

**MASSE SALARIALE
ET
EFFECTIFS**

TABLE DES MATIÈRES

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS DU DISTRIBUTEUR	5
1.1. Effectifs du Distributeur	6
1.2. Salaire de base	7
1.3. Autres composantes de la masse salariale	10
2. DÉPARTS À LA RETRAITE	11
3. RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	11
3.1. Degré d'atteinte	12
3.2. Pourcentage maximal du salaire de base pouvant être versé à titre de rémunération incitative.....	12
4. CONVENTIONS COLLECTIVES	13
ANNEXE A : COÛTS UNITAIRES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	15
ANNEXE B : OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION	19

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1 : Composantes de la masse salariale	5
Tableau 2 : Postes en équivalent temps complet (ETC) par groupes d'emplois.....	6
Tableau 3 : Variations de la rubrique Salaire de base.....	7
Tableau 4 : Degré d'atteinte des objectifs – Rémunération incitative selon la performance ..	12
Tableau 5 : Pourcentage maximal du salaire de base pour le calcul de la rémunération incitative	12
Tableau 6 : Principaux paramètres des ententes négociées entre Hydro-Québec et les syndicats	13
Tableau A-1 : Rémunération globale moyenne.....	17
Figure 1 : Évolution des employés admissibles et des départs à la retraite (2000-2020)	11

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS DU DISTRIBUTEUR

- 1 Le tableau 1 détaille les composantes de la masse salariale du Distributeur pour les années
 2 2016 à 2018.

**TABLEAU 1 :
 COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE (M\$)**

Description	Année historique 2016	2017			Année témoin 2018
		D-2017-022	D-2017-022 ajustée des réorganisations	Année de base	
Salaire de base	413,0	422,6	422,5	430,1	459,8
Temps supplémentaire	49,4	33,8	33,8	40,4	38,1
Primes et revenus divers	26,5	26,2	25,8	26,2	26,6
<i>Rémunération incitative selon la performance</i>	2,7	2,2	2,0	2,4	2,5
<i>Autres primes ¹</i>	23,8	24,0	23,8	23,8	24,1
Avantages sociaux	135,3	76,1	76,2	74,0	247,8
<i>Avantages sociaux - Coût de retraite</i>	25,0	21,6	21,6	103,3	115,4
<i>Compte d'écarts - Coût de retraite</i>	26,8	-28,0	-28,0	-24,8	-2,5
<i>Compte d'écarts - Modifications à l'ASC 715</i>				-69,3	69,8
<i>Avantages sociaux - Autres</i>	83,5	82,5	82,6	64,8	65,1
MASSE SALARIALE	624,2	558,7	558,3	570,7	772,3
Activités de base	559,1	550,2	549,8	548,0	571,9
Facteurs Y (voir HQD-8, document 1, Annexe A)	38,3	36,5	36,5	116,8	133,1
CER pré-MRI					
- Coût de retraite	26,8	-28,0	-28,0	-24,8	-2,5
- Modifications à l'ASC 715				-69,3	69,8
Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3)		-0,4			
MASSE SALARIALE - intégrant ces ajustements	624,2	558,3	558,3	570,7	772,3

¹ La ligne «Autres primes» correspond à l'ensemble des compensations versées aux employés en raison des conditions particulières, difficiles ou contraignantes d'exercice du travail. À titre d'exemple, on y retrouve les primes pour quart de travail, les primes d'éloignement, les primes pour direction de travail ou pour remplacement d'employés de niveau supérieur ainsi que les primes pour travail les jours fériés ou dans des conditions d'urgence.

- 3 La masse salariale totale s'établit à 570,7 M\$ pour l'année de base 2017, représentant une
 4 hausse de 12,4 M\$ par rapport au montant reconnu et redressé pour refléter les ajustements
 5 organisationnels. Cette hausse est principalement attribuable à la hausse du salaire de base
 6 de 7,6 M\$ (détaillée à la section 1.2) et à l'augmentation du temps supplémentaire de
 7 6,6 M\$.
- 8 La masse salariale totale de l'année témoin 2018 s'élève à 772,3 M\$, représentant une
 9 hausse de 201,6 M\$ par rapport à l'année de base 2017. Cette hausse est principalement
 10 attribuable aux éléments suivants :
- 11 • une augmentation des avantages sociaux de 173,8 M\$ découlant principalement des
 12 modifications apportées à l'ASC 715, comme illustré à la pièce HQD-5, document 2¹,
 13 augmentation qui est compensée par une baisse des autres composantes du coût
 14 des avantages sociaux futurs qui ne font plus partie des charges d'exploitation² ;
 - 15 • une augmentation du salaire de base de 29,7 M\$.

¹ Voir notamment les tableaux 7 et 9 à la pièce HQD-5, document 2.

² *Ibidem.*

1.1. Effectifs du Distributeur

- 1 Le tableau 2 présente l'évolution des ETC du Distributeur par groupes d'emplois.

**TABLEAU 2 :
POSTES EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC) PAR GROUPES D'EMPLOIS**

Groupes d'emplois	2016	2017			2018
	Année historique	D-2017-022	D-2017-022 ajustée des réorganisations	Année de base	Année témoin
Bureau	1 746	1 697	1 697	1 676	1 668
Permanents	1 535	1 555	1 555	1 557	1 535
Temporaires	211	142	142	119	133
Cadres	376	388	386	413	431
Permanents	376	387	385	413	431
Temporaires	0	1	1	0	0
Ingénieurs	247	230	230	218	217
Permanents	247	228	228	218	217
Temporaires	0	2	2	0	0
Métiers	2 006	1 953	1 953	1 933	1 956
Permanents	1 417	1 410	1 410	1 443	1 446
Temporaires	589	543	543	490	510
Professionnels	73	89	66	79	83
Permanents	73	87	64	79	83
Temporaires	0	2	2	0	0
Spécialistes	567	559	582	615	665
Permanents	561	555	578	614	655
Temporaires	6	4	4	1	10
Techniciens	559	582	582	598	667
Permanents	491	507	507	544	606
Temporaires	68	75	75	54	61
ETC total	5 574	5 498	5 496	5 532	5 687
Permanents	4 700	4 729	4 727	4 868	4 973
Temporaires	874	769	769	664	714
Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3)		-2			
ETC incluant l'effet des ajustements	5 574	5 496	5 496	5 532	5 687

- 2 Le nombre d'ETC a diminué de 1 620 (soit 23 %) sur la période 2011-2017, ce qui
 3 représente une baisse considérable. Cette diminution résulte des efforts d'efficacité du
 4 Distributeur dans le contexte où il a su tirer profit d'un nombre important de départs à la
 5 retraite. Ces départs ont permis de diminuer le nombre d'employés liés aux fonctions de
 6 support.

- 7 Toutefois, le Distributeur souligne que le maintien d'une telle tendance à la baisse de ses
 8 effectifs n'est pas soutenable pour les années à venir, ne serait-ce qu'en raison des besoins
 9 induits par la couverture du large territoire qu'il dessert. Il se doit en outre de maintenir les
 10 effectifs nécessaires au maintien de la fiabilité et de la qualité de son service, à la croissance
 11 des activités liées aux nouveaux abonnements, de même qu'à son orientation de mieux
 12 répondre aux besoins de sa clientèle.

1 De fait, sur la base de son expérience et considérant ses quatre priorités, soit de générer et
 2 développer ses marchés, de devenir une référence opérationnelle, de poursuivre le virage
 3 clientèle et de communiquer de façon proactive, le Distributeur est d'avis que le niveau
 4 d'effectifs prévu de 5 687 ETC pour 2018 est nécessaire et adéquat.

5 La pièce HQD-2, document 1 fait plus amplement état des actions mises en œuvre par le
 6 Distributeur afin de poursuivre ses efforts d'efficience et d'amélioration de sa performance.

1.2. Salaire de base

7 Le tableau 3 présente les principales variations de la rubrique Salaire de base.

**TABLEAU 3 :
 VARIATIONS DE LA RUBRIQUE SALAIRE DE BASE**

VARIATIONS DES ETC	Année de base 2017 vs D-2017-022 (ajustée)		Année témoin 2018 vs Année de base 2017	
	ETC	M\$	ETC	M\$
Activités de base				
Activités liées au réseau de distribution	+ 6	+ 2,2	+ 88	+ 7,4
Activités liées aux services à la clientèle	+ 13	+ 2,3	- 7	+ 0,6
Autres	+ 26	+ 1,3	+ 37	+ 3,6
Variation des activités de base	+ 45	+ 5,8	+ 118	+ 11,6
Facteurs Y				
Maîtrise de la végétation	-	-	+ 30	+ 2,8
Stratégie pour la clientèle à faible revenu	- 8	- 0,4	+ 7	+ 0,4
Interventions en efficacité énergétique	- 1	- 0,1	-	+ 0,1
Variation découlant des facteurs Y	- 9	- 0,5	+ 37	+ 3,3
Variation du salaire de base moyen		+ 2,3		+ 14,8
VARIATIONS TOTALES	+ 36	+ 7,6	+ 155	+ 29,7

Année de base 2017 vs décision D-2017-022 ajustée

8 Le Distributeur prévoit une augmentation du salaire de base de 7,6 M\$ en 2017, en raison
 9 principalement des éléments suivants :

- 10 • une augmentation de 45 ETC relative aux activités de base :
 - 11 ○ activités liées au réseau de distribution
 - 12 ▪ une hausse nette de 6 ETC liée aux activités du réseau de distribution
 - 13 afin d'assurer l'équilibre entre la capacité et la charge de travail en
 - 14 tenant compte des actions d'efficience et des impondérables
 - 15 climatiques. De plus, à la suite de rencontres avec les représentants
 - 16 de certaines associations, le Distributeur a convenu de mettre en place
 - 17 un guichet technique afin que les projets d'envergure ou complexes
 - 18 soient gérés et coordonnés par un contact unique dans toutes les

1 étapes de réalisation. L'entretien d'une telle relation d'affaires
2 permettra au Distributeur d'anticiper les besoins et projets futurs des
3 clients ;

4 ○ activités liées aux services à la clientèle

- 5 ■ une hausse de 13 ETC découlant principalement des activités liées
6 aux services à la clientèle d'affaires. Dans l'objectif d'améliorer le
7 contact client, le Distributeur entend assurer une plus grande présence
8 auprès de cette clientèle afin de promouvoir les ventes et développer
9 des offres adaptées à ses besoins. Cette approche personnalisée
10 permet d'identifier les irritants et les problèmes pour ainsi
11 recommander des plans d'actions. Pour ce faire, le Distributeur a déjà
12 mis en place plusieurs groupes de discussion avec des clients
13 d'affaires, dont certains proviennent d'industries aux besoins
14 particuliers tels les serriculteurs et les centres de ski. De plus, le
15 Distributeur a amorcé la mise en place d'une équipe affectée au
16 développement de nouveaux marchés et à la croissance des ventes,
17 tels les centres de données ;

18 ○ activités autres

- 19 ■ une hausse de 26 ETC liée aux autres activités du Distributeur,
20 expliquée principalement par les éléments suivants :
- 21 – une augmentation de 16 ETC affectée aux activités de stratégie,
22 gouvernance et amélioration continue du Distributeur. Ces
23 activités visent l'évaluation et la révision des processus de travail,
24 la consolidation des orientations, des stratégies et des objectifs
25 d'affaires du Distributeur. Ces activités ont également pour objet
26 la création de gains de productivité tout en favorisant à moyen et
27 long termes le maintien du niveau des ETC et des coûts ;
- 28 – une augmentation de 16 ETC afin de débiter la stabilisation de
29 la structure opérationnelle des activités de mesurage. À la suite
30 de la fin du projet LAD, un diagnostic a été nécessaire afin
31 d'établir la structure optimale en termes d'effectifs pour la
32 réalisation de ces activités ;

- 33 ● une diminution de 9 ETC relative aux facteurs Y, principalement due à la stratégie
34 pour la clientèle à faible revenu.

Année témoin 2018 vs année de base 2017

35 L'augmentation des salaires de base de 29,7 M\$ s'explique comme suit :

- 36 ● un ajustement économique totalisant 11,3 M\$ (2,6 %) provenant des augmentations
37 salariales, plus particulièrement de celles convenues aux conventions collectives ;

- 1 • un ajustement lié à l'évolution de la main-d'œuvre projetée pour un montant de
2 3,5 M\$;
- 3 • une augmentation de 118 ETC relative aux activités de base :
- 4 ○ activités liées au réseau de distribution
- 5 ▪ une hausse de 88 ETC, principalement attribuable aux besoins
6 croissants liés au réseau de distribution en lien avec la poursuite des
7 priorités du Distributeur. Ces dernières touchent notamment à
8 l'amélioration de la qualité et de la fiabilité du service ainsi qu'à l'offre
9 d'un meilleur service aux clients. Cette poursuite des priorités se
10 traduit par les actions suivantes :
- 11 – une augmentation de 40 ETC afin d'améliorer le processus de
12 réalisation de l'ingénierie. Avec cette amélioration, le Distributeur
13 prévoit réduire son temps de cycle afin de mieux servir ses
14 clients et de rendre son réseau plus rapidement opérationnel ;
- 15 – une augmentation de 42 ETC en lien avec une gestion des
16 ressources et des travaux favorisant une prise en charge
17 locale. Le Distributeur souhaite ainsi faire évoluer, d'une part, le
18 rôle d'opérateur dans le but d'obtenir une meilleure flexibilité
19 dans ses opérations, et d'autre part, le rôle des cadres afin de
20 leur donner l'imputabilité de proximité. Cette évolution permet au
21 Distributeur de consolider les gains déjà réalisés en
22 ordonnancement ;
- 23 – une augmentation de 6 ETC en lien avec les activités de
24 réclamations aux tiers ou de tiers. Le Distributeur souligne que
25 ces coûts sont compensés par des revenus équivalents à la
26 rubrique récupération de coûts et sont donc sans impact sur les
27 revenus requis ;
- 28 ○ activités liées aux services à la clientèle
- 29 ▪ une baisse nette de 7 ETC. Celle-ci est principalement attribuable à
30 une diminution de 27 ETC découlant des efforts d'efficacité déployés
31 par le Distributeur et à l'impact de la simplification de l'Espace client en
32 lien avec les activités liées aux services à la clientèle de masse, et ce,
33 tout en maintenant des services à la clientèle performants et de
34 qualité. Cette diminution est contrebalancée par une augmentation de
35 20 ETC dans le cadre de l'amélioration des services à la clientèle
36 d'affaires, du développement des marchés et de la croissance des
37 ventes.

- 1 o activités autres
- 2 ▪ une hausse de 37 ETC expliquée principalement, d'une part, par la
- 3 poursuite des activités de stratégie, gouvernance et amélioration
- 4 continue, et d'autre part, par la poursuite de la stabilisation de la
- 5 structure opérationnelle des activités de mesurage, qui sera atteinte à
- 6 la fin de l'année 2018 ;
- 7 • une hausse de 37 ETC relative aux facteurs Y expliquée par les éléments suivants :
- 8 ▪ une augmentation de 30 ETC liée à la maîtrise de la végétation,
- 9 comme décrit à l'annexe B de la pièce HQD-8, document 1 ;
- 10 ▪ une hausse de 7 ETC liée à la mise en œuvre de la stratégie pour la
- 11 clientèle à faible revenu, soit la mise sur pied du centre
- 12 d'accompagnement interne.

1.3. Autres composantes de la masse salariale

13 La variation des éléments constituant la masse salariale, autres que le salaire de base,

14 s'explique comme suit :

- 15 • Temps supplémentaire
- 16 o Les prévisions ont été établies sur la base d'un niveau normal récurrent
- 17 d'heures supplémentaires compte tenu de l'ensemble des activités planifiées.
- 18 • Primes et revenus divers
- 19 o Le coût du régime est estimé en prenant pour hypothèse un degré d'atteinte
- 20 des résultats à la cible de 67 % (voir le tableau 4).
- 21 • Avantages sociaux – Coût de retraite
- 22 o L'explication des variations observées est présentée à la pièce
- 23 HQD-5, document 2.
- 24 • Avantages sociaux – Autres
- 25 o Cette rubrique comprend entre autres le coût des autres avantages postérieurs
- 26 au départ à la retraite (coût des autres régimes). La variation est attribuable,
- 27 d'une part, à l'évolution de la masse salariale dans son ensemble et, d'autre
- 28 part, à l'effet des ajustements découlant des modifications apportées à
- 29 l'ASC 715, comme expliqué à la pièce HQD-5, document 2.

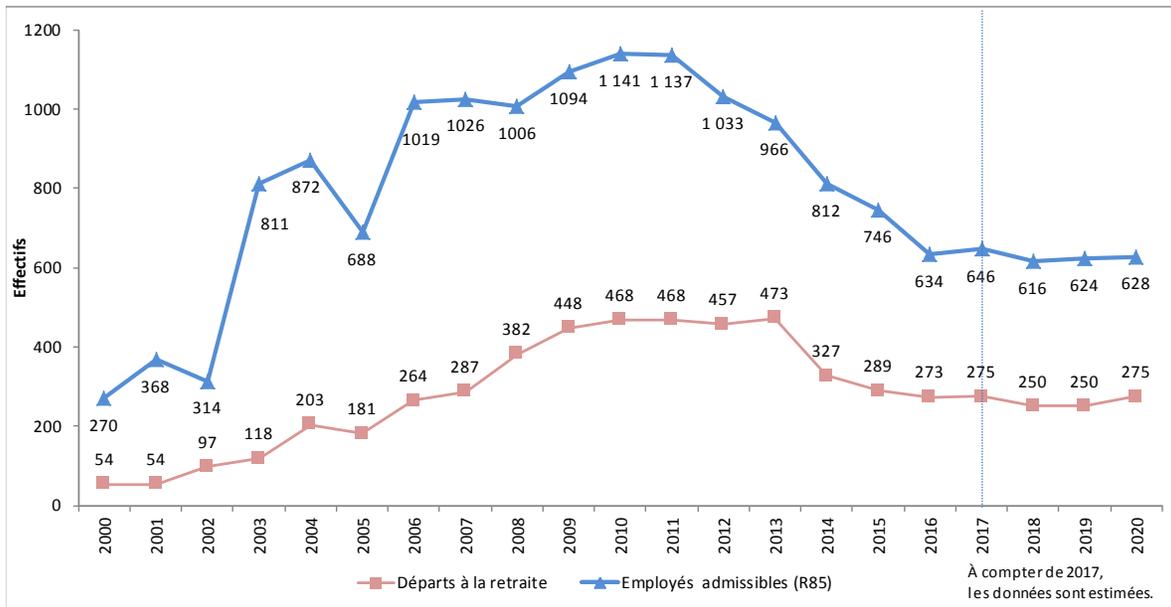
30 À titre informatif, le Distributeur présente à l'annexe A les coûts unitaires de la main-d'œuvre

31 de 2016 à 2018.

2. DÉPARTS À LA RETRAITE

- 1 La figure 1 présente l'évolution réelle et prévue des employés admissibles et des départs à la
2 retraite du Distributeur sur la période 2000 à 2020.

FIGURE 1 :
ÉVOLUTION DES EMPLOYÉS ADMISSIBLES ET DES DÉPARTS À LA RETRAITE (2000-2020)



3. RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

3 Le régime de rémunération incitative selon la performance, qui comporte deux volets, vise le
4 personnel de l'entreprise non régi par des conventions collectives de travail.

5 Le premier volet, dit corporatif, soit le versement d'un montant en vertu des résultats
6 d'Hydro-Québec, est conditionnel à l'atteinte d'un déclencheur financier équivalent à 100 %
7 du bénéfice net visé. Ce déclencheur est approuvé par le conseil d'administration
8 d'Hydro-Québec. Si le bénéfice net visé pour une année donnée n'est pas réalisé, aucun
9 montant n'est versé. Si le déclencheur financier est atteint, il y a versement d'un montant en
10 fonction du degré d'atteinte des résultats de la division.

11 Quant au deuxième volet, le montant versé dépend du degré d'atteinte des objectifs
12 individuels, lesquels sont réputés contribuer à l'atteinte des objectifs de la division.

13 Le Distributeur souligne qu'au 1^{er} janvier 2016, le taux maximal de la rémunération incitative
14 a été réduit de 5 % pour les cadres, les professionnels et les secrétaires de direction. De
15 plus, la rémunération incitative a été abolie pour le personnel de bureau non régi. En
16 contrepartie, depuis le 1^{er} janvier 2017, les salaires de base et les échelles salariales ont été

- 1 augmentés de 4,5 % pour les cadres, les professionnels et les secrétaires de direction et de
 2 4,2 % pour le personnel de bureau non régi.
- 3 Le Distributeur utilise certains paramètres et hypothèses afin d'établir les montants à verser
 4 en vertu de ce régime. Les sections suivantes en résument les grandes lignes.

3.1. Degré d'atteinte

5 Pour l'année de base et l'année témoin, Hydro-Québec estime que l'entreprise atteindra le
 6 bénéfice net visé, déclenchant ainsi le paiement des montants à verser en vertu du régime
 7 de rémunération incitative selon la performance.

8 Le tableau 4 présente les degrés d'atteinte des objectifs, réels pour 2016 et estimés pour
 9 2017 et 2018, ayant servi à établir la prévision des montants à verser en vertu du régime de
 10 rémunération incitative. Par ailleurs, l'annexe B présente les objectifs corporatifs et les
 11 résultats du Distributeur pour l'année 2016 ainsi que les objectifs pour l'année 2017.

**TABLEAU 4 :
 DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS
 RÉMUNÉRATION INCITATIVE SELON LA PERFORMANCE**

	Déclencheur financier	Résultats d'HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats d'HQD
Année historique 2016	100 %	100%	environ 80 %
Année de base 2017	100 %	67 %	environ 80 %
Année témoin 2018	100 %	67 %	environ 80 %

3.2. Pourcentage maximal du salaire de base pouvant être versé à titre de rémunération incitative

12 Le tableau 5 reprend, par groupes d'emplois, le pourcentage maximal du salaire de base
 13 pouvant être versé à titre de rémunération incitative.

**TABLEAU 5 :
 POURCENTAGE MAXIMAL DU SALAIRE DE BASE
 POUR LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE**

	Déclencheur financier	Résultats d'HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats d'HQD	TOTAL
Professionnels et Secrétaires de direction	s.o.	0%, 2 % ou 5 %	3 % ou 5 %	De 3 % à 10 %
Cadres	s.o.	3 %, 5 % ou 10 %	3%, 5% ou 10%	De 5 % à 20 %

4. CONVENTIONS COLLECTIVES

- 1 Le tableau 6 résume les paramètres des ententes conclues avec les syndicats. Il faut noter
- 2 qu'en 2016, Hydro-Québec et le syndicat des employés métiers ont entériné un nouveau
- 3 plan d'évaluation des emplois métiers et une nouvelle structure salariale.

TABLEAU 6 :

PRINCIPAUX PARAMÈTRES DES ENTENTES NÉGOCIÉES ENTRE HYDRO-QUÉBEC ET LES SYNDICATS

Accréditations syndicales	Bureau SCFP 2000 Métiers SCFP 1500 Techniciens SCFP 957 Fraternité des constables spéciaux	Employés de réseau Spécialistes SCFP 4250	Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) et Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ
Durée	5 ans, du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018	5 ans, du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019	5 ans, du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018
Échelles et salaires	6,5% pour les Métiers et 3,0 % pour les autres groupes d'emplois pour 2016 2,75 % en 2017 et 2,5 % en 2018 pour l'ensemble des groupes d'emplois	3,0 % en 2016, 2,75 % en 2017 et 2,5 % en 2018 et pourcentage équivalent à ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP pour l'année 2019	5,0 % en 2016, 4,7 % en 2017 et 4,5 % en 2018 (déplafonnement des échelles salariales pour 3 années)
Primes, indemnités et allocations	Pour l'ensemble des groupes d'emplois syndiqués, les % d'augmentation des primes, indemnités et allocations se répartissent de la façon suivante : 2016 : 3,0 % 2017 : 2,75 % 2018 : 2,5 %		
Réduction des primes d'assurances collectives	Réduction temporaire des cotisations des employés aux régimes d'assurances collectives de 1,5 % en 2016 et 2017 et de 0,5 % en 2018		
Régime de retraite / Mesures permanentes	Hausse progressive des cotisations salariales régulières des employés visant un partage du coût de service courant du régime à parts égales entre l'employeur et l'employé, mais sujettes aux maximums suivants :		
	Année	Pourcentage maximal applicable au salaire	
	2015	8,5%	
	2016 à 2018	Hausse maximale de 0,75 % par rapport à l'année précédente	
	2019 et plus	Hausse maximale de 0,50 % par rapport à l'année précédente	

ANNEXE A :

COÛTS UNITAIRES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- 1 Le tableau A-1 montre l'évolution de 2016 à 2018 du salaire de base moyen d'Hydro-Québec et des avantages sociaux par groupes d'emplois.
- 2

**TABLEAU A-1 :
RÉMUNÉRATION GLOBALE MOYENNE**

En \$	Année historique 2016				Année de base 2017 ¹				Année témoin 2018 ¹			
	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total
Bureau	58 478	11 695	3 509	73 682	60 923	9 199	15 413	85 536	62 867	8 927	17 163	88 957
Permanent	59 147	11 829	3 549	74 525	61 333	9 261	15 517	86 112	63 343	8 995	17 293	89 631
Temporaire	53 599	10 720	3 216	67 535	55 543	8 387	14 052	77 982	57 369	8 146	15 662	81 177
Cadres	115 465	23 093	6 928	145 486	123 395	18 633	31 219	173 247	126 850	18 013	34 630	179 493
Permanent	115 465	23 093	6 928	145 486	123 395	18 633	31 219	173 247	126 850	18 013	34 630	179 493
Temporaire	102 536	20 507	6 152	129 195	110 021	16 613	27 835	154 469	113 102	16 060	30 877	160 039
Ingénieurs	107 123	21 425	6 427	134 975	113 015	17 065	28 593	158 673	119 005	16 899	32 488	168 392
Permanent	107 123	21 425	6 427	134 975	113 015	17 065	28 593	158 673	119 005	16 899	32 488	168 392
Temporaire	86 489	17 298	5 189	108 976	91 246	13 778	23 085	128 109	96 082	13 644	26 230	135 956
Métiers	69 820	13 964	4 189	87 973	73 154	11 046	18 508	102 709	75 421	10 710	20 590	106 720
Permanent	75 901	15 180	4 554	95 635	78 596	11 868	19 885	110 349	81 190	11 529	22 165	114 884
Temporaire	55 197	11 039	3 312	69 548	57 157	8 631	14 461	80 248	59 043	8 384	16 119	83 546
Professionnels	100 945	20 189	6 057	127 191	108 314	16 355	27 403	152 072	111 347	15 811	30 398	157 556
Permanent	100 945	20 189	6 057	127 191	108 314	16 355	27 403	152 073	111 347	15 811	30 398	157 556
Temporaire	80 894	16 179	4 854	101 926	86 799	13 107	21 960	121 866	89 230	12 671	24 360	126 261
Spécialistes	97 833	19 566	5 870	123 269	101 466	15 321	25 671	142 459	104 564	14 848	28 546	147 957
Permanent	98 011	19 602	5 881	123 494	101 490	15 325	25 677	142 493	104 840	14 887	28 621	148 348
Temporaire	80 842	16 168	4 851	101 861	83 712	12 640	21 179	117 531	86 474	12 279	23 608	122 361
Techniciens	84 324	16 865	5 059	106 248	87 952	13 281	22 252	123 485	90 834	12 898	24 798	128 530
Permanent	86 705	17 341	5 202	109 248	89 783	13 557	22 715	126 055	92 746	13 170	25 320	131 236
Temporaire	67 175	13 435	4 031	84 641	69 560	10 504	17 599	97 662	71 855	10 203	19 616	101 674

¹ Pour les années 2017 et 2018: excluant les autres composantes du coût des avantages sociaux futurs qui ne font plus partie des charges d'exploitation en raison des modifications à l'ASC 715.

ANNEXE B :

OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION

		OBJECTIFS CORPORATIFS 2016							
		Pour fins de rémunération incitative							
Division Hydro-Québec – Distribution									
DÉCLENCHEUR	Le résultat provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec, établi selon les PCGR des États-Unis, devra au moins être égal à 2 550 M\$, soit le résultat net prévu au Plan d'affaires. Il pourra être ajusté pour tenir compte d'événements exceptionnels hors du contrôle de la Direction survenus en cours d'année et ayant un impact majeur sur le résultat net, notamment un nouveau contrat spécial accordé par le gouvernement du Québec ou une faible hydraulécité.					Évaluation des résultats 2016			
	Pondération maximale	Seuil * (Pondération maximale X 0%)	Cible * (Pondération maximale X 66,6%)	Idéal * (Pondération maximale X 100%)	Résultat réel	Pondération accordée	Résultat de la division (%)		
CATÉGORIE A : CLIENTS		30%							
Évolution de la satisfaction générale de la population à l'égard d'Hydro-Québec	2,25	79%	81%	83%	91%	2,25			
Coefficient de service téléphonique (CST)	2,25	70 % en 210 sec	80 % en 210 sec	85 % en 210 sec	88%	2,25			
Taux de respect global des interruptions planifiées	2,25	80%	87%	90%	92%	2,25			
Respect des dates de livraison de services techniques	2,25	70%	77%	80%	92%	2,25			
Total de la catégorie A						9,0			
CATÉGORIE B : EMPLOYÉS		20%							
Indice global d'engagement (IGE) des employés d'HQ – Distribution lors du sondage de l'automne 2016	3,0	57%	60%	62%	68%	3,00			
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale	3,0	4,26	4,08	4,00	3,58	3,00			
Total de la catégorie B						6,0			
CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE		50%							
Bénéfice net réglementaire ^{(1) (2)}	10,0	s/o	Bénéfice net réglementaire selon le dossier tarifaire à 307 M\$	Cible + niveau des charges d'exploitation HQ égal au PA 2016 (incluant une réserve négative de 30 M\$)	Idéal	10,00			
Gestion de la demande en puissance – Offre commerciale à définir ou mécanismes à mettre en place permettant l'ouverture des marchés en puissance	1,0	Appel de propositions ou sollicitation du marché	Analyse et présentation au PDG	Lancement d'une offre commerciale avant le 31 décembre	Idéal	1,00			
Plan Nord et Réseaux autonomes – Mettre en place un nouveau modèle d'affaires pour répondre aux besoins des Réseaux autonomes et lancer un appel d'offres	2,0	Proposition d'un modèle d'affaires au PDG	Plan de déploiement d'un modèle d'affaires retenu dans tous les réseaux autonomes présenté au PDG	Cible + appel de propositions pour un réseau avant la fin de l'année	Idéal	2,00			
Affaires réglementaires – Proposer, en collaboration avec la Vice-présidence - Affaires corporatives et Secrétariat général, des orientations en matière de tarification de la recharge pour les véhicules électriques	2,0	Procéder à l'analyse des caractéristiques des bornes sur rue déployées par la ville de Montréal	Présenter au PDG des orientations tarifaires visant les bornes publiques	Déposer une proposition à la Régie dans le dossier tarifaire 2017-2018	Idéal	2,00			
Total de la catégorie C						15,0			
PONDÉRATION TOTALE						30,0	100,00%		

(1) La cible et l'idéal seront ajustés des décisions de la Régie de l'énergie aux requêtes R-3933-2015 et R-3927-2015

(2) Bénéfice net réglementaire excluant la variation des :

- > Normes comptables (dont : suivis environnementaux, coûts de décontamination et charge de désactualisation)
- > Pannes majeures pour tous les écarts au-delà de 8 M\$
- > Taxes
- > Frais financiers
- > Frais corporatifs

* Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : Pondération maximale X ((Résultat - Seuil) / (Cible - Seuil)) X 66,6%

Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : Pondération maximale X (66,6 + ((Résultat - Cible) / (Idéal - Cible)) X 33,4%)


OBJECTIFS CORPORATIFS 2017

Pour fins de rémunération incitative

Division Hydro-Québec – Distribution

DÉCLENCHEUR	Le résultat provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec, établi selon les PCGR des États-Unis, devra au moins être égal à 2 600 M\$, soit le résultat net prévu au Plan d'affaires. Il pourra être ajusté pour tenir compte d'événements exceptionnels hors du contrôle de la Direction survenus en cours d'année et ayant un impact majeur sur le résultat net, notamment un nouveau contrat spécial accordé par le gouvernement du Québec ou une faible hydraullicité.
--------------------	---

	Pondération maximale	Seuil * (Pondération maximale X 0%)	Cible * (Pondération maximale X 66,6%)	Idéal * (Pondération maximale X 100%)
CATÉGORIE A : CLIENTS	30%			
Évolution de la satisfaction générale de la population à l'égard d'Hydro-Québec	3,0	87%	89%	≥ 90%
Raccordements à intervenants multiples (% réalisé selon la date annoncée au client - pour 100% des natures et sur le résultat brut)	3,0	70%	75%	80%
Taux de résolution au premier appel - Clientèle de masse (% - Taux combiné 2 jours)	3,0	89%	90%	91%
Total de la catégorie A	9,0			
CATÉGORIE B : EMPLOYÉS	20%			
Indice global d'engagement (IGE) des employés d'Hydro-Québec Distribution lors du sondage de l'automne 2017	3,0	65%	68%	70%
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale	3,0	3,86	3,51	3,29
Total de la catégorie B	6,0			
CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE	50%			
Bénéfice net réglementaire ⁽¹⁾	7,5	s/o	Bénéfice net réglementaire selon le dossier tarifaire à 309 M\$	Cible + niveau des charges d'exploitation de HQ égal au PA 2017
Précision de prévision des ventes, excluant effets température et forces majeures (grèves, lock-out, fermetures majeures, écarts de livraison Alcan et QIT)	3,5	± 2,7 TWh	± 1,7 TWh	± 1 TWh
Hausse annualisée des ventes au Québec pour les nouveaux contrats signés en 2017	4,0	260 GWh	525 GWh	800 GWh
Total de la catégorie C	15,0			
PONDÉRATION TOTALE	30,0			

⁽¹⁾ La cible et l'idéal seront ajustés des décisions de la Régie de l'énergie à la requête R-3980-2016.

 * Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : Pondération maximale X $\left(\frac{(\text{Résultat} - \text{Seuil})}{(\text{Cible} - \text{Seuil})} \right) \times 66,6\%$

 Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : Pondération maximale X $\left(66,6 + \left(\frac{(\text{Résultat} - \text{Cible})}{(\text{Idéal} - \text{Cible})} \right) \times 33,4 \right)\%$