Regards sur le travail
Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail
Volume 7, n° 2 – Hiver 2011

Résumés de recherches publiées

La rémunération selon les performances et l'écart salarial entre les Blancs et les Noirs

Par John Heywood et Daniel Parent*

Résumé exécutif[1]

Les études concernant l'impact sur les écarts salariaux de la rémunération basée sur les performances présentent des résultats mitigés. Certaines trouvent que ce type de rémunération n'influence pas les différences de salaire interraciales alors que d'autres estiment, au contraire, que cela donne plus de latitude aux préjugés des superviseurs. En outre, même les méthodes qui s'appuient sur des processus plus rigoureux, mieux encadrés et non subjectifs, peuvent donner aux gestionnaires une certaine marge discrétionnaire. Une étude, qui utilise les données de deux grandes entreprises, montre que les cadres masculins offrent moins « d'intrants complémentaires » aux courtiers en valeurs mobilières de sexe féminin (plus particulièrement, sur la qualité des comptes que les gestionnaires attribuent aux courtiers). Cela expliquerait leur salaire moins élevé en dépit de l'approche rigoureuse utilisée pour calculer les commissions.

À partir de données du Groupe d'Étude sur la Dynamique de Revenu (un échantillon représentatif d'ouvriers américains qui sont suivis d'année en année durant la période 1976-1998), cet article analyse les rapports entre la façon dont les travailleurs américains blancs et noirs sont payés et l'importance de ce que l'on appelle l'écart salarial interracial. Notre objet d'étude ne portera pas sur l'écart, bien documenté, entre le salaire moyen des ouvriers blancs et celui des ouvriers noirs, mais plutôt sur la façon dont cet écart varie à travers les quintiles de la distribution des salaires. Plus précisément, notre objectif est de savoir si la rémunération basée sur la performance s'applique de la même façon pour les salariés noirs que pour les salariés blancs. Nous définissons ce mode de rémunération comme étant celui qui est associé à une relation d'emploi où l'employé reçoit un bonus, une commission ou, plus rarement, un taux à la pièce au moins une fois au cours de la relation d'emploi.

Nous commençons par montrer que l'écart de rémunération entre les Blancs et les Noirs au sein du secteur privé augmente lorsque l'on atteint le sommet de la distribution des salaires. Aux environs du quintile supérieur, la rémunération des Blancs semble réellement « aspirée vers le haut » mais non pas celle des Noirs. Ensuite, nous démontrons que la rémunération basée sur la

---

* Daniel Parent est de l'Institut d'économie appliquée, HEC Montréal et l'Université McGill. John Heywood est de l'Université du Wisconsin, Milwaukee.

1. Ce texte est le résumé d'une recherche publiée par le CIRPÉE (Centre interuniversitaire sur le risque, les politiques économiques et l'emploi). Heywood, J. S., & Parent, D. (2009). *Performance Pay and the White-Black Wage Gap*.

performance est plus présente lorsque les salaires sont élevés; ceci se vérifie plus souvent parmi les Blancs que parmi les Noirs. De plus, la rémunération selon la performance tend à allonger l'échelle des salaires de façon plus importante chez les Blancs que chez les Noirs. Cela a des conséquences frappantes sur l'écart entre les Blancs et les Noirs. Parmi ceux qui reçoivent un salaire basé sur la performance, l'écart Blancs-Noirs double au niveau du dernier quintile de la distribution des revenus, et continue de croître jusqu'au sommet de l'échelle.

Étant donné que le processus de sélection régissant la manière dont les travailleurs Blancs sont sélectionnés dans les emplois où la rémunération repose sur la performance peut être très différent de celui des travailleurs noirs, nous avons utilisé des méthodes de décomposition pour ajuster les données salariales brutes – ou observées – de manière à comparer les travailleurs Blancs et Noirs avec le même ensemble de caractéristiques (par exemple l'éducation et l'expérience). Bien que cet ajustement, effectué pour tenir compte des effets de composition, réduise l'ampleur de l'écart entre les gains des travailleurs blancs et noirs à tous les niveaux de la distribution des revenus, il ne fait pas disparaître les écarts que l'on observe au sommet des échelles. Il est intéressant de noter que, là où il n'y a pas de rémunération basé sur la performance, le contrôle de l'effet de composition réduit à zéro l'écart salarial entre Blancs et Noirs aux niveaux les plus élevés de la distribution des salaires.

Quelque soit la cause de l'étirement vers le haut des échelles salariales chez les Blancs, elle est donc intimement liée à la rémunération selon les performances. Dans le même sens, on observe de plus petits gains liés à la rémunération basée sur la performance chez les Noirs et ceux-ci diminuent rapidement au quintile supérieur de la distribution des salaires. Pour les Blancs, les gains d'un emploi dont la rémunération est basée sur la performance s'accroissent de façon considérable au fur et à mesure qu'ils progressent vers le haut de l'échelle salariale. Une conséquence peut-être de cette différence entre les gains Blancs-Noirs, est l'observation que nous avons faite selon laquelle les Noirs les plus qualifiés semblent beaucoup moins enclins que les Blancs de niveau comparable à choisir des emplois dont la rémunération était basée sur la performance.

Afin d'analyser plus en profondeur les différences au niveau des modes de sélection entre les races, nous avons introduit le secteur public dans notre étude. L'idée que nous voulions vérifier est que la rémunération selon les performances peut comprendre un élément arbitraire ou discrétionnaire qui pourrait avoir une influence sur les gains des travailleurs noirs par rapport à ceux des blancs. Cela est d'autant plus plausible que, pour le grande majorité des cas se situant au sommet des échelles salariales – là où l'écart est le plus haut –, les gains se présentent sous forme de bonus basés sur des évaluations subjectives de la performance. En revanche, le secteur public est caractérisé par des structures de rémunération plus rigides. Essentiellement, les différences au niveau de la structure salariale des secteurs privé et public peuvent expliquer la forte augmentation de l'écart entre Blancs et Noirs au sommet de l'échelle salariale du secteur privé. En utilisant des « modèles à erreurs composées », nous constatons que les gains associés aux compétences sont beaucoup plus élevés pour les Blancs dans le secteur privé que dans le secteur public, alors que pour les Noirs, les gains associés aux compétences dans le secteur public sont plus élevés que dans le secteur privé. Nous montrons, ensuite, que les Blancs qualifiés sont surreprésentés dans le secteur privé et dans les emplois ayant une rémunération basée sur la performance, et que les Noirs qualifiés semblent se tenir à l'écart du secteur privé au profit du

secteur public et dans les échelles les plus comprimées.

On a donc deux grandes hypothèses qui peuvent expliquer pourquoi les écarts de rémunération sont plus grands au sommet des échelles de revenus basées sur la performance. D'une part, il peut y avoir le rôle d'habiletés non mesurées qui, si elles étaient correctement prises en compte, entraîneraient, lors de contre-vérifications, la disparition des écarts. Nous avons noté que si l'on tient compte des antécédents familiaux, la différence des gains Blancs-Noirs diminue sauf au sommet des échelles où elle demeure de l'ordre de 30 %. D'autre part, il se peut que la rémunération au rendement au sommet des échelles laisse plus de latitude à la manifestation de préjugés, ceux-ci influençant l'ampleur des bonus. De plus, il est possible que ces deux hypothèses soient reliées en regard de la liberté de choix des travailleurs face à leur secteur d'activité. En effet, si plus de Noirs compétents ont l'impression qu'ils ne seront pas récompensés selon leur capacité dans des emplois dont la rémunération est basée sur la performance, ils peuvent ne pas choisir ces emplois, tandis qu'une plus forte proportion de Blancs les sélectionne. Nos observations sont compatibles avec ce modèle différentiel de sélection. En fait, en utilisant un ensemble complémentaire de données contenant des informations sur les deux types de rémunération, ainsi que les résultats du test de qualification des Forces armées (AFQT) administré à des répondants âgés de 18 ans, nous montrons que les Blancs qui obtiennent des scores élevés avec ce test sont plus enclins à choisir des emplois ayant une rémunération basée sur la performance, ce qui n'est pas le cas pour les Noirs.

Note : Le texte complet de cette étude est disponible sur le site de :
http://www.cirpee.org/fileadmin/documents/Cahiers_2009/CIRPEE09-16.pdf

J. Heywood: Bolton Hall 814,
Department of Economics
P.O. Box 413
University of Wisconsin-Milwaukee
Milwaukee, WI 53201
heywood@uwm.edu

D. Parent: Department of Economics
McGill University
855 Sherbrooke St. W.
Montreal, Quebec H3A 2T7
daniel.parent@mcgill.ca