

DÉPENSES D'OPÉRATION ET PLAN DE MAIN-D'ŒUVRE POUR L' EXERCICE SE TERMINANT LE 30 SEPTEMBRE 2013
INFORMATIONS PAR SECTEUR (000 \$)

No ligne		Réel 2013		CT 2013		CT 2014		Écart R2013 vs CT2013	
		\$	PMO ⁽¹⁾	\$	PMO	\$	PMO	\$	PMO
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)=(1)-(3)	(8)=(2)-(4)
1	Présidence								
2	Salaires	76	1	76	1	77	1	0	-
3	Autres dépenses	274		322		322		(47)	-
4	Dépenses d'opération	350		398		399		(47)	-
5									
6	Vérification et contrôle interne								
7	Salaires	755	8	832	9	847	9	(77)	(1)
8	Autres dépenses	163		210		231		(47)	-
9	Dépenses d'opération	917		1 042		1 078		(125)	(1)
10									
11	Stratégies, communication et d'vlp durable								
12	Salaires	10 225	148	10 707	152	10 978	150	(481)	(4)
13	Autres dépenses	9 094		8 850		10 574		245	-
14	Dépenses d'opération	19 320		19 556		21 552		(237)	(4)
15									
16	Approvisionnement & réglementation								
17	Salaires	16 745	211	16 990	218	18 591	230	(245)	(7)
18	Autres dépenses	20 368		21 042		21 904		(674)	-
19	Dépenses d'opération	37 112		38 032		40 496		(919)	(7)
20									
21	Finances et affaires corporatives								
22	Salaires	7 611	84	7 044	86	7 710	86	567	(2)
23	Autres dépenses	4 845		4 636		5 303		209	-
24	Dépenses d'opération	12 456		11 679		13 013		777	(2)
25									
26	Exploitation								
27	Salaires	59 162	677	56 925	686	63 003	708	2 237	(9)
28	Autres dépenses	12 124		13 666		14 859		(1 542)	-
29	Dépenses d'opération	71 286		70 591		77 861		695	(9)
30									
31	Employées et culture								
32	Salaires	11 335	96	12 007	102	12 629	103	(672)	(6)
33	Autres dépenses	1 769		2 610		2 576		(841)	-
34	Dépenses d'opération	13 104		14 617		15 205		(1 513)	(6)
35									
36	Ventes								
37	Salaires	9 875	123	10 304	126	10 575	127	(429)	(3)
38	Autres dépenses	3 053		3 342		3 414		(288)	-
39	Dépenses d'opération	12 928		13 645		13 989		(717)	(3)
40									
41	Avantages sociaux								
42	Avantages sociaux	69 656		68 937		71 127		719	-
43	Autres dépenses	(37)				67		(37)	-
44	Dépenses d'opération	69 618		68 937		71 194		682	-
45									
46	Total corporatif avant réallocation								
47	Salaires	115 783	1 348	114 884	1 380	124 410	1 414	899	(32)
48	Avantages sociaux	69 656		68 937		71 127		719	-
49	Réduction corporative liée au mouvement de personnel- salaires					(2 200)	(31)	-	-
50	Réduction corporative liée au mouvement de personnel- AS					(1 300)		-	-
49	Dépenses	51 654		54 676		59 248		(3 022)	-
50	Dépenses d'opération	237 092	1 348	238 496	1 380	251 286	1 383	(1 404)	(32)
51									
52	Réallocation								
53	Frais généraux imputés aux immobilisations	(14 938)		(14 982)		(15 800)		44	
54	Main-d'oeuvre imputée aux immobilisations	(30 962)		(29 217)		(32 738)		(1 745)	
55	Frais imputés aux ANR	(6 990)		(6 496)		(7 974)		(494)	
56	Frais de gestion	1 378		1 250		1 455		128	
57	Projet Côte-Nord	(930)		(1 692)		-		762	
58	Provision pour la 53e période de paie et autres	527		321		292		206	
59	Coupure décision DT 2013	-		(5 000)		-		5 000	
60									
61									
62	Dépenses d'exploitation totales	185 177	1 348	182 680	1 380	196 521	1 383	2 497	(32)
63									
64	Proportion sur dépenses d'opération								
65	Salaires	48,6%		48,2%		48,6%			
66	Avantages sociaux	29,4%		28,9%		27,8%			
67	Autres dépenses	21,8%		22,9%		23,6%			
68	Dépenses d'opération	100,0%		100,0%		100,0%			

⁽¹⁾ Plan de main-d'œuvre, moyenne de 12 mois

⁽²⁾ Gaz Métro-4, doc 10, p.2 col. 5, l. 63

EXPLICATIONS DES VARIANCES DU PLAN DE MAIN-D'ŒUVRE (PMO)

1 Tout comme pour le dossier de la cause tarifaire 2014, Gaz Métro choisit de présenter les
2 informations sur les dépenses d'exploitation réelles de l'exercice financier 2013 de façon
3 détaillée.

4 Les explications reliées aux postes demeurés vacants durant l'exercice 2013 (R2013-B2013) et
5 aux postes additionnels ou abolis sont présentées ci-dessous et les explications reliées aux
6 autres dépenses d'exploitation sont présentées à la pièce Gaz Métro-4, Document 7.

1) Vérification et contrôle interne

<i>Variation du plan de main-d'œuvre (R2013 – CT 2013)</i>		
Daq	ANR	Total
(1)		(1)

7 (1 poste cadre)

8 Cet écart s'explique par un poste d'auditeur interne vacant lié aux délais d'embauche.

2) Stratégie, communication et développement durable

<i>Variation du plan de main-d'œuvre (R2013 – CT2013)</i>		
Daq	ANR	Total
(4)		(4)

9 (4 postes : 2 postes-cadres et 2 postes de bureau)

10 À la direction des Services à la clientèle, le délai dans le comblement de poste explique
11 l'écart au niveau des postes de bureau.

12 Du côté de la direction Marketing et innovation, la mise en place d'une nouvelle structure
13 organisationnelle a occasionné des délais dans le recrutement des postes-cadres.

3) **Approvisionnement et réglementation**

<i>Variation du plan de main-d'œuvre (R2013 – CT2013)</i>		
Daq	ANR	Total
(7)		(7)

1 **(7 postes : 5 postes-cadres et 2 postes à l'heure)**

2 L'écart de sept postes s'explique par (i) les mouvements de personnel et la rareté des
3 ressources disponibles sur le marché pour remplacer rapidement les postes-cadres au
4 niveau de l'équipe des technologies de l'information ainsi que (ii) par des absences liées
5 aux maladies de longue durée pour les postes à l'heure. De plus, tel qu'indiqué au
6 dossier R-3837-2013, les difficultés rencontrées en 2013 à combler certains postes au
7 niveau des technologies de l'information ont un impact important sur la capacité du
8 secteur à livrer certains projets qui doivent être reportés à l'exercice 2014.

Finance et affaires corporatives

<i>Variation du plan de main-d'œuvre (R2013 – CT2013)</i>		
Daq	ANR	Total
(2)		(2)

9 **(2 postes-cadres)**

10 Les deux postes-cadres vacants s'expliquent par les mouvements de personnel et les
11 congés de maternité.

4) **Exploitation**

<i>Variation du plan de main-d'œuvre (R2013 – CT2013)</i>		
Daq	ANR	Total
(9)		(9)

12 **(9 postes : 6 postes-cadres et 3 postes à l'heure)**

1 L'équivalent de 4,25 postes-cadres a été aboli à la suite de la décision de reporter le
2 projet Côte-Nord en mars 2013. Les délais dans le comblement de postes ainsi que les
3 départs à la retraite non planifiés, les maladies et congés de maternité expliquent le
4 solde résiduel.

5) Employés et culture

Variation du plan de main-d'œuvre (R2013 – CT2013)		
Daq	ANR	Total
(6)		(6)

5 (+ 3 cadres de direction, - 3 postes-cadres et - 6 postes à l'heure)

6 Les six postes vacants à l'heure s'expliquent par une cohorte moins nombreuse que
7 prévue pour les remplacements de départs à la retraite en 2013.

8 Malgré l'ajout de deux postes de cadre de direction liés aux nouvelles vice-présidences,
9 une au secteur Ventes et l'autre au secteur Stratégie, communication et développement
10 durable, et la promotion d'un cadre à un poste de direction, le plan de main-d'œuvre réel
11 ne présente pas d'écart pour l'ensemble des postes-cadres de ce secteur puisque les
12 délais d'embauche lors de mouvement de personnel et les congés de maternité
13 expliquent le fait que trois postes-cadres ont été vacants. De plus, notez que deux des
14 trois nouveaux postes de direction sont affectés aux ANR respectivement à 30 % et
15 70 % de leur temps, équivalant à 1 ETP ANR.

6) Ventes

Variation du plan de main-d'œuvre (R2013 – CT2013)		
Daq	ANR	Total
(3)		(3)

16 (3 postes : 1 poste-cadre, 1 poste de bureau, 1 poste de représentant)

17 Les postes vacants s'expliquent principalement par les mouvements de personnel et les
18 départs à la retraite plus tôt que prévu au budget.