cadres de maîtrise	24 %	14,5 %
Spécialistes	23,9 %	16 %
Bureau	17,8 %	33,7 %

Réponse :

2 **Les variations observées dans les groupes d'employés identifiés s'expliquent**
 3 **par deux principaux types de changements :**

- 4 • **Changements dans les emplois inclus dans le balisage**

5 **Certains ajustements ont été réalisés pour refléter les changements**
 6 **organisationnels qui ont eu lieu au sein d'Hydro-Québec lors des cinq**
 7 **dernières années et sa réalité opérationnelle. À titre indicatif, 7 emplois ont**
 8 **été ajoutés et 2 emplois ont été retirés comparativement à l'étude de 2016.**
 9 **Par exemple, dans le groupe d'employés « Cadres de maîtrise », l'emploi de**
 10 **Chef Centre contact client est un nouvel emploi qui s'est rajouté à l'étude.**
 11 **Ce dernier fait partie d'une famille d'emploi qui est devenue importante au**
 12 **sein d'Hydro-Québec et pour laquelle le nombre de titulaires est important.**

- 1 • **Changements organisationnels tels que la réorganisation des**
 2 **responsabilités ou la restructuration de certaines équipes**

3 **Par exemple, dans le groupe d'employés « Cadres intermédiaires », l'emploi**
 4 **de Chef Centrales soutien compte une dizaine de titulaires de moins que**
 5 **dans l'étude de 2016 en raison d'une réorganisation chez le Producteur. En**
 6 **effet, certaines activités qui étaient gérées localement en centrale ont été**
 7 **centralisées au siège social.**

6.4 En vous référant au tableau de la question précédente, veuillez expliquer les impacts de l'évolution entre les pourcentages d'appariement des titulaires sur la comparabilité des résultats des balisages réalisés au présent dossier et en 2016.

Réponse :

8 **Normandin Beaudry croit que la stabilité des emplois balisés permet de bien**
 9 **comparer les résultats obtenus dans les deux études. Normandin Beaudry juge**
 10 **que l'évolution de la proportion des titulaires couverts n'a pas d'impact sur cet**
 11 **aspect.**

6.5 Veuillez compléter le tableau suivant permettant d'identifier le pourcentage d'appariement des titulaires chez le Transporteur dans le balisage :

Emplois	Dans l'enquête (1)	Chez le Transporteur		= (1)/(3)	= (2)/(3)
		Dans l'enquête (2)	Total (3)		
Cadres intermédiaires	26	xx	xx	xx	xx
Cadres de maîtrise	237	xx	xx	xx	xx
Professionnels	114	xx	xx	xx	xx
Spécialistes	1 033	xx	xx	xx	xx
Ingénieurs	1 630	xx	xx	xx	xx
Technologues	762	xx	xx	xx	xx
Métiers	1 349	xx	xx	xx	xx
Bureau	394	xx	xx	xx	xx
	5 545	xx	xx	xx	xx

Réponse :

- 1 **Le tableau suivant présente le pourcentage d'appariement des titulaires chez le**
 2 **Transporteur dans le balisage.**

Tableau R6.5
Ratios d'appariement des titulaires du Transporteur

Emplois	Dans l'enquête (1)	Transporteur		=(1)/(3)	=(2)/(3)
		Dans l'enquête (2)	Total (3)		
Cadres intermédiaires	26	0	88	30 %	0 %
Cadres de maîtrise	237	0	229	103 %	0 %
Professionnels	114	0	37	308 %	0 %
Spécialistes	1 033	1	251	412 %	0 %
Ingénieurs	1 630	372	404	403 %	92 %
Techniciens	762	296	526	145 %	56 %
Métier	1 349	269	1 323	102 %	20 %
Bureau	394	45	80	493 %	56 %
Total	5 545	983	2 938	189 %	33 %

- 3 **Le Transporteur souligne qu'il a complété le tableau selon la demande de la**
 4 **Régie mais se questionne sur l'utilité de la colonne montrant le ratio de la**
 5 **colonne 1 sur la colonne 3.**

- 6.6 En vous référant aux tableaux des questions 6.1 et 6.5, veuillez élaborer sur la représentativité de la distribution des emplois chez le Transporteur dans l'enquête.

Réponse :

- 6 **Comme démontré à la dernière colonne du tableau présenté en réponse à la**
 7 **question 6.5, la proportion des titulaires du Transporteur couverts par l'étude**
 8 **dans l'enquête est de 33 %. Considérant que la proportion des titulaires couverts**
 9 **pour l'ensemble d'Hydro-Québec est de 30 %, Normandin Beaudry juge que les**
 10 **employés du Transporteur sont bien représentés dans l'étude.**

- 11 **Comme l'offre de rémunération globale ne varie pas entre les groupes**
 12 **d'Hydro-Québec, Normandin Beaudry juge que la variation dans la proportion**
 13 **de titulaires couverts par groupe d'employés n'a pas d'impact sur la**
 14 **représentativité du Transporteur.**

- 15 **Également, il est important de préciser que de nombreux titulaires n'appartenant**
 16 **pas au groupe du Transporteur rendent des services à celui-ci et ont un impact**
 17 **sur ses charges opérationnelles.**

- 1 **Enfin, Normandin Beaudry tient à rappeler que l'objectif du balisage est**
2 **de positionner la valeur de l'offre de rémunération globale des employés**
3 **d'Hydro-Québec et non seulement celle du Transporteur.**

DÉFINITIONS DES CATÉGORIES D'INVESTISSEMENT

- 7. Références :** (i) Pièce [B-0029](#), p. 4;
(ii) Pièce [B-0146](#), p. 9 et 10, R1.3.1 et R1.3.2;
(iii) Dossier R-4168-2021, pièce [B-0005](#), p. 5 et 6.

Préambule :

- (i) Le Transporteur dépose sa proposition de codification aux Tarifs et conditions des services de transport d'Hydro-Québec (les Tarifs et conditions) en suivi de la décision D-2020-146, paragraphe 531.

Pour la définition de la catégorie « Maintien des actifs », le Transporteur propose le texte suivant :

« Maintien des actifs

Les investissements attribués à la catégorie Maintien des actifs visent à assurer la pérennité du réseau du Transporteur, de façon à maintenir la capacité de service offerte, en tenant compte des plus récents progrès techniques et technologiques, des orientations quant à l'évolution du réseau et des équipements normalisés chez le Transporteur ».

- (ii) Dans ses réponses à la demande de renseignements numéro 5 de la Régie, le Transporteur précisait ce qui suit à l'égard de la définition de la catégorie « Maintien des actifs » :

« 1.3.1. Veuillez justifier l'utilité de la phrase suivante [...], en tenant compte des plus récents progrès techniques et technologiques, des orientations quant à l'évolution du réseau et des équipements normalisés chez le Transporteur » de la définition de la catégorie « Maintien des actifs ».

Réponse :

Le Transporteur considère qu'il est important de maintenir ce texte dans la définition de la catégorie « Maintien des actifs ». Ce texte précise que les investissements dans cette catégorie sont réalisés dans le cadre qui prévaut au moment de l'investissement, lequel inclut les plus récents progrès techniques et technologiques ainsi que les orientations quant à l'évolution du réseau¹ et les équipements normalisés chez le Transporteur. Le maintien du texte en question est requis à cet égard.

1.3.2. Veuillez commenter la possibilité de remplacer le texte « [...] , en tenant compte des plus récents progrès techniques et technologiques, des orientations quant à l'évolution du réseau et des équipements normalisés chez le Transporteur » par « tout en mettant à profit les plus récents progrès techniques et technologiques disponibles et utiles ».

Réponse :

L'expression « les plus récents progrès techniques et technologiques disponibles et utiles » n'inclut pas les notions d'orientations quant à l'évolution du réseau et des équipements normalisés chez le Transporteur. Pour cette raison, le Transporteur recommande le maintien du texte qu'il a proposé ».

Avec la note de bas de page suivante :

« ¹ Par exemple, choix d'un niveau de tension plus élevé ».

(iii) Dans le dossier R-4168-2021, le Transporteur présente la description synthétique des investissements et de leurs objectifs.

Pour la description synthétique de la catégorie « Maintien des actifs », le Transporteur propose le texte suivant :

« *Maintien des actifs*

Les investissements destinés au Maintien des actifs du réseau de transport d'électricité ou du réseau de transport de télécommunications sont directement associés au cycle de vie des équipements et des installations. Ils sont déterminés par l'âge et l'état des actifs, ainsi que par leur capacité technique à répondre aux besoins du réseau de transport d'électricité ou de télécommunications. Ils visent à assurer le maintien de la capacité de service offerte par le Transporteur à sa clientèle tout en mettant à profit les plus récents progrès techniques et technologiques disponibles et utiles ».

Demandes :

7.1 Veuillez expliquer pourquoi le Transporteur juge important de maintenir le texte « [...] des orientations quant à l'évolution du réseau et des équipements normalisés chez le Transporteur » dans la définition de la catégorie « Maintien des actifs », en tenant compte du fait que cette précision n'apparaît pas dans la description synthétique de cette catégorie d'investissement (référence (iii)).

Réponse :

1 La précision en question n'apparaît pas dans la description synthétique actuelle
2 de cette catégorie d'investissement. Le Transporteur l'avait toutefois ajoutée à
3 la « description synthétique ajustée », qu'il avait proposée dans le dossier
4 R-3888-2014 – Phase 2⁸.

5 Tel que mentionné en réponse à la question 1.3.2 de la demande de
6 renseignements numéro 5 de la Régie⁹, l'expression « les plus récents progrès
7 techniques et technologiques disponibles et utiles », qui figure dans la
8 description synthétique actuelle de la catégorie « Maintien des actifs », n'inclut
9 pas la notion « des orientations quant à l'évolution du réseau et des
10 équipements normalisés chez le Transporteur ».

11 En effet, « les plus récents progrès techniques et technologiques disponibles et
12 utiles » font référence à l'évolution technologique des équipements, alors que
13 « les orientations quant à l'évolution du réseau et les équipements normalisés
14 chez le Transporteur » font référence à des choix retenus par le Transporteur
15 pour le maintien et le développement optimal de son réseau. Les deux
16 expressions sont complémentaires et non synonymes.

17 C'est pour ces raisons que le Transporteur recommande le maintien du texte
18 qu'il a proposé.

7.2 Veuillez indiquer si la définition proposée par le Transporteur pourrait être modifiée, en y ajoutant les notions de disponibilité et d'utilité, comme suit :

« Les investissements attribués à la catégorie Maintien des actifs visent à assurer la pérennité du réseau du Transporteur, de façon à maintenir la capacité de service offerte, en tenant compte – s'ils sont disponibles et utiles - des plus récents progrès techniques et technologiques, des orientations quant à l'évolution du réseau et des équipements normalisés chez le Transporteur » [nous ajoutons et soulignons].

Réponse :

19 Le Transporteur est d'avis que cet ajout à la définition n'aurait pas de valeur
20 ajoutée, car les solutions techniques qu'il propose sont toujours à la fois
21 disponibles et utiles.

⁸ [B-0209](#), HQT-5, Document 2 révisé.

⁹ [B-0146](#), HQT-10, Document 1.5, p. 10.

7.2.1. Dans la négative, veuillez élaborer.

Réponse :

1 **Voir la réponse à la question 7.2.**

7.3 Veuillez commenter la possibilité de remplacer le texte « [...] en tenant compte des plus récents progrès techniques et technologiques, des orientations quant à l'évolution du réseau et des équipements normalisés chez le Transporteur » (référence (i)) par « [...] en tenant compte du cadre qui prévaut au moment de l'investissement » (référence (ii)).

Réponse :

2 **En réponse à la question 1.3.1 de la DDR numéro 5 de la Régie¹⁰, le Transporteur**
3 **précisait que le cadre qui prévaut au moment de l'investissement inclut les plus**
4 **récents progrès techniques et technologiques ainsi que les orientations quant**
5 **à l'évolution du réseau et les équipements normalisés chez le Transporteur.**

6 **Étant donné la signification large pouvant être donnée au mot « cadre »,**
7 **le Transporteur recommande le maintien du texte qu'il a proposé.**

APPLICATION DE LA MÉTHODE D'ATTRIBUTION DES COÛTS DES PROJETS D'INVESTISSEMENT AUX CATÉGORIES D'INVESTISSEMENT

8. **Références :** (i) Pièce [B-0068](#), p. 19 à 23 et 32;
(ii) Site [OASIS](#) du Transporteur.

Préambule :

(i) Le Transporteur donne suite au suivi de l'ordonnance de la Régie au paragraphe 366 de la décision D-2020-146 et soumet, entre autres :

« Pour clarifier l'application de la méthodologie de répartition entre les différentes catégories d'investissement ainsi que les critères utilisés lors des projets à objectifs multiples, le Transporteur a opté pour une description pas à pas des étapes de la méthode avec l'aide de questions-réponses permettant de guider l'attribution des coûts des projets aux différentes catégories d'investissement. Il illustre par la suite sa démarche par une représentation schématique présentée à la figure 3. Finalement, la démarche appliquée à un exemple lié à un projet autorisé par la Régie est montrée à l'annexe 4 ».

¹⁰ [B-0146](#), HQT-10, Document 1.5, pp. 9-10.

En [page 23](#), le Transporteur présente, à la figure 3, la méthode d'attribution des coûts des projets d'investissement aux différentes catégories d'investissement.

En [page 32](#), le Transporteur présente, en annexe 4, un exemple d'attribution des coûts aux catégories d'investissement appliqué au projet de construction du nouveau poste de Saint-Patrick (R-3918-2015).

(ii) Outil de commercialisation du transport d'électricité.

Demande :

8.1 Veuillez indiquer si, selon le Transporteur, il pourrait être utile et pertinent d'afficher sur son site OASIS (référence (ii)) un ou plusieurs des documents soumis en preuve au présent dossier (référence (i), particulièrement la page 23) pour clarifier l'application de la méthodologie de répartition entre les différentes catégories d'investissement ainsi que les critères utilisés lors des projets à objectifs multiples. Veuillez expliquer.

Réponse :

1 **Le Transporteur ne considère pas utile et pertinent d'afficher sur son site OASIS**
2 **des documents visant à clarifier l'application de la méthode d'attribution des**
3 **coûts des projets d'investissement aux différentes catégories d'investissement**
4 **et ce, pour les raisons suivantes :**

5 • **La majeure partie des projets du Transporteur sont réalisés pour**
6 **l'alimentation de la charge locale. Or, le Distributeur ne formule pas ses**
7 **besoins en service de transport pour l'alimentation de la charge locale**
8 **par le biais d'OASIS.**

9 • **Le site OASIS est consulté essentiellement par les clients actuels ou**
10 **potentiels du Transporteur qui souhaitent obtenir un nouveau service**
11 **de transport de type point à point. Les coûts des ajouts au réseau requis**
12 **pour la livraison de ce nouveau service de transport sont attribués à la**
13 **catégorie « Croissance des besoins de la clientèle ».**

14 • **L'étude d'impact réalisée conformément à la méthode décrite à**
15 **l'Appendice C et transmise au client qui demande un nouveau service**
16 **de transport de point à point contient une description des ajouts au**
17 **réseau justifiant les investissements qui lui sont attribués, soit ceux**
18 **attribués à la catégorie « Croissance des besoins de la clientèle ».**
19 **Au besoin, le client peut obtenir davantage de précisions à ce sujet en**
20 **s'adressant au Transporteur.**

- 1 • Il arrive occasionnellement que les ajouts au réseau requis pour livrer
2 un nouveau service de transport de point à point soient jumelés,
3 dans un même projet, à des travaux requis pour satisfaire un autre
4 objectif, par exemple la pérennité d'une installation. Dans ces cas,
5 le planificateur du projet demeure l'expert apte à appliquer la méthode
6 d'attribution des coûts aux différentes catégories d'investissement,
7 sur la base des objectifs associés à chacune des interventions qui
8 seront faites sur le réseau.
- 9 • Le Transporteur a déjà codifié aux *Tarifs et conditions* le nouvel article
10 12B qui décrit la méthode d'attribution des coûts des projets
11 d'investissement aux différentes catégories d'investissement. De plus,
12 une définition des catégories d'investissement devrait être intégrée aux
13 *Tarifs et conditions* à la suite de la décision finale de la Régie dans le
14 présent dossier tarifaire. Au besoin, tout client actuel ou potentiel se
15 questionnant sur ces nouvelles dispositions des *Tarifs et conditions*
16 pourra obtenir davantage de précisions en s'adressant au Transporteur.
- 17 • Le Transporteur souligne que les clients qui consultent son site OASIS
18 dans le but d'intégrer une nouvelle source de production au réseau
19 d'Hydro-Québec sont redirigés vers la section « Raccordement de
20 production au réseau d'Hydro-Québec » du site Internet de l'entreprise.
- 21 • Le Transporteur souligne finalement qu'il n'a pas reçu de questions
22 provenant de clients de service de point à point ou de clients désirant
23 intégrer une nouvelle source de production visant à clarifier
24 l'application de la méthodologie de répartition entre les différentes
25 catégories d'investissement ainsi que les critères d'attribution utilisés
26 pour les projets à objectifs multiples.