

ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'FFECTIF EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET

1. DÉFINITION

1 L'équivalent temps complet (ETC) sur une base annuelle est établi en fonction du nombre
 2 d'heures rémunérées dans l'année, compte tenu des heures de travail théoriques prévues
 3 aux conventions collectives ou aux contrats de travail de chaque groupe d'employés.

2. ÉVOLUTION DE L'ETC

4 Le tableau 1 présente d'une part, le nombre réel d'ETC pour l'année 2016, et ce, par
 5 catégories d'employé (permanent et temporaire) et, d'autre part, les écarts s'y rapportant.

TABLEAU 1 :
ETC RÉEL 2016 ET ÉCART RÉEL 2016 / RÉEL 2015 ET D-2016-033 AJUSTÉE

| | Réel 2015 | D-2016-033 ajustée ⁽¹⁾ | Réel 2016 | Écart Réel 2016 | |
|---|--------------|-----------------------------------|--------------|-----------------|--------------------------------------|
| | | | | vs Réel 2015 | vs D-2016-033 ajustée ⁽¹⁾ |
| Permanent | 4 862 | 5 076 | 4 700 | (162) | (376) |
| Temporaire | 923 | 744 | 874 | (49) | 130 |
| ETC Total | 5 785 | 5 820 | 5 574 | (211) | (246) |
| Ajustement organisationnel | - | (159) | - | - | 159 |
| ETC incluant l'effet des ajustements | 5 785 | 5 661 | 5 574 | (211) | (87) |

⁽¹⁾ Ajustement organisationnel de (158), tel que présenté au dossier R-3980-2016, HQD-8, document 2, page 9. Inclut également les ajustements organisationnels survenus après le dépôt du dossier tarifaire R-3980-2016, soit un impact de (1).

6 Comme mentionné au dossier tarifaire R-3980-2016, à la pièce HQD-1, document 3, aux
 7 pages 3 à 5, les ajustements suivants ont été apportés à la structure organisationnelle du
 8 Distributeur en 2015 et 2016.

9 Hydro-Québec a procédé à la fin de l'année 2015 à trois ajustements à sa structure
 10 organisationnelle qui ont touché le Distributeur :

- 11 • Transfert du bureau du contrôleur du Distributeur vers le groupe - Direction financière
 12 et contrôle (groupe DFC) d'Hydro-Québec (-94 ETC) ;
- 13 • Transfert de l'activité Administration et sécurité du Distributeur vers la direction -
 14 Sécurité des TIC d'entreprise de la vice-présidence - Ressources humaines (VPRH)
 15 (-8 ETC) ;
- 16 • Transfert d'employés affectés aux activités de technologies de l'information du
 17 Distributeur vers la vice-présidence - Technologies de l'information et des
 18 communications d'Hydro-Québec (VPTIC) (-55 ETC).

19 Hydro-Québec a procédé au début de l'année 2016 à un ajustement à sa structure
 20 organisationnelle qui a touché le Distributeur :

- 1 • Transfert de l'activité de formation technique du Distributeur vers la
2 direction - Développement des compétences techniques de la VPRH (-1 ETC).

3 Les ajustements suivants, effectués en 2016 après le dépôt du dossier tarifaire, ont
4 également été apportés à la structure organisationnelle :

- 5 • Transfert des activités de sécurité des TIC du Distributeur vers la direction
6 Sécurité des TIC d'entreprise de la VPRH (-1 ETC) ;

- 7 • Transfert d'employés affectés aux activités de technologies de l'information de la
8 VPTIC vers le Distributeur (+25 ETC) ;

- 9 • Transfert d'un employé affecté aux activités du bureau du contrôleur HQD du
10 groupe DFC d'Hydro-Québec vers les activités affectées au service à la clientèle
11 du Distributeur (+1 ETC) ;

- 12 • Transfert des employés affectés aux activités de soutien en prévention au travail
13 vers la direction - Santé et sécurité de la VPRH (-25 ETC) ;

- 14 • Transfert d'un employé affecté aux activités environnementales de la direction
15 Affaires réglementaires et environnement du Distributeur vers la direction
16 principale - Centre de services partagés de la division Innovation, équipement et
17 services partagés (-1 ETC).

18 Sur une base comparative, le nombre réel d'ETC en 2016 est inférieur de 211 au nombre
19 réel de 2015, alors qu'il est inférieur de 87 au nombre reconnu ajusté pour 2016.

20 Le tableau 2 présente les explications de ces écarts.

TABLEAU 2 :
EXPLICATIONS DES ÉCARTS RÉEL 2016 / RÉEL 2015 ET D-2016-033 AJUSTÉE

| | Écart Réel 2016 | | |
|--|-----------------|-----------------------|--------------|
| | vs Réel 2015 | vs D-2016-033 ajustée | |
| | ETC | ETC | M\$ |
| Variation des effectifs découlant des « Éléments spécifiques » | | | |
| <i>Lecture à distance - Phase 2 et 3</i> | (84) | 38 | 2,2 |
| Variation des effectifs découlant des « Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers » | | | |
| <i>Stratégie pour la clientèle à faible revenu</i> | 2 | (16) | (1,0) |
| <i>Interventions en efficacité énergétique</i> | (11) | (8) | (0,8) |
| <i>Inspection et retraitement des poteaux de bois</i> | 2 | - | - |
| Variation des effectifs découlant des activités de base | (120) | (101) | (1,8) |
| <i>Activités liées au réseau de distribution</i> | 77 | (78) | (6,0) |
| <i>Activités liées aux services à la clientèle</i> | (31) | 61 | 5,8 |
| <i>Autres</i> | (166) | (84) | (1,6) |
| TOTAL | (211) | (87) | (1,4) |

Réel 2016 vs décision D-2016-033 ajustée

- 1 La hausse de 14 ETC découlant des éléments spécifiques et des activités de base avec
2 facteurs d'indexation particuliers s'explique principalement par les éléments suivants :
- 3 • Une augmentation nette de 38 ETC pour le projet LAD, due principalement à une
4 hausse de 76 ETC liée à l'effort supplémentaire nécessaire afin de réaliser
5 l'installation plus complexe de certains compteurs, soit les compteurs commerciaux
6 et institutionnels, dans le cadre de la fin du projet au 31 décembre 2016. Cette
7 hausse est toutefois compensée par une baisse de 38 ETC à relocaliser ;
 - 8 • Une diminution de 16 ETC pour la mise en œuvre de la stratégie pour la clientèle à
9 faible revenu, liée principalement à une croissance moins importante que prévue du
10 nombre d'ententes personnalisées.
- 11 La baisse de 101 ETC découlant des activités de base s'explique par :
- 12 • Une diminution de 78 ETC expliquée principalement par un délai plus long que prévu
13 dans le comblement des postes en lien avec les activités liées au réseau de
14 distribution. Cette main-d'œuvre doit toutefois être renouvelée puisque le Distributeur
15 n'a pas encore atteint le niveau anticipé de comblement des retraites avec les
16 équipes de relève ;

- 1 • Une hausse de 61 ETC découlant de l'augmentation de la main d'œuvre affectée aux
2 activités liées aux services à la clientèle à la suite des efforts déployés par le
3 Distributeur afin d'améliorer la qualité et la performance de son service à la clientèle,
4 par exemple en élargissant les heures d'ouverture des centres d'appels ;
- 5 • Une diminution de 84 ETC des autres activités de base grâce principalement à une
6 gestion optimale des effectifs, laquelle s'est traduite par l'utilisation temporaire
7 d'effectifs liés aux activités de base du Distributeur pour la réalisation plus rapide que
8 prévue du projet LAD.