

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

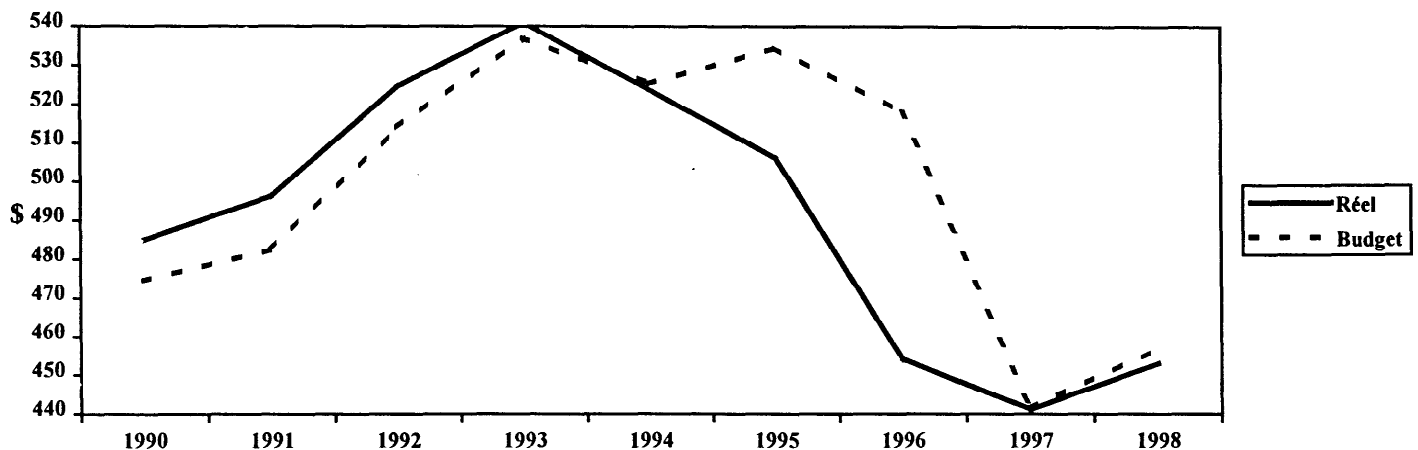
Origine : Lettre du 23 juin 1998
 Demandeur : ACIG

Question 7.1.1 Référence : SCGM-7, doc. 1, général :

- a) Veuillez fournir un tableau montrant les dépenses d'exploitation budgétisées (par unité de volumes de ventes) par rapport aux dépenses d'exploitation réelles pour chacune des années 1990 jusqu'à aujourd'hui. Pour l'année 1998, utiliser la projection 5/7 pour les données réelles.

Réponse :

	Budget			Réel		
	Dépenses (000 \$)	Volumes (Bcf)	\$/Dép/Bcf	Dépenses (000 \$)	Volumes (Bcf)	\$/Dép/Bcf
1990	90 903	191,5	474,7	91 506	188,6	485,2
1991	95 525	197,9	482,7	91 890	185,1	496,4
1992	102 929	200,2	514,1	100 820	192,2	524,6
1993	103 860	193,4	537,0	106 044	196,1	540,8
1994	105 313	200,5	525,3	100 680	192,2	523,8
1995	103 959	194,5	534,5	104 009	205,5	506,1
1996	107 866	208,2	518,1	95 870	211,1	454,1
1997	95 282	215,8	441,5	96 985	219,8	441,2
1998	99 997	218,8	457,0	100 300	221,4	453,0



RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 23 juin 1998
Demandeur : ACIG

Question 7.1.2 Référence : SCGM-7, doc. 1, p. 4, lignes 18 à 28

- a) Veuillez produire les études effectuées au soutien de l'affirmation à l'effet que « ... *la détermination des échelles salariales repose sur des comparaisons avec un marché d'entreprise comparable à celle de la Société* ».
-

Réponse

Vous trouverez à la page 2 (en liasse) la dernière étude qui compare la politique de rémunération des cadres supérieurs de Gaz Métropolitain avec d'autres entreprises canadiennes. L'étude indique que la politique de rémunération des cadres supérieurs de SCGM est légèrement inférieure au marché.

Quant aux cadres intermédiaires, SCGM n'a pas d'étude récente. La dernière analyse comparative avec les autres distributeurs date de juillet 1992 dont une copie est présentée à la page 3 (en liasse). Cette analyse comparative indique que les salaires moyens des cadres intermédiaires se situent généralement en bas de la moyenne de l'industrie. Par ailleurs depuis 1992, la progression des échelles salariales a été inférieure au marché.

GAZ MÉTROPOLITAIN

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 1997

Préparé par
Béatrice Vaugrante, Conseillère
Josée Lévesque, Analyste
Octobre 1997

1. Politique salariale 1997

1. Marchés de comparaison

Comme chaque année, l'analyse de la politique salariale de Gaz Métropolitain s'effectue en tenant compte de l'évolution de marché de deux groupes :

- Marché A : marché des *sociétés industrielles canadiennes* ayant des opérations au Québec et un chiffre d'affaires supérieur à 400 millions de \$, et qui regroupe cette année 68 sociétés (73 en 1996),
- Marché B : marché des sociétés industrielles canadiennes ayant des opérations au Québec et un chiffre d'affaires supérieur à 400 millions de \$ en ne considérant *que les postes qui sont effectivement au Québec*. Ce panel regroupe cette année 59 sociétés (50 en 1996).

Le nombre significatif d'organisations dans ces 2 groupes de comparaison permet de considérer les comparaisons d'évolution des salaires d'une année à l'autre avec fiabilité (liste des participants en annexes 1 et 2).

Le marché A est le marché de référence pour la détermination de la politique de rémunération, le marché B étant un marché secondaire pour analyser le comportement des salaires au Québec par rapport aux tendances nationales.

Nous vous conseillons de poursuivre vos études de rémunération basées sur ces marchés afin d'établir des comparaisons et des analyses fiables à partir de tendances d'un marché dont les caractéristiques sont constantes.

Toutes les analyses présentées portent sur le salaire de base et la rémunération monétaire totale (salaire de base et rémunération variable à court terme). Elles ne comprennent donc pas les éléments de rémunération à long terme, ni les éléments de rémunération non monétaire, ni les avantages sociaux.

2. Droite de politique salariale 1997

La politique salariale proposée pour 1997 est établie selon la *formule de politique salariale moyenne du marché de référence A* sur laquelle Gaz Métropolitain souhaite s'aligner. Les données sont au 2 mai 1997.

Compte tenu de l'évolution de la politique de salaire de base du marché cette année, la détermination de la politique de salaire de base 1997 a été établie à partir d'une analyse portant sur la médiane et la moyenne de la politique de salaire de base du marché. Ceci permet de donner un peu plus de flexibilité à Gaz Métropolitain pour la révision de la politique en 1998.

POLITIQUE SALARIALE 1997

Nous proposons l'équation de droite suivante pour réviser la politique 1997 :

$$\text{Politique salariale (points-milieu)} = (78,613 \times \text{points GMI}) + 21276$$

Cette politique sert à déterminer les salaires de référence pour les échelles salariales des postes de cadres supérieurs et de direction de la société.

2. Analyse des marchés

1. Marché A versus Marché B

Le tableau ci-dessous présente les différences de résultats constatées entre les moyennes de la politique salariale des deux marchés (cf annexes 1 et 2 pour les résultats en détail). Il faut noter que l'utilisation obligée de 2 différentes méthodologies pour réaliser ces 2 marchés - le marché A est réalisé à partir des *lignes* de tendance centrale des entreprises, le marché B est construit à partir des salaires des *postes* situés au Québec pour ces mêmes entreprises - peut introduire certains biais dans l'interprétation des résultats.

Politique salariale

POINTS HAY	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Marché B 59 sociétés (postes au Québec)	43700	62800	100200	131700	209100	*	387700
Marché A 68 sociétés (ensemble des postes)	42100	62800	100100	135600	212900	315000	426100
% (A par rapport à B)	-3.7%	0.0%	-0.1%	3.0%	1.8%	S/O	9.9%

* données insuffisantes à ce niveau de poste

Salaires de base - salaires courants

POINTS HAY	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Marché B 59 sociétés (postes au Québec)	43400	60900	103800	130800	210000	*	373600
Marché A 68 sociétés (ensemble des postes)	41500	61900	99900	135900	213200	315100	426100
% (A par rapport à B)	-4.4%	1.6%	-3.8%	3.9%	1.5%	S/O	14.1%

* données insuffisantes à ce niveau de poste

Rémunération monétaire totale

POINTS HAY	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Marché B 59 sociétés (postes au Québec)	45100	64900	121600	163900	276500	*	508600
Marché A 68 sociétés (ensemble des postes)	42600	65600	115300	170900	297400	453500	644400
% (68 par rapport à 59)	-5.5%	1.1%	-5.2%	4.3%	7.6%	S/O	26.7%

* données insuffisantes à ce niveau de poste

Ces résultats confirment les tendances observées ces dernières années sur le marché canadien en général : les postes de professionnels et cadres intermédiaires sont un peu mieux rémunérés au Québec et la tendance est inverse pour les postes de cadres supérieurs et de direction.

2. Marché A : évolution 1996/1997

Le tableau ci-après présente les moyennes des variations des moyennes et des médianes de rémunération par niveau de points Hay entre le marché des sociétés industrielles au Québec 1996 versus celui de 1997 (marché A). Détails en annexe 3.

	Variation	
	Moyenne 97/96	Médiane 97/96
Politique salariale	+ 7,1 %	+ 5,3 %
Salaires courants	+ 7,2 %	+ 7,8 %
Politique de rémunération monétaire totale	+ 10,4 %	+ 8,3 %
Rémunération monétaire totale	+ 10,9 %	+ 9,5 %

La moyenne d'évolution des salaires du marché A est supérieure à celle observée pour le marché "toutes sociétés industrielles" de Hay qui est de 2.5% en politique de salaire, de 3.1% en salaires courants et de 4.1% en rémunération monétaire totale.

3. Analyse de la politique de rémunération de Gaz Métropolitain

Le tableau ci-dessous présente le positionnement de Gaz Métropolitain par rapport au marché de référence A en appliquant la politique salariale 1997 non révisée, à savoir : Politique salariale 1997 : $(72.507 \times \text{points} + 24601) \times 1.017$

Salaires de base - politique salariale (politique non révisée)

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
MOY	42.1	62.8	100.1	135.6	212.9	315.0	426.1
50C	41.2	61.6	98.2	133.9	205.7	296.5	406.2
GMI Politique suivie 01/97			95.8	131.2	202.0	290.5	
GMI vs moyenne			-4.3%	-3.2%	-5.1%	-7.8%	
GMI vs médiane			-2.4%	-2.0%	-1.8%	-2.0%	

Positionnement de Gaz Métropolitain avec la politique 1997 révisée, à savoir :
Politique salariale (point-milieu) = $(78.618 \times \text{points GMI}) + 21276$

Salaires de base - Politique salariale (politique révisée)

GMI Polit. proposée 10/97			96.7	134.5	210.0	304.3	
GMI vs moyenne			-3.4%	-0.8%	-1.4%	-3.4%	
GMI vs médiane			-1.5%	0.4%	2.0%	2.6%	

Salaires de base - salaires courants

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
MOY	41.5	61.9	99.9	135.9	213.2	315.1	426.1
50C	40.9	60.8	97.8	135.4	208.2	316.9	421.3
GMI Pratique 01/97			92.2	111.9	184.2	263.4	
GMI vs moyenne			-7,7%	-17,6%	-13,6%	-16,4%	

Comparaison salaire de base - Salaires courants vs Politique salariale pour le marché A et pour Gaz Métropolitain (différences en pourcentage).

Salaires courants vs politique salariale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Marché A	-1,4%	-1,4%	-0,2%	+0,2%	+0,1%	0%	0%
GMI	-	-	-3,8%	-14,7%	-8,8%	-9,3%	-

Le positionnement de Gaz Métropolitain en dessous de la moyenne en salaires courants, ainsi que la politique s'expliquent par le comparatio moyen de GMI qui

POLITIQUE SALARIALE 1997

est de 0,84, lui-même dû aux nominations récentes dans certains postes et aux mouvements internes de personnes.

Politique de rémunération monétaire totale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
MOY	43.7	67.9	116.6	166.3	276.0	430.4	618.3
50C	42.3	67.6	116.5	164.0	264.3	413.5	576.5
GMI Pratique 01/97			103.5	141.7	232.3	348.6	
GMI vs moyenne			-11,2%	-14,7%	-15,8%	-19,0%	

Rémunération monétaire totale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
MOY	42.6	65.6	115.3	170.9	297.4	453.5	644.4
50C	41.5	63.6	113.0	167.3	273.9	428.5	625.9
GMI Pratique 01/97			107.6	113.6	184.2	263.4	
GMI vs Moyenne			-6,7%	-33,5%	-38,0%	-41,9%	

Comparaison Rémunération monétaire totale - Pratique versus Politique pour le marché A et pour GMI. (différences en pourcentage).

Pratique vs politique

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Marché A	-2,5%	-3,4%	-1,1%	+2,8%	+7,8%	+5,4%	+4,2%
GMI	-	-	+4,0%	-19,8%	-20,7%	-24,4%	

Pour les cadres supérieurs, le marché a payé des bonus plus importants que les montants-cibles.

Le positionnement de Gaz Métropolitain en dessous de la moyenne en rémunération monétaire totale ainsi que la différence entre la pratique et la politique s'expliquent par une politique de bonus moins compétitive que le marché, ainsi que par des bonus effectivement payés à seulement 43% des postes (12 postes sur 28); ce dernier élément est dû aux nominations récentes et aux mouvements internes de personnes.

**Tableau de coordonnées
Comparaison de rémunération Hay
68 sociétés industrielles de 400 MM \$ et plus présentes au Québec
Données au 2 mai 1997**

Salaire de base - politique salariale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
90C	46,6	68,2	110,6	154,0	258,4	382,8	512,8
75C	43,6	66,1	105,3	143,7	225,9	341,5	464,6
MOY	42,1	62,8	100,1	135,6	212,9	315,0	426,1
50C (Médiane)	41,2	61,6	98,2	133,9	205,7	296,5	406,2
25C	39,6	58,9	94,6	127,0	194,5	285,0	377,2
10C	38,9	56,8	90,1	120,6	182,7	274,7	352,9
Nombre de sociétés	43	58	64	56	42	29	23

Salaire de base - salaires courants

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
90C	45,4	69,6	117,8	160,7	262,8	359,8	498,2
75C	43,4	66,8	105,5	146,5	234,0	333,5	463,9
MOY	41,5	61,9	99,9	135,9	213,2	315,1	426,1
50C (Médiane)	40,9	60,8	97,8	135,4	208,2	316,9	421,3
25C	38,2	56,5	92,5	125,6	190,2	287,0	371,3
10C	36,0	53,7	85,8	116,7	176,0	268,5	361,3
Nombre de sociétés	43	58	64	56	42	29	23

Rémunération monétaire totale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
90C	49,4	76,2	141,6	207,6	378,2	605,5	830,3
75C	45,3	71,0	124,1	186,9	343,8	519,6	741,6
MOY	42,6	65,6	115,3	170,9	297,4	453,5	644,4
50C (Médiane)	41,5	63,6	113,0	167,3	273,9	428,5	625,9
25C	38,5	58,7	103,1	151,4	244,4	356,6	498,8
10C	36,6	57,0	96,3	134,0	216,7	327,6	419,6
Nombre de sociétés	43	58	64	56	42	29	23

Politique de rémunération monétaire totale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
90C	50,9	77,3	131,4	193,9	328,4	535,7	752,9
75C	45,6	70,4	122,7	180,1	301,7	469,3	649,4
MOY	43,7	67,9	116,6	166,3	276,0	430,4	618,3
50C (Médiane)	42,3	67,6	116,5	164,0	264,3	413,5	576,5
25C	40,6	63,8	107,1	152,8	250,4	367,3	489,2
10C	39,1	58,5	101,0	142,6	228,6	347,6	452,5
Nombre de sociétés	43	58	64	56	42	29	23

Liste des 68 sociétés industrielles

AT&T Canada Long Distance Services	Jannock Limited
Abitibi Consolidated	Kellogg Canada Inc.
Alcan Aluminium Limited	Kimberly-Clark Inc.
Alcatel Canada Wire, a div. of Alcatel Canada Inc.	Kraft General Foods Canada Inc.
Atlantic Packaging Products Ltd.	Labatt Breweries of Canada
BASF Canada Inc.	Loto-Québec
BCE Inc.	Merck Frosst Canada Inc.
The Bay	Mitel Corporation
Bayer Inc.	Molson Breweries
Bell Canada	The Molson Companies Limited
Bell Helicopter Textron Canada	NOVA Corporation
Camco Inc.	Noranda Inc.
Campbell Soup Company Ltd.	Noranda Mining, Exploration & Metallurgy
Canada Post	The Oshawa Group Limited
Canadian Airlines International	PPG Canada Inc.
Canadian National	Pepsi-Cola Canada Beverages
Canadian Pacific Limited	Petro-Canada Inc.
Canadian Pacific Railway	QIT - Fer et titane inc.
J. I. Case	Quebec Cartier Mining Company
Dofasco Inc.	Quebecor Printing Canada
Dominion Textile Inc.	RJR - Macdonald Inc.
Dow Chemical Canada Inc.	Rio Algom Limited
DuPont Canada Inc.	Rothmans Benson & Hedges Inc.
E.B. Eddy Forest Products Ltd.	Saskatchewan Wheat Pool
Falconbridge Limited	Scott Paper Limited
G.T.C. Transcontinental Group Ltd.	Sidbec-Dosco (ISPAT) Inc.
H. J. Heinz	Siemens Electric Limited
Hoechst Celanese Canada Inc.	Société des alcools du Québec
Hudson's Bay Company	Stelco Inc.
ICI Canada Inc.	Stone Consolidated Corporation
Imasco Limited	Tembec Inc.
Imperial Tobacco Limited	Ultramar Ltd.
Inco Limited	Westinghouse Canada Inc.
Iron Ore Company of Canada	Zellers

Tableau de coordonnées
Comparaison de rémunération Hay
59 sociétés industrielles de 400 MM \$ et plus avec postes au Québec
Données au 2 mai 1997

Points de contrôle	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Points enquête	222 - 258	444 - 516	888 - 1032	1332 - 1548	2220 - 2580	3330 - 3870	4440 - 5160

Salaire de base - politique salariale

90C	51,4	71,2	113,4	151,8	247,4		
75C	44,5	65,6	103,9	142,0	222,0		
MOY	43,7	62,8	100,2	131,7	209,1		387,7
50C (Médiane)	43,4	61,4	97,3	131,0	196,4		378,4
25C	40,1	58,8	92,6	124,7	192,4		
10C	39,1	55,1	89,9	106,6	181,4		

Salaire de base - salaires courants

90C	49,6	72,4	120,6	153,9	247,4		
75C	45,7	66,3	109,1	148,2	225,6		
MOY	43,4	60,9	103,8	130,8	210,0		373,6
50C (Médiane)	43,7	60,4	101,1	131,0	212,0		365,0
25C	39,5	54,9	93,1	117,0	189,0		
10C	37,4	52,4	88,7	99,8	173,4		

Rémunération monétaire totale

90C	53,1	80,1	152,5	202,2	373,0		
75C	48,6	70,9	133,3	182,4	291,3		
MOY	45,1	64,9	121,6	163,9	276,5		508,6
50C (Médiane)	45,4	62,4	116,6	164,1	266,2		482,5
25C	40,6	58,9	106,4	149,3	230,6		
10C	37,4	54,4	96,2	121,7	221,3		

Nombre de sociétés	31	47	36	25	12	3	6
Nombre de postes	539	1100	148	59	24	8	7
Points milieu	241	481	960	1435	2305	3563	4625
Points médian	241	480	957	1430	2254	3588	4672

Liste des 50 sociétés industrielles

Air Liquide Canada Ltée	Kellogg Canada Inc.
Alcan Aluminium Limited	Kimberly-Clark Inc.
Alcatel Canada Wire, a div. of Alcatel Canada Inc.	Kraft General Foods Canada Inc.
Atlantic Packaging Products Ltd.	Labatt Breweries of Canada
BCE Inc.	Lafarge Canada Inc.
The Bay	Loto-Québec
Bayer Inc.	Merck Frosst Canada Inc.
Bell Canada	Michelin North America (Canada) Inc.
Bell Helicopter Textron Canada	Mitel Corporation
Bridgestone/Firestone (Canada) Inc.	Mitsubishi Canada Limited
Camco Inc.	NOVA Corporation
Campbell Soup Company Ltd.	Nestlé Canada Inc.
Canada Post	Noranda Mining, Exploration & Metallurgy
Canadian Airlines International	The Oshawa Group Limited
Canadian National	PPG Canada Inc.
Canadian Pacific Limited	Pepsi-Cola Canada Beverages
Canadian Pacific Railway	QIT - Fer et titane inc.
Dominion Textile Inc.	Quebec Cartier Mining Company
Domtar Inc.	Quebecor Printing Canada
DuPont Canada Inc.	RJR - Macdonald Inc.
G.T.C. Transcontinental Group Ltd.	Rothmans Benson & Hedges Inc.
H. J. Heinz	SNC-Lavalin Group Inc.
Hoechst Celanese Canada Inc.	Scott Paper Limited
The Hostess Frito-Lay Company	Sidbec-Dosco (ISPAT) Inc.
ICI Canada Inc.	Siemens Electric Limited
Imasco Limited	Société des alcools du Québec
Imperial Tobacco Limited	Stone Consolidated Corporation
Inco Limited	Tembec Inc.
Iron Ore Company of Canada	Ultramar Ltd.
Jannock Limited	

Évolution 1996/1997 pour le marché A

Politique salariale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Moyenne 1996	40.8	60.3	95.8	127.8	198.5	285.5	372.8
Moyenne 1997	42.1	62.8	100.1	135.6	212.9	315	426.1
Variation 97/96	3.2%	4.1%	4.5%	6.1%	7.3%	10.3%	14.3%

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Médiane 1996	39.8	59.5	94.9	126.4	195.5	282.5	366.4
Médiane 1997	41.2	61.6	98.2	133.9	205.7	296.5	406.2
Variation 97/96	3.5%	3.5%	3.5%	5.9%	5.2%	5.0%	10.9%

Salaires courants

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Moyenne 1996	40.1	59.3	95.2	128.7	201.0	286.7	367.3
Moyenne 1997	41.5	61.9	99.9	135.9	213.2	315.1	426.1
Variation 97/96	3.5%	4.4%	4.9%	5.6%	6.1%	9.9%	16.0%

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Médiane 1996	38.9	58.2	93.7	125.8	194.4	282.8	369.7
Médiane 1997	40.9	60.8	97.8	135.4	208.2	316.9	421.3
Variation 97/96	5.1%	4.5%	4.4%	7.6%	7.1%	12.0%	14.0%

Politique de rémunération monétaire totale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Moyenne 1996	42.1	64.4	110.0	153.7	251.0	373.3	497.0
Moyenne 1997	43.7	67.9	116.6	166.3	276.0	430.4	618.3
Variation 97/96	3.8%	5.4%	6.0%	8.2%	10.0%	15.3%	24.4%

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Médiane 1996	41.0	62.7	109.1	153.0	252.2	369.1	494.6
Médiane 1997	42.3	67.6	116.5	164.0	264.3	413.5	576.5
Variation 97/96	3.2%	7.8%	6.8%	7.2%	4.8%	12.0%	16.6%

Rémunération monétaire totale

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Moyenne 1996	40.8	62.0	108.4	158.1	262.3	391.8	525.2
Moyenne 1997	42.6	65.6	115.3	170.9	297.4	453.5	644.4
Variation 97/96	4.4%	5.8%	6.4%	8.1%	13.4%	15.7%	22.7%

Points enquête	240	480	960	1440	2400	3600	4800
Médiane 1996	39.3	60.4	107.0	154.2	256.2	389.7	500.9
Médiane 1997	41.5	63.6	113.0	167.3	273.9	428.5	625.9
Variation 97/96	5.6%	5.3%	5.6%	8.5%	6.9%	10.0%	25.0%

CANADIAN GAS ASSOCIATION



**ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND
TECHNICAL SALARY SURVEY**

JULY 1992

Confidential

Not for publication

**1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND
TECHNICAL SALARY SURVEY**

LIST OF PARTICIPANT COMPANIES:

A

B

C

D

E

F

G

H

Gaz Métropolitain, inc.

I

J

K

L

M

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

	A	B	C	D	E	F	G	H	Gaz Métropoli- tain	I	J	K	L	M
PART I - GENERAL INFORMATION														
2.9 What market position do you use first to compare your salary with ?														
. minimum rate of other organizations	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
. average paid in the market	-	x	x	-	x	x	-	x	-	x	x	-	-	x
. mid point, normal max. or standard rate	-	-	x	x	-	-	x	-	x	-	-	-	-	-
. control point of other companies	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	x	-
. merit maximum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.10 Cost of living adjustment to surveyed positions ?	no	no	no	yes (4)	no	no	no	no	no	no	no	no (9)	no	no
2.11 Salary differential between 1st level and subordinates														
. minimum	10%	15%	15%	10%	15%	10%	15%	10%	10%	(6)	6%	-	-	15%
. maximum	-	-	8-19%	12%	20%	-	-	20/25%	25%		6%	-	-	10-20%
2.12 Job evaluation method ?	point factor	point factor	point factor	Modif. Hay	TPF&C	point factor	Class. point syst.	Point factor	TPF&C	Hay	-	point factor	Hay	point factor
3.0 OVERTIME POLICY														
3.1 Regular hours per week ?														
. office positions	37.5	35.0	37.5	37.5	35.0	35.0	35.0	35.0	36.25	40.0	37.0	38.5	37.5	35.13
. field positions	37.5	40.0	40.0	40.0	37.3	37.5	-	40.0	40.0	40.0	38.0	40.0	40.0	37.3

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

	A	B	C	D	E	F	G	H	Gaz Métropoli- tain	I	J	K	L	M
PART I - GENERAL INFORMATION														
3.2 Do you have a formal overtime policy ?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	no	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
3.3 Applicable to :														
. 1st level	yes	no	no	yes	no	no	-	no	yes	no	no	no	yes	yes
. 2nd level	no	no	no	no	no	no	-	no	yes	no	no	no	no	yes
. 3rd level	no	no	no	no	no	no	-	no	no	no	no	no	no	yes
3.4 Basis	2X	-	2X	2X	-	2X	-	-	1 1/2X	2X	2X (7)	(10)	(11)	1 1/2X
4.0 OTHER BENEFITS GRANTED														
4.1 Annual bonus to surveyed positions ?	no	no	no	yes	no	no	no	no	yes	no	yes	no	no	no
4.2 Other kind of bonus, incentives ?	-	-	-	(5)	-	-	-	-	-	-	-	-	(12)	-
4.3 Bonus value (or incentive value) in percentage of salary ?	-	-	-	5%	-	-	-	-	1.25%	-	-	-	3%	-

CANADIAN GAS ASSOCIATION

1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

Company's name	Do you supply car to employee on job surveyed	Application	Do you pay car allowance	Application and effective date	Amount paid
A	yes	Fields & Operations Supervisors	yes	All employees: personal vehicle use on business - February 1990	31¢/km
B	yes	Employees travelling extensively on Co. business may be supplied with a Co. owned vehicle	yes	All employees - January 1991	First 8000 km/yr - 30.5¢ 8001 - 16000 km/yr - 26¢ 16000+ - 22¢
C	no	--	no	--	--
D	yes	Operations & Mktg. middle Management & upwards	no	--	--
E	yes	Positions 1 - 9	no	--	--
F	yes	Leased Co. vehicles	no	--	--
G	yes	Field supervisors such as Service and C & M supvr., are supplied with a Co. vehicle for business purposes only	yes	Any employee using their private vehicles on Co. business - January 1991	First 800 km/yr - 28.5¢ - 801 - 1600 km/yr - 24.5¢ 1600 km + - 11¢
H	no	--	yes	All employees using their private vehicle on Co. business - March 1991	27¢/km
Gaz Metropolitan	no	--	yes	Occasional use - Regular use for Co. business Effect. date: Jan. 1992	28¢/km First 12000 km/yr - 46¢ Next 4500 km/yr - 12¢ Over 16500 km/yr - 19.5¢
I	no	--	no	--	--
J	yes	Union & Management: Co. vehicle for Co. business	yes	Specific Management	370\$/mo. + 13¢/km
K	no	--	no	--	Mileage allowance of 23¢/km only
L	yes	Senior levels	yes	All employees driving their own vehicles - December 1990	25.5¢/km
M	no	--	yes	Use of personal vehicle on Co. business - February 1990	28.5¢/km

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

	A	B	C	D	E	F	G	H	Gaz Métropo litan	I	J	K	L	M
PART I - GENERAL INFORMATION														
6.0 PERCENTAGE OF SALARY INCREASE TO MANAGEMENT														
6.1 Salary range increases														
. 1991	5.0%	5.5%	2.5%	5.0%	4.0%	5.0%	6.0%	4.5%	6.2%	11.5%	4.0%	5.0%	5.0%	5.0%
. 1992	3.5%	3.0%	3.0%	2.2%	2.25%	2.0%	3.0%	4.0%	4.5%	0	--	3.0%	2.0%	2.75%
. 1993	--	0-2.5%	3.0%	3.0%	2.00%	2.0%	2.5%	3.0%	3.5%	--	--	2.0%	2.5%	2.0%
6.2 Salary increases														
. 1991	7.7%	5.53%	4.0%	5.0%	5.0%	5.5%	6.7%	5.0%	6.2%	1.5%	4.0%	5.5%	7.5%	6.18%
. 1992	5.0%	2.96%	3.25%	3.15%	3.25%	3.25%	3.9%	4.5%	4.5%	2.0%	--	4.0%	4.7%	3.24%
. 1993	3.0%	0-2.5%	3.0%	3.0%	2.5%	4.0%	2.8%	3.5%	3.5%	--	--	3.0%	4.75%	2.25%

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

PART II - SALARY SURVEY DATA REPORT

COMPANIES	1. ENGINEER (LEVEL B)					2. JOURNEYMAN ENG. (LEVEL C)					3. SUPERVISOR ENG. (LEVEL E)				
	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents
	Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.		
A	4008	4717	5425	4242	1	4608	5425	6233	5454	13	5050	5967	6867	6213	7
B	2905	---	--	3971	16	4040	4954	5868	4780	61	4541	5875	7322	5848	66
C	2859	3364	3868	3112	1	3482	3387	4853	3867	1	4740	5924	7109	5524	1
D	3209	3775	4342	3397	2	4244	5306	6367	5389	2	5325	6657	7987	6684	1
E	--	--	N/M	--	--	3265	4081	4897	4248	2	4129	5167	6194	5600	1
F	3167	3967	4758	3208	1	3550	4442	5325	3667	1	3975	4983	5967	4042	1
G	3615	4520	5425	3915	2	4100	5125	6150	4880	1	4695	5870	7045	5940	1
H	--	---	N/M	--	--	3646	4557	5467	3667	1	4708	5884	7059	5777	1
Gaz Mctropolitain	3146	3934	4723	3726	2	3726	4658	5590	4596	3	4584	5733	6881	5962	2
i	3247	4058	4870	3794	50	3800	4750	5700	4527	93	5385	6731	8077	6572	24
J	3380	---	4500	3425	8	3380	---	4500	4500	3	4370	---	5820	5210	4
K	3663	4576	5490	4189	8	4424	5529	6634	5318	29	4872	6090	7308	5988	7
L	3630	4857	--	4382	40	3934	5359	--	5140	12	4769	7323	--	6917	8
M	3504	4381	4819	3962	9	4117	5147	5662	4951	13	4835	6444	6648	5985	9
TOTAL	3361	4215	4822	3984	140	3880	4825	5634	4793	235	4713	6050	6945	6049	133

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

PART II - SALARY SURVEY DATA REPORT

COMPANIES	4. DISTRIBUTION FOREMAN					5. DISTRICT SUPERINT. DISTR.					6. SAFETY OFFICER				
	Salary scale			Aver. paid	Incumbents	Salary scale			Aver. paid	Incumbents	Salary scale			Aver. paid	Incumbents
	Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.		
A	4608	5425	6233	5197	16	5583	6567	7558	6533	1	4608	5425	6233	5396	2
B	4040	4954	5868	4927	21	4791	5875	6959	6011	6	4541	5569	6597	6172	2
C	3482	4220	4853	4326	4	3482	4220	4853	4230	13	--	--	N/M	--	--
D	3593	4227	4861	4185	8	4753	5941	7128	5574	2	3798	4737	5685	4513	1
E	3265	4081	4897	4371	5	4129	5162	6194	5515	1	3265	4081	4897	4803	1
F	3550	4442	5325	4408	21	3975	4983	5967	5125	4	3550	4442	5325	4583	1
G	3685	4830	5795	5041	7	4390	5485	6580	5745	1	4100	5125	6150	4789	1
H	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	3646	4557	5417	4389	1
Gaz Metropolitan	3432	4290	5148	4331	7	4584	5733	6881	5727	3	3726	4658	5590	4454	1
I	5506	6883	8259	7096	4	6024	7530	9036	7497	7	4513	5641	6769	--	1
J	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--
K	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	4424	5529	6634	--	1
L	3570	4463	--	4405	16	4383	5479	--	5479	3	4194	5242	--	5242	1
M	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	4117	5147	5662	4646	4
TOTAL	3692	4548	5372	4646	105	4609	5698	6795	5527	41	4040	5013	5905	4966	17

** Not included in total

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

PART II - SALARY SURVEY DATA REPORT

COMPANIES	7. SUPERINT., TRANSPORTATION					8. SUPERV. CUSTOMER SERVICES					9. GAS DISPATCH SUPERVISOR				
	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents
	Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.		
A	4008	4717	5425	4800	1	4608	5425	6233	5267	8	5075	5967	6867	6092	1
B	4791	6029	7322	6408	2	4040	4954	5868	4878	8	4040	5107	6232	5223	2
C	--	--	N/M	--	--	3482	4220	4853	4081	3	--	--	N/M	--	--
D	--	--	N/M	--	--	3790	4737	5685	4966	1	4244	5306	6367	5362	1
E	3265	4081	4897	4670	1	3265	4081	4897	4424	6	3265	4081	4897	4724	1
F	--	--	N/M	--	--	3550	4442	5325	4450	23	3975	4983	5967	4758	1
G	4390	5485	6580	5760	1	3865	4830	5795	4494	12	--	--	N/M	--	--
H	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	4708	5884	7059	5419	1
Gaz Metropolitan	4584	5733	6881	5005	1	3432	4290	5148	4203	3	3432	4290	5148	4342	1
I	4043	5053	6064	--	1	--	--	N/M	--	--	5089	6361	7634	--	1
J	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	3380	--	4500	4150	1
K	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--
L	--	--	N/M	--	--	3570	4463	--	4402	20	3522	4403	--	4253	5
M	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	4583	5429	5979	5876	2
TOTAL	4180	5183	6195	5508	7	3734	4605	5476	4546	84	4119	5181	6065	4894	17

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

PART II - SALARY SURVEY DATA REPORT

COMPANIES	10. GAS DISPATCHER					11. JR. ACCOUNTANT					12. ACCOUNTANT (INTER. LEV.)				
	Salary scale			Aver. paid	Incumbents	Salary scale			Aver. paid	Incumbents	Salary scale			Aver. paid	Incumbents
	Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.		
A	3636	4354	--	4216	11	2864	3437	--	3127	7	3963	4250	--	4268	1
B	3291	4186	5137	4157	8	2140	--	--	3228	32	3788	4646	5504	4393	6
C	--	--	N/M	--	--	--	--	N/M	--	--	2917	3077	3077	3077	4
D	--	--	N/M	--	--	2747	3232	3717	3019	1	2878	3386	3894	3240	1
E	--	--	--	3722	8	2199	2587	2976	2444	2	2462	2898	3333	--	--
F	2833	3550	4250	2958	3	2617	3275	3925	2725	1	3275	4100	4917	3758	2
G	3380	4225	5070	3762	1	--	--	N/M	--	--	3615	4520	5425	4650	1
H	2587	3233	3879	3194	2	2819	3521	4225	2833	1	--	--	N/M	--	--
Gaz Metropolitan	--	3808	--	3808	7	2864	3579	4294	3306	1	3432	4290	5148	--	--
I	3034	3793	4551	3694	24	2482	3102	3722	2797	2	2796	3494	4193	3347	9
J	2951	3489	--	3489	6	2071	2282	--	2282	5	2211	2458	--	2458	6
K	3663	4576	5490	4398	2	2775	3467	4159	3109	5	3336	4172	5007	3995	2
L	2743	3782	--	3335	8	3233	4041	--	3965	1	3522	4403	--	4403	2
M	--	--	--	4122	5	2828	3536	3890	3306	1	3321	4152	4567	3749	7
TOTAL	3124	3900	4730	3773	85	2637	3278	3864	3080	59	3194	3873	4507	3567	41

* Union position

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

PART II - SALARY SURVEY DATA REPORT

COMPANIES	13. SENIOR ACCOUNTANT					14. SEN. COMPUT. SYS. ANALYST					15. EXECUTIVE SECRETARY				
	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents	Salary scale			Aver. paid	Incum-bents
	Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.		
A	4008	4717	5425	4333	1	--	--	N/M	--	--	2650	3108	3567	3140	13
B	4288	5260	6232	5133	6	4040	4954	5868	4939	6	2630	3226	3822	3327	12
C	3202	3767	4332	3519	1	3778	4722	5667	4507	1	2859	3364	3865	3523	1
D	3709	4511	5313	4248	1	3692	4483	5273	4114	1	2559	3010	3462	2902	4
E	2761	3248	3736	3300	1	3265	4081	4897	4116	3	2199	2587	2976	2806	3
F	4117	5150	6167	5042	1	4117	5150	6167	4908	5	2333	2917	3500	3192	6
G	4100	5125	6150	5060	1	3865	4830	5795	4434	23	--	--	N/M	--	--
H	4708	5884	7059	5742	1	3349	4187	5028	3817	1	3069	3837	4603	3675	1
Gaz Metropolitan	4012	5018	6023	5096	1	3726	4658	5590	4589	6	2565	3206	3948	3319	4
I	3216	4020	4824	3981	5	4657	5821	6985	5713	25	2809	3511	4213	3742	6
J	2458	2804	--	2804	3	3380	--	4500	4050	2	2240	--	2990	2630	11
K	4032	5042	6051	4631	4	4032	5042	6051	4826	7	2532	3162	3793	3114	11
L	4225	5281	--	5157	1	3482	4352	--	4320	1	3126	3318	--	3318	4
M	3698	4632	5085	4167	1	4117	5147	5662	4951	3	2680	3351	3685	3474	4
TOTAL	3752	4604	5533	4932	25	3808	4786	5624	4909	84	2635	3216	3702	3165	80

* Union position

CANADIAN GAS ASSOCIATION
1992 ADMINISTRATIVE, PROFESSIONAL AND TECHNICAL SALARY SURVEY

PART II - SALARY SURVEY DATA REPORT

COMPANIES	16. BUYER					17. SUPERV. CREDIT & COLLECT.									
	Salary scale			Aver. paid	Incumbents	Salary scale			Aver. paid	Incumbents	Salary scale			Aver. paid	Incumbents
	Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.			Min.	Mid	Max.		
A	2864	3437	--	3226	3	4008	4717	5425	4642	1					
B	3291	4033	4775	3841	4	3541	4339	5137	4321	2					
C	4740	5924	7109	5417	1	3482	4220	4853	4225	1					
D	3790	4737	5685	3910	1	--	--	N/M	--	--					
E	1964	2311	2657	2337	1	3088	3633	4178	3581	2					
F	2083	2608	3125	2392	2	2833	3542	4250	3425	5					
G	3155	3945	4735	4230	1	3380	4225	5070	4405	1					
H	2819	3521	4225	3510	1	--	--	N/M	--	--					
Gaz. Metropolitan	2659	3039	--	3039	3	3432	4290	5148	4110	3					
I	2562	3202	3843	2887	4	--	--	M/M	--	--					
J	2940	--	3920	3340	2	3380	--	4500	3500	1					
K	2775	3467	4159	--	1	--	--	N/M	--	--					
L	3292	4115	--	4037	2	3570	4463	--	4463	4					
M	3148	3936	4330	3818	2	--	--	N/M	--	--					
TOTAL	2872	3529	4145	3341	27	3413	4179	4820	3994	20					

* Union position

** Not included in total

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 23 juin 1998
Demandeur : ACIG

Question 7.1.2 **Référence :** SCGM-7, doc. 1, p. 4, lignes 18 à 28

- b) Veuillez produire toute étude en possession ou sur le contrôle de la Société concernant le traitement réglementaire des bonis chez des utilités publiques comparables à SCGM.
-

Réponse

Nous n'avons aucune étude sur le traitement réglementaire des bonis chez les autres utilités publiques.

Depuis quelques années, la tendance du marché au niveau de rémunération vise à accroître la partie variable (bonification) afin d'inciter le personnel à être plus performant et efficace. La rémunération variable est considérée dans l'analyse comparative de rémunération globale avec le marché. Ces coûts font partie des dépenses d'exploitation de la Société.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 23 juin 1998
Demandeur : ACIG

Question 7.1.3 **Référence : SCGM-7, doc. 1, p. 5, lignes 7 à 30 (traitement réglementaire)**

- a) Expliquer en quoi le traitement réglementaire actuel des bonis demeure justifié dans le cadre du nouveau mécanisme de rendement incitatif proposé prévoyant l'incorporation d'une prime de rendement dans les tarifs au début de l'année : les bonis payables en raison du dépassement des objectifs ne devraient-ils pas être largement compensés par la réduction du coût de service réalisée grâce à la bonne performance de l'entreprise ?
-

Réponse

Avec le nouvel encadrement réglementaire, la politique actuelle de bonis demeure sinon plus importante dans le processus de rémunération du personnel, compte tenu que la performance de la Société est attribuable principalement à la bonne performance de ses ressources et aux bonnes décisions administratives.

Depuis quelques années SCGM a réduit au minimum ses effectifs bien que depuis, le nombre de ses activités a augmenté. La politique de bonis est donc un mécanisme qui permet d'inciter le personnel à être plus efficace et performant dans ses activités.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
Demandeur : Régie de l'énergie

Question 7.1

Références : SCGM-7, document 1, page 2 de 5

Préambule :

... par la création d'une provision de 240 000 \$ par année permettant d'éviter une forte fluctuation sur le coût de service au moment où nous avons à déboursé une 53^e semaine.

Demandes :

Quel pourcentage des dépenses actuelles représente le montant de 1,2 millions \$?

Réponses

Le montant de 1,2 million \$ représente 1,2 % des dépenses d'exploitation actuelles.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
Demandeur : Régie de l'énergie

Question 7.2

Références : SCGM-7, document 1, page 2 de 5

Préambule :

... par la création d'une provision de 240 000 \$ par année permettant d'éviter une forte fluctuation sur le coût de service au moment où nous avons à déboursé une 53^e semaine.

Demandes :

En quoi ce montant représente-il une forte fluctuation?

Réponses

Lorsque le taux d'inflation voisine le 1,7 %, une augmentation de 1,2 % est importante. Pris en terme absolu, cela signifie, l'année où survient une 53^e période de paie, une hausse tarifaire de 1,2 million \$. Comme notre objectif est de limiter la hausse tarifaire, ce montant devient important.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
Demandeur : Régie de l'énergie

Question 7.3

Références : SCGM-7, document 1, page 2 de 5

Préambule :

... par la création d'une provision de 240 000 \$ par année permettant d'éviter une forte fluctuation sur le coût de service au moment où nous avons à déboursé une 53^e semaine.

Demandes :

Quels sont les éléments nouveaux qui rendent ce traitement comptable souhaitable maintenant?

Réponses

Notre souci d'éviter des fluctuations tarifaires nous conduit à proposer ce traitement comptable.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
Demandeur : Régie de l'énergie

Question 7.4

Référence : SCGM-7, document 1, page 4 de 5

En substance, le niveau projeté correspond aux bonis qui sont versés si les projections de revenus et de dépenses présentées à la Régie dans le dossier tarifaire se réalisent.

Présenter les projections de bonis contenues dans le présent dossier tarifaire ;
exemple :

Cadres supérieurs

Bonis projetés, nombre de personnes visées

Cadres intermédiaires

Bonis projetés, nombre de personnes visées

Réponses

Les montants des bonis budgétisés dans le dossier tarifaire 1999 ont été établis à partir des prévisions 5/7 de l'année 1998, lesquelles ont été majorées de l'inflation. Ces montants pour l'année 1999 se chiffrent comme suit :

Description	Montant budgétisé	Nombre d'employés
Cadres supérieurs	708 900 \$	29
Cadre intermédiaire	1 782 900 \$	330

Ces montants sont conditionnels à l'atteinte de 80 % des objectifs corporatifs et des objectifs sectoriels.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
Demandeur : Régie de l'énergie

Question 7.5

Référence : SCGM-7, document 1, page 4 de 5

En substance, le niveau projeté correspond aux bonis qui sont versés si les projections de revenus et de dépenses présentées à la Régie dans le dossier tarifaire se réalisent.

Veuillez isoler, s'il y a lieu, le montant des gratifications qui pourrait avoir été budgétisé dans les bonis.

Réponses

Le montant des gratifications versé aux cadres supérieurs est budgétisé distinctement des bonis. Le montant prévu dans le budget 1999 se chiffre à 374 200\$ dont ce dernier a été établi à partir des prévisions 5/7 du budget 1998 majorées de l'inflation.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
Demandeur : FNACQ

Question 73

Références : SCGM-7, doc. 1, p. 5, lignes 7 et 8

Préambule :

Demandes :

- a) N'existe-t-il aucun autre facteur que l'effort collectif consenti par les employés pour expliquer des résultats supérieurs en terme de revenus et de dépenses que ceux projetés?
 - b) S'il existe d'autres facteurs extérieurs à la Société pouvant expliquer une meilleure performance, bien vouloir les nommer?
 - c) Si ces facteurs existent et qu'il est possible de leur imputer une partie ou la totalité d'une meilleure performance, les employés et cadres devraient-ils bénéficier de ces bonis?
 - d) Quelle est la méthode utilisée pour déterminer avec précision que l'atteinte des résultats projetés est due essentiellement aux employés plutôt qu'à d'autres facteurs?
-

Réponses

Lorsque les résultats en termes de revenus ou de dépenses sont meilleurs que ceux projetés, cela s'explique certainement par l'effort collectif consenti par les employés.

Tout comme les autres entreprises, SCGM est soumise aux pressions extérieures que ce soit la situation économique ou la concurrence des autres formes d'énergie. Les employés se doivent donc de saisir toutes les opportunités créées par des éléments externes à l'entreprise ainsi que de gérer les enjeux soulevés par ceux-ci. Dissocier l'apport des facteurs externes des facteurs internes dans l'atteinte des résultats de l'entreprise n'est pas réalisable ni souhaitable en pratique.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août

Demandeur : ROEE

Question 22

Références :

Préambule :

Demandes :

Pouvez-vous produire des études ou des données démontrant que l'inflation est un facteur déterminant dans les coûts de SCGM ?

Réponses

Nous n'avons aucune étude ou données démontrant que l'inflation est un facteur déterminant dans les coûts de SCGM. Veuillez référer à la pièce SCGM-15, document 1.32.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
Demandeur : FNACQ

Question 74

Références : SCGM-7, doc. 3, p. 1 (tableau)

Préambule :

Demandes :

Existe-t-il un secteur dédié à «recherche et développement en efficacité énergétique»?

Réponses

Non, il n'existe aucun secteur dédié spécifiquement et exclusivement à la recherche et développement en efficacité énergétique. Voir la pièce SCGM-6, document 1.1.

RÉPONSE DE SCGM À UNE DEMANDE D'INFORMATION

Origine : Lettre du 14 août
 Demandeur : ROEE

Question 23

Références :
 Préambule :
 Demandes :

Pour la référence SCGM-7, Document 4, veuillez fournir les coûts, par grandes catégories des activités réglementées et par secteurs de SCGM, pour les cinq (5) dernières années, en adoptant la forme du tableau en page 1 de 2.

Réponses

DEPENSES D'EXPLOITATION PAR ACTIVITES

RÉEL AU 30 SEPTEMBRE
 ('000\$)

No de ligne	Description	1993	1994	1995	1996	1997
1	Salaires	66 527	63 749	63 184	57 364	58 195
2	Avantages sociaux	19 225	18 902	19 745	19 556	19 796
3	Remboursement de dépenses	3 769	3 716	4 279	3 366	3 906
4	Administration et autres	4 622	4 019	4 657	3 242	5 783
5	Activités ventes et aff.corporatives	5 304	4 706	6 396	5 594	5 546
6	Services externes	3 010	2 984	3 292	3 326	3 269
7	Assur.,compt.abonnés et autres	8 428	8 008	8 210	7 334	6 520
8	Entretien des bâtisses	3 052	2 798	2 817	3 289	3 062
9	Exploitation du réseau	3 725	3 040	3 120	3 823	3 258
10	Frais généraux capitalisés	(11 618)	(11 243)	(11 691)	(11 024)	(12 350)
11	Total	106 044	100 680	104 009	95 870	96 985