

**Réponses du Transporteur
à la demande de renseignements numéro 1, volet 2
d'Option consommateurs
(« OC »)**

DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS N° 1 D'OPTION CONSOMMATEURS (OC) À
HQT/NORMANDIN-BEAUDRY

DEMANDE DU TRANSPORTEUR DE MODIFICATION DES TARIFS ET CONDITIONS DES
SERVICES DE TRANSPORT POUR L'ANNÉE 2022-2025

R-4167-2021 VOLET 2

ÉTUDE DE BALISAGE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES EMPLOYÉS D'HYDRO-QUÉBEC
PAR NORMANDIN-BEAUDRY

1. Référence : i) B-0020: *HQT-5, Document 3, p. 5, Tableau 1*

Préambule : Normandin-Beaudry (N-B) has been retained by HQ to benchmark employees' total compensation relative to a selected peer group of 44 companies, including 18 energy companies.

a) Please provide a listing, with references, of recent N-B energy industry studies.

Réponse :

1 À l'exception de l'enquête fermée réalisée pour cette étude, Normandin Beaudry
2 n'a pas conduit d'enquête sectorielle fermée dans l'industrie de l'énergie
3 récemment. La dernière enquête de ce type réalisée par Normandin Beaudry est
4 l'enquête effectuée dans le cadre du balisage sur la rémunération globale chez
5 Hydro-Québec réalisée en 2015 à la demande de la Régie de l'énergie.

b) Please include client, regulatory agency and date for each.

Réponse :

6 Sans objet.

c) Please confirm that the selection criteria listed on page 4 were applied with no weighting to the 18 energy companies.

Réponse :

7 Normandin Beaudry indique qu'aucune pondération n'a été appliquée. Pour plus
8 de détails, voir la réponse à la question 2.1 de la demande de renseignements

1 (« DDR ») numéro 1 de Optimum Actulaires & conseillers (« OAC ») à la pièce
 2 HQT-10, Document 3.2.

d) What year or years were used for the compensation data of the sample and of HQ?

Réponse :

3 Le balisage a été effectué sur les données de l'année 2020.

e) Please provide a listing of HQ employee groups and their collective bargaining groups.

Réponse :

4 Le tableau suivant présente la liste des groupes d'emploi à Hydro-Québec et, le
 5 cas échéant, l'affiliation à un syndicat des employés qui les composent.

Tableau R1.e)
 Groupes d'emploi à Hydro-Québec et Affiliation syndicale

Groupe d'emploi	Affiliation syndicale
Cadres supérieurs et cadres de direction	Aucune
Cadres intermédiaires	Aucune
Cadres de maîtrise	Aucune
Professionnels	Aucune
Employés de chantier	Aucune
Employés de bureau non régis	Aucune
Ingénieurs	Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec
Scientifiques	Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ
Spécialistes	Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250, SCFP
Techniciens	Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957, SCFP
Métier	Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, SCFP
Employés de bureau	Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, SCFP
Employés de réseau	Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro-Québec, section locale 5735, SCFP
Constables	Fraternité des constables spéciaux d'Hydro-Québec, section locale 4785, SCFP

f) Does N-B have a view as to whether collective bargaining is a factor in total compensation?

Réponse :

1 Normandin Beaudry n'est pas en mesure de répondre à la question de
2 l'intervenant qui manque de précision.

g) How many of the sample companies have collective bargaining for groups similar to HQ?

Réponse :

3 Voir la réponse à la question 2.3 de la DDR numéro 1 de OAC à la pièce HQT-10,
4 Document 3.2.

h) Does N-B have a view as to whether $\pm 5\%$ of market median is an appropriate band for HQ?

Réponse :

5 Peu importe la méthode qui est utilisée, la valeur au marché résultante ne
6 constitue pas une finalité en soi. Elle doit être interprétée avec jugement. C'est
7 pourquoi les spécialistes en rémunération utilisent une zone de compétitivité
8 autour de la valeur du marché. Cette zone de compétitivité correspond à la
9 variation maximale de salaire ou de rémunération globale pour laquelle un
10 employé serait prêt à quitter son emploi pour un emploi semblable chez un autre
11 employeur. Dans l'étude de balisage de la rémunération globale pour Hydro-
12 Québec, Normandin Beaudry a utilisé une zone de compétitivité conservatrice
13 de plus ou moins 5 %. Dans d'autres enquêtes de balisage réalisées par des
14 compétiteurs, on peut observer des zones de compétitivité allant jusqu'à plus
15 ou moins 10 %. Normandin Beaudry utilise également cette zone de
16 compétitivité pour des emplois plus spécialisés. Cependant, dans la présente
17 étude, par souci de conservatisme, une zone de plus ou moins 5 % pour tous
18 les emplois a été retenue.

2. Référence: i) B-0020: *HQT-5, Document 3, charts on p. 7 and 8 and Tableau 2 on p. 10*

Préambule : N-B provides charts showing base salary, incentive pay, pension plan and group insurance.

- a) Please provide charts for each group at the median and \pm 5% bands. Please provide explanatory notes.

Réponse :

1 Le Transporteur n'a pas à élaborer des documents pour le seul bénéficiaire de
2 l'intervenant.

- b) Management (excluded) employees appear to have lower representation (26 vs. 749) in the survey than HQ (Tableau 2). How does this affect the result?

Réponse :

3 Voir la réponse à la question 6.1 de la DDR numéro 6 de la Régie à la pièce
4 HQT-10, Document 1.6.

- c) Please comment why management (excluded) employees appear to have lower total compensation as compared to the market than other groups and if, in N-B's opinion, this relates to collective bargaining.

Réponse :

5 Normandin Beaudry n'est pas en mesure de répondre à la question de
6 l'intervenant qui manque de précision.

3. Références:
- i) B-0020: HQT-5, Document 3, p.10, Composantes de rémunération à baliser
 - ii) B-0147: HQT-5, Document 3.3, Présentation N-B, planches 12-19

Préambule : The components of total compensation considered in the N-B analysis are shown on page 10 as direct remuneration, pension plan and group insurance:

- a) Confirm that HQ has a comprehensive compensation package with all direct and indirect components of total compensation.

Réponse :

1 Le Transporteur le confirme.

- b) How many of the sample companies have similar comprehensive compensation packages?

Réponse :

2 Basé sur les éléments inclus dans l'étude, les organisations composant le
3 marché de référence ont également une offre de rémunération globale complète.

- c) Please indicate in detail, using the simulated cost method, how N-B makes adjustments to the sample data to align total compensation value for the sample, relative to HQ, given the material differences in compensation packages regarding:
 - direct compensation
 - indirect compensation
 - pension plan
 - group insurance

Réponse :

4 Normandin Beaudry réfère l'intervenant à la section II de son rapport à la pièce
5 HQT-5, Document 3 ainsi qu'aux annexes C et D de ce même rapport pour plus
6 de détails sur l'application de la méthode des coûts simulés pour la
7 rémunération directe et indirecte (régimes de retraite et d'assurance collective).

d) For Job 37 and the five (1, 8, 10, 13 and 29) companies outlined in the “Présentation”, please provide a numerical example (omitting any confidential information) comparing to HQ.

Réponse :

1 Le tableau suivant présente l'exemple numérique demandé par l'intervenant.
 2 Afin de respecter la confidentialité, des données fictives ont été utilisées.

**Tableau R3.d)
Exemple de calcul**

Organisation	Cible de la structure salariale	Maximum de la structure salariale	% d'employés en progression pour ce groupe d'employés	% d'employés au maximum pour ce groupe d'employés	Salaire de base calculé
Organisation 1	60 000 \$	72 000 \$	40 %	60 %	67 200 \$
Organisation 8	62 000 \$	74 400 \$	40 %	60 %	69 440 \$
Organisation 10	58 000 \$	69 600 \$	40 %	60 %	64 960 \$
Organisation 13	67 000 \$	80 400 \$	40 %	60 %	75 040 \$
Organisation 29	56 000 \$	67 200 \$	40 %	60 %	62 720 \$
Médiane du marché					67 200 \$
Organisation à l'étude	60 500 \$	72 600 \$	40 %	60 %	67 760 \$
Écart au marché					1 %

e) For incentive compensation, please explain why N-B uses maximum rather than target compensation.

Réponse :

3 Dans les dernières années, Hydro-Québec a versé de la rémunération incitative
 4 dont la valeur s'approche davantage du maximum permis par sa politique de
 5 rémunération incitative. Par souci de conservatisme, Normandin Beaudry a
 6 choisi de considérer le pourcentage de bonification maximum plutôt que la cible
 7 pour Hydro-Québec.

8 À titre informatif, la rémunération incitative cible a été utilisée pour les
 9 organisations du marché de référence comme expliqué dans le rapport de
 10 Normandin Beaudry.¹

f) Confirm that some companies (e.g. Hydro One) provide share options as part of total compensation. How is the value of this addressed in the analysis?

¹ [HQT-5, Document 3 - Étude de balisage de la rémunération globale des employés d'Hydro-Québec](#)

Réponse :

- 1 **Normandin Beaudry n'a pas inclus l'analyse de cet élément dans la présente**
2 **étude.**

g) As a hypothetical, compare Company A with share options to Company B that does not.

Réponse :

- 3 **Sans objet.**

4. Référence : i) B-0020: HQT-5, Document 3, p. 15 and Annexe C

Préambule: For defined benefit plans, the pension cost is the employer's current annual service cost expressed as a percentage of salary. It is equivalent to the maximum possible employer contribution for defined contribution plans. The methodology and detailed actuarial assumptions are presented in Appendix C.

a) Do part-time and casual employees receive compensation above base pay/salary?

Please provide details and compare to HQ.

Réponse :

- 4 **Les emplois temporaires et à temps partiel se qualifient aux mêmes éléments de**
5 **rémunération globale que les emplois permanents de l'entreprise.**

b) How many part-time and casual employees does HQ have on average?

Réponse :

- 6 **Pour l'année de référence 2020, Hydro-Québec comptait environ 2570 employés**
7 **temporaires. Ils représentaient moins de 15 % de l'effectif global de l'entreprise.**

5. Référence : i) B-0020: Page 14, Tableau 4

Preamble:

Tableau 4 – Facteur d’ajustement par province

Province	Facteur d’ajustement
Alberta	90,9 %
Colombie-Britannique	94,6 %
Manitoba	103,2 %
Nouveau-Brunswick	104,4 %
Nouvelle-Écosse	104,4 %
Ontario	94,5 %
Québec	100,0 %
Canada (dans son ensemble)	95,1 %

a) Veuillez fournir la méthodologie utilisée pour déterminer les facteurs d’ajustements par province mentionnée à la référence i).

Réponse :

1 Normandin Beaudry a utilisé le Geographic Assessor® de l’Economic Research
2 Institute (ERI). Normandin Beaudry dispose d’une licence d’utilisation aux fins
3 de consultation pour cet outil.

b) Veuillez fournir les années et sources des données.

Réponse :

4 Les données en date du 31 décembre 2020 ont été utilisées. Voir la réponse à la
5 question 5 a) pour la source de données utilisée.