

**RÉPONSE DE GAZ MÉTRO À UNE DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS**

**Origine :** Demande de renseignements n° 1 en date du 7 juillet 2009

**Demandeur :** Régie de l'énergie

---

**Référence :** Gaz Métro-8, Document 17 page 2, lignes 7 à 13

**Préambule :**

*« Au chapitre des salaires, la croissance moyenne est établie à 2,8 % pour l'ensemble du personnel, ce qui représente 2,1 M\$. Tel qu'il a été mentionné en 2009, des réajustements, étalés sur quelques années afin d'amoinrir l'impact sur les dépenses globales, étaient requis afin de ramener l'offre de rémunération pour le personnel cadre (salaire et bonification) à un niveau comparable à la médiane de son marché de référence. Ainsi, ces réajustements, bien que contenus à un niveau minimal, expliquent que la croissance moyenne des salaires globaux dépasse quelque peu le niveau d'inflation. »*

**Question :**

**7.1** Veuillez préciser à quel niveau se situe la croissance moyenne salariale pour l'augmentation de la masse du personnel non cadre et précisez le montant correspondant.

**Réponse :**

Le pourcentage est de 2,0 % pour un montant équivalent à 0,7 M\$.

**Question :**

**7.2** Veuillez indiquer sur quelle période la société estime être en mesure de compléter l'ajustement progressif de son offre de rémunération pour le personnel cadre afin de le rendre concurrentiel avec la médiane de son marché de référence.

**Réponse :**

Il est très difficile d'affirmer avec précision quand nous serons en mesure de compléter l'ajustement progressif de notre offre de rémunération pour le personnel cadre. Nous avons, au cours de la dernière année, revu la structure de la rémunération des cadres en apportant un ajustement visant à corriger une partie de l'écart par rapport à notre marché de référence. Cette action a permis d'amoinrir globalement l'écart constaté.

Il faut se rappeler qu'au-delà de la compétitivité avec notre marché de référence, nous avons, comme entreprise à faire face à des enjeux d'attraction et de rétention d'une main-d'œuvre de qualité qui se raréfie et pour laquelle nous sommes en compétition avec la majorité des autres grandes entreprises québécoises. Il est donc extrêmement

difficile de prévoir comment évoluera le marché de référence et par voie de conséquence, comment évoluera notre politique de rémunération. Des écarts peuvent se créer, d'autres se creuser et ce, dans les différents secteurs d'activités de l'entreprise. Nous devons réagir et nous adapter à ces changements. C'est pour cette raison que nous suivons régulièrement l'évolution de notre marché de référence.