

INÉGALITÉS DE REVENU ET MARCHÉ DU TRAVAIL



Daniel Parent

L'évolution des inégalités de salaires et de revenu au cours des dernières décennies a engendré un volume considérable d'activité de recherche visant d'abord à quantifier l'ampleur du phénomène et aussi, bien sûr, à en comprendre les mécanismes. Comme le revenu de travail – le salaire – est une composante majeure du revenu total, la plupart des études ont porté leur attention sur cette composante, en partie parce que les données portant sur les salaires sont souvent davantage accessibles, mais aussi parce que la nature des inégalités de revenu total est intimement liée au fonctionnement du marché du travail.

En gros, les économies occidentales – la France étant une exception notable – ont vu la part du revenu total accaparée par les échelons supérieurs de la distribution du revenu augmenter de façon considérable depuis le début des années quatre-vingt. Les travaux d'Emmanuel Saez avec Thomas Piketty et Michael Veall¹ ont montré que la nature de l'augmentation des inégalités de revenu dans plusieurs pays de l'OCDE, dont le Canada, est somme toute assez similaire. Les travailleurs situés dans le premier centile supérieur ont vu leur part du revenu augmenter considérablement depuis le début des années 90. Encore plus frappant, ce sont les plus riches parmi les travailleurs du premier centile supérieur qui ont accru le plus leur part du revenu national. Si l'on combine cela au déclin du revenu réel des individus situés dans les centiles inférieurs au cours des années 80 – à tout le moins aux États-Unis et au Royaume-Uni –, il semble donc bien y avoir un phénomène de polarisation de la distribution du revenu dans plusieurs pays. Le Canada n'y échappe pas, bien que les inégalités soient considérablement moindres ici qu'aux États-Unis ou au Royaume-Uni. Il importe donc de tenter de comprendre d'où proviennent ces changements

dans la distribution des revenus, plus particulièrement dans la composante la plus importante, soit le revenu de travail. En effet, Piketty et Saez (2003) ont montré que la composante majeure, sinon unique, contribuant à cette augmentation des inégalités dans le haut de la distribution est la composante salariale. Cela contraste avec ce qui était observé au début du 20^e siècle, une période similaire en termes d'inégalités. À cette époque, les revenus découlant de la propriété foncière étaient en cause. Donc, une compréhension du phénomène de l'expansion des inégalités de nos jours passe par le fonctionnement du marché travail et de la façon dont les talents sont « transformés » en salaires.

L'hypothèse dominante avancée depuis une vingtaine d'année repose sur l'idée que les changements technologiques associés à l'explosion de la capacité de calcul des ordinateurs au cours des trente dernières années ont profité surtout aux personnes plus scolarisées, ces dernières étant mieux à même d'utiliser ces technologies. Cette hypothèse de changements technologiques favorisant une main-d'œuvre qualifiée (*skill-biased technological change*) rationalise donc pourquoi les différences salariales entre les plus scolarisés et les moins scolarisés ont augmenté au cours des trente dernières années.

Bien qu'attirante et difficile à réfuter à première vue, cette hypothèse a du mal à expliquer pourquoi les inégalités en France ou au Japon n'ont pas beaucoup changé. Il est assez clair que ces pays ont aussi bénéficié de la révolution informatique et, par conséquent, devraient être assujettis aux mêmes facteurs. Il est possible que des différences institutionnelles rendant les salaires plus rigides qu'en Amérique du Nord ou au Royaume-Uni empêchent les distributions des salaires au Japon et en France de réagir aux mêmes forces. Mais la stabilité des distributions de salaire dans ces deux pays demeure quand même un peu une énigme.

Un facteur qui propose à la fois une solution de rechange et un complément à l'hypothèse des changements technologiques favorisant la main-d'œuvre qualifiée derrière la montée des inégalités de salaire a par ailleurs été récemment exploré, soit le rôle joué par la rémunération variable (ou incitative). À tout le moins aux États-Unis, la part des emplois dont la rémunération totale comporte une partie variable a augmenté sensiblement depuis la fin des années soixante-dix². Cette montée de la rémunération variable peut être vue comme une explication de rechange au sens où, à dessein, ce type de rémunération vise précisément à faire en sorte que le revenu soit plus directement lié à la productivité des travailleurs. Mécaniquement, donc, on s'attendrait à ce que la distribution des salaires devienne plus inégale avec le temps. Il faut noter ici que je fais abstraction des très hauts revenus, ceux faisant l'objet des mouvements de protestation aux États-Unis et ailleurs, les fameux « 1 % ». Que les grands cadres et autres financiers aient empoché des montants de plus en plus faramineux depuis une trentaine d'années, cela a évidemment contribué à la hausse des inégalités. Ce qui est au moins aussi intéressant est cette tendance à ce que des employés davantage « ordinaires », bien que très bien situés dans la distribution du revenu, aient été de plus en plus susceptibles de voir une partie de leur revenu de travail associée à leur performance ou à celle de la firme les employant.

2 Voir Lemieux, MacLeod et Parent (2009). Le manque de données canadiennes comparables aux données américaines empêche de tracer l'évolution de la fréquence de la rémunération variable au Canada au cours de la même période.

1 Piketty et Saez (2003 et 2007) et Saez et Veall (2005).

La question qui se pose naturellement est de comprendre pourquoi les employeurs ont davantage recours à des bonis (la forme plus courante de rémunération variable) que par le passé. Une explication possible est que l'informatisation a permis de rassembler et de traiter à faible coût de plus en plus de données sur la productivité des travailleurs. Par conséquent, les employeurs ont développé au fil des ans une habileté à mesurer de façon plus précise la productivité des travailleurs. Puisque la mesure de productivité est plus précise, la rémunération est davantage « taillée sur mesure » et donc les inégalités augmentent.

En même temps, la fréquence accrue de la rémunération variable peut être vue comme complémentaire à l'hypothèse des changements technologiques favorisant la main-d'œuvre qualifiée. En effet, payer chaque personne selon sa productivité comporte des coûts pour les employeurs. Il y a d'abord les coûts directs d'acquisition et de traitement de l'information : mesurer la productivité requiert une certaine technologie et évaluer la performance des travailleurs comporte très souvent une partie subjective, ce qui demande un effort d'évaluation de la part des gestionnaires. De plus, la rémunération variable individualisée comporte le coût additionnel associé au fait que les travailleurs peuvent être amenés à se concurrencer les uns les autres au détriment du bien commun de l'entreprise. Or, les employeurs seront amenés à individualiser davantage la rémunération s'il y a une dispersion suffisante de la productivité des travailleurs. Bref, si tout le monde est à peu près d'égale productivité, il est sûrement plus simple et moins coûteux de payer à peu près le même salaire à tous. Si la dispersion de la productivité augmente, par exemple en raison des changements technologiques favorisant la main-d'œuvre qualifiée, il peut devenir de plus en plus payant pour la firme de défrayer les coûts pour évaluer la productivité individuelle afin d'ajuster la rémunération en fonction de la productivité.

Vue sous cet angle, la montée de la rémunération variable au cours des trente dernières années s'avère davantage un symptôme qu'une cause de l'accroissement des inégalités de salaire. Les changements technologiques ont causé un accroissement dans la dispersion de la distribution des productivités individuelles et la rémunération variable a permis de transformer cet accroissement dans la dispersion des productivités en accroissement dans la dispersion des salaires. L'évidence présentée dans Lemieux *et al.* (2009) est davantage cohérente avec l'hypothèse de complémentarité entre changements technologiques favorisant les plus qualifiés et l'utilisation de la rémunération variable. En effet, la rémunération variable est davantage courante dans le haut de la distribution et les travailleurs davantage scolarisés et qualifiés se retrouvent évidemment dans cette partie de la distribution. Si l'augmentation de la fréquence de la rémunération variable avait été observée dans la partie de la distribution localisée sous la médiane, il n'y aurait pas vraiment lieu de voir de lien entre les deux phénomènes. On serait davantage porté à penser que la diminution de la fraction des travailleurs assujettis à une convention collective est vraisemblablement en cause, plutôt que les changements technologiques.

Si l'on admet que la rémunération variable devient de plus en plus courante et a contribué de façon significative à une plus grande dispersion dans la partie supérieure de la distribution du revenu, il n'est toutefois pas clair que tous les acteurs sur le marché du travail soient affectés de

la même façon. Comme les bonis représentent la composante principale de la rémunération variable et que ces bonis sont déterminés en partie en se basant sur des évaluations subjectives de la performance individuelle, il est en principe possible que cela ouvre la voie à des pratiques discriminatoires.

Un des résultats contenus dans Lemieux *et al.* (2009) est que, à compétences observables égales, les travailleurs les plus productifs sont beaucoup plus susceptibles de choisir ce type de rémunération. Il n'y a rien de très surprenant là-dedans puisque ce groupe de travailleurs a le plus à gagner de voir sa rémunération ajustée selon la productivité individuelle. Mais cela repose sur le fait que leur productivité plus élevée soit reconnue comme telle. Heywood et Parent (2012), avec des données américaines, montrent que les résultats dans Lemieux *et al.* (2009) s'appliquent aux travailleurs blancs, mais pas aux travailleurs noirs. Les plus qualifiés parmi ces derniers sont tout aussi, sinon plus, susceptibles de choisir un emploi à salaire « fixe » ou même un emploi dans le secteur public qu'un emploi avec rémunération variable. De fait, les très grands écarts de salaires entre travailleurs noirs et blancs du secteur privé situés dans les mêmes rangs centiles supérieurs de leurs distributions respectives peuvent être expliqués en totalité par l'impact très différent de la rémunération variable sur les travailleurs des deux groupes. Bien qu'il soit difficile de montrer hors de tout doute qu'il y ait discrimination, il est quand même surprenant de voir cette très grande différence entre les deux groupes.

En conclusion, alors qu'en principe une meilleure correspondance entre la productivité des travailleurs et leur rémunération devrait contribuer à améliorer l'efficacité du marché du travail, la nature discrétionnaire des bonis à la performance évaluée de façon subjective laisse place à des comportements ne favorisant pas l'allocation efficace des ressources. À cet égard, les conséquences de l'accroissement dans l'utilisation de la rémunération variable ne sont pas sans équivoque

Bibliographie

- Heywood, John et Daniel Parent (2012). « Performance Pay and the White-Black Wage Gap ». À paraître dans le *Journal of Labor Economics*.
- Lemieux, Thomas, W. Bentley MacLeod et Daniel Parent (2009). « Performance Pay and Wage Inequality ». *Quarterly Journal of Economics*, 124(1) : 1-49.
- Piketty, Thomas et Emmanuel Saez (2003). « Income Inequality in the United States, 1913-98 ». *Quarterly Journal of Economics*, 118(1) : 1-39.
- Piketty, Thomas et Emmanuel Saez (2007). « Income Inequality in the United States, 1913-2002 ». Chapitre 5 dans *Top Incomes over the Twentieth Century : A Contrast Between European and English Speaking Countries*, ed. A. B. Atkinson and T. Piketty. Oxford : Oxford University Press, 141-225.
- Saez, Emmanuel et Michael Veall (2005). « The Evolution of High Incomes in Northern America : Lessons from Canadian Evidence ». *American Economic Review*, 95(3) : 831-849.