DESCRIPTION DE LA TECHNIQUE DE LA VALEUR AU PAIR

Pour obtenir la constance d'application voulue, nous employons chez Towers Perrin une technique dite de la valeur au pair pour évaluer et ajuster les différences discernées dans les données provenant de sondages. Cette technique fait appel à une augmentation standard par échelons de 7,5 % chacun ; le nombre de ces échelons, positifs ou négatifs, peut aller jusqu'à deux. Ainsi, si l'on considère que le poste extérieur est plus important, les données portant sur la rémunération qui y est rattachée sont ajustées négativement ; si ce poste était tenu pour moins important, l'ajustement par échelons serait positif.

En règle générale, plus d'un conseiller participe au processus d'évaluation et d'ajustement. Voici les principes sur lesquels nous nous appuyons pour déterminer, d'un commun accord, le nombre des échelons qui séparent le poste extérieur et le poste repère.

- un échelon : lorsqu'une différence n'est perçue qu'après un examen minutieux et que cette différence est presque imperceptible
- deux échelons : lorsque la différence est perçue après un examen raisonnable et que cette différence est nette.

À titre d'exemple, si après un examen raisonnable, les conseillers constatent à l'unanimité que la différence discernée entre le poste de l'entreprise participant au sondage et le poste-repère (le «pair») ne fait aucun doute, on effectue un ajustement, en plus ou en moins, de deux échelons (15 %) aux données relatives à la rémunération attachée au poste de l'entreprise participante. Comme on peut le constater, il existe plusieurs possibilités de compenser. Par exemple, il se peut que dans une situation donnée, une variation dans les responsabilités du poste ait fait l'objet d'un ajustement positif double alors qu'on ait apporté un ajustement négatif simple à l'envergure du poste. Il résulterait de ces opérations une différence globale positive d'un échelon. Dans l'exemple ci-dessus, les données sur la rémunération du poste de l'entreprise participante seraient multipliées par 1,075 % afin d'obtenir un chiffre définitif.

Pour résumer : l'analyse des données recueillies par sondage exige un dosage judicieux de méthodes statistiques et de jugement afin d'arriver à un chiffre définitif, ajusté, pour la rémunération attachée du poste de l'entreprise participante.

Bien que nous aimerions voir dans ce processus une méthode statistique produisant des résultats précis, il n'en demeure pas moins que le jugement doit intervenir dans l'évaluation de bon nombre de facteurs influant sur la rémunération, dans la mesure où ils s'appliquent, et compte tenu des circonstances particulières de l'entreprise qui fait procéder au sondage. Cependant, on peut, dans une grande mesure, doser le rôle du jugement et appliquer ce dernier de façon constante au moyen de la technique de la valeur au pair.

Régie de l'énergie
DOSSIER R-3980-2016
DÉPOSÉE EN AUDIENCE
Date 9 DÉC. 2016
Pièces n° C-FCEI-0045