



La rémunération des PDG dépasse largement celle des travailleuses et travailleurs

Une étude récente du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) démontre que le revenu moyen des 100 PDG les mieux rémunérés du Canada a atteint 14,9 millions de dollars en 2022, soit 246 fois plus que le salaire moyen des travailleuses et travailleurs.

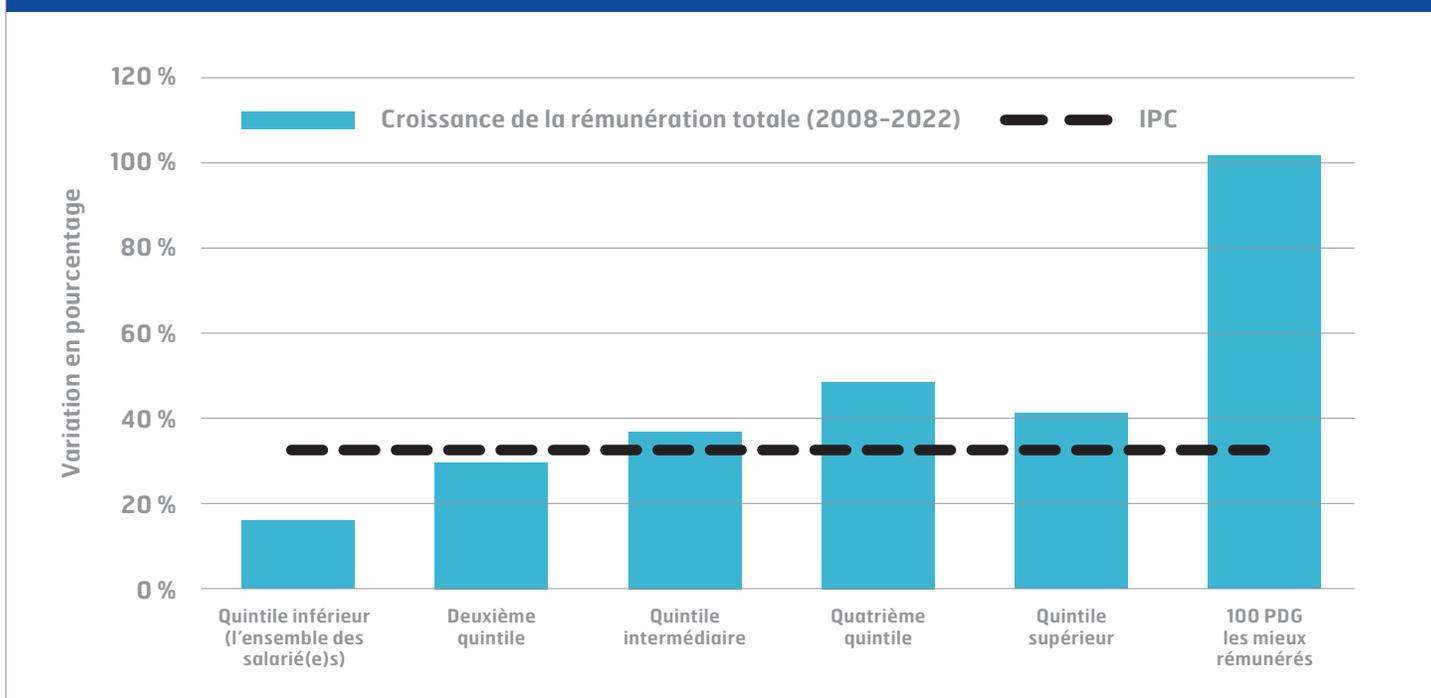
La hausse vertigineuse de la rémunération des PDG est en partie attribuable à l'inflation. À mesure que l'inflation s'est accrue en 2021

et en 2022, les grandes entreprises ont profité de l'occasion pour augmenter leurs prix plus que nécessaire pour couvrir leurs coûts. C'est ce qu'on appelle « l'inflation des vendeurs ». Ces hausses de prix ont non seulement alimenté l'inflation, mais elles ont aussi considérablement augmenté les bénéfices des entreprises, ce qui s'est traduit par une augmentation des salaires des PDG.

Certains détracteurs soutiennent que l'étude du CCPA compare des pommes avec des oranges, puisque les PDG sont rémunérés différemment des travailleuses et travailleurs ordinaires. La rémunération des PDG s'étend au-delà des salaires et est composée d'une part importante de primes, de transferts d'actions et d'options d'achat d'actions (une promesse d'achat des actions d'une société à un prix plus bas à une date

Suite à la page 2

Croissance de la rémunération totale des PDG par rapport à celle des salarié(e)s (2008-2022)



Sources : Statistique Canada, Tableau 36-10-0587-01 et CCPA, Rémunération des PDG en 2022

ultérieure). En 2022, les transferts d'actions représentaient à eux seuls plus de 40 % de la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés.

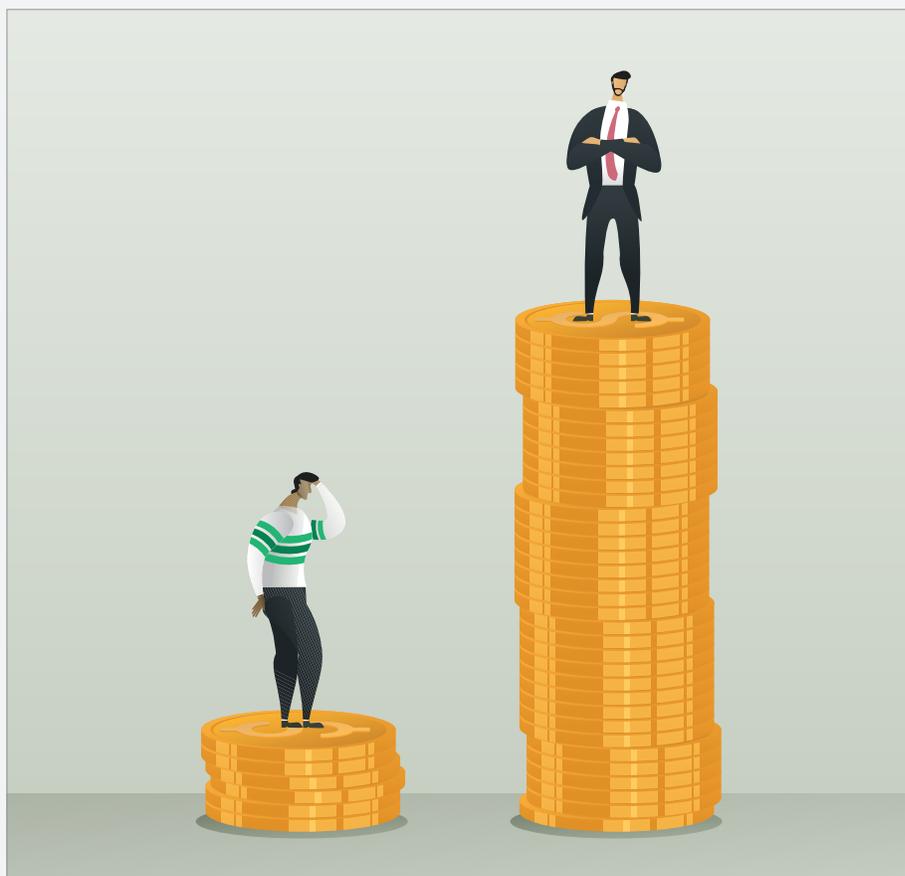
Les travailleuses et travailleurs peuvent également recevoir une compensation qui va au-delà de leur salaire, comme des régimes d'assurance maladie et des régimes de retraite. De plus, les employeurs contribuent aux régimes de retraite gouvernementaux, à l'assurance-emploi et aux régimes d'indemnisation des victimes d'accidents du travail pour leurs employé(e)s. L'examen de la rémunération totale est donc un bon moyen de comparer directement le salaire des PDG avec celui des travailleuses et travailleurs moyen(ne)s.

Statistique Canada effectue un suivi de la rémunération totale et fournit une ventilation par niveau de revenu. Nous pouvons comparer l'augmentation de la rémunération totale des PDG depuis 2008, date à laquelle le CCPA a commencé à en faire le suivi, à l'augmentation de la rémunération totale des travailleuses et travailleurs. D'une part, la rémunération totale des 100 PDG les mieux rémunérés est passée de 7,4 millions de dollars en 2008 à 14,9 millions de dollars en 2022, soit une augmentation d'un peu plus de 100 %. D'autre part, la rémunération totale d'un(e) salarié(e) moyen(ne) n'a augmenté que de 40 % au cours de la même période, soit à peine plus que l'augmentation de l'inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC).

Nous pouvons comparer l'évolution de la rémunération des travailleuses et travailleurs ayant des niveaux de revenu différents en divisant les données en cinq catégories de taille égale, appelées quintiles, allant des 20 % de travailleuses et travailleurs ayant les revenus les plus faibles aux 20 % ayant les revenus les plus élevés. La rémunération totale des travailleuses et travailleurs des deux quintiles de revenu inférieurs a augmenté moins que l'inflation de 2008 à 2022, tandis que la rémunération totale des travailleuses et travailleurs des deux

quintiles supérieurs a augmenté d'un peu plus que l'inflation.

Alors que les travailleuses et travailleurs, comme les PDG, reçoivent diverses formes de rémunération, l'augmentation fulgurante des revenus des PDG contraste fortement avec les modestes améliorations pour les salarié(e)s moyen(ne)s et l'érosion des salaires réels due à l'inflation que subissent ceux et celles qui gagnent les revenus les plus faibles. Cette disparité fait ressortir une préoccupation importante d'équité concernant de la rémunération des PDG.



L'Économie au travail est publiée sur une base trimestrielle par le Syndicat canadien de la fonction publique pour offrir aux travailleuses et travailleurs et à leurs représentant(e)s de l'information accessible, des analyses fouillées des tendances économiques et des outils pour faciliter les négociations.

Découvrez les éditions de *L'Économie au travail* en ligne à scfp.ca/economie-au-travail. Accédez aussi à d'autres liens utiles.

Pour s'abonner par courriel à *L'Économie au travail*, allez à scfp.ca/abonnement.

À moins d'indications contraires, tout le contenu a été rédigé par Angella MacEwen. Colleen Butler est la rédactrice en chef.

La relecture a été effectuée par Céline Carré. La mise en page a été réalisée par Jocelyn Renaud.

Veuillez communiquer par courriel (amacewen@cupe.ca) pour toute correction, question, suggestion ou contribution.



SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

Quand les taux d'intérêt élevés baisseront-ils au Canada ?

Les familles et les entreprises qui cherchent à se libérer de la pression des taux d'intérêt élevés aimeraient bien savoir quand la Banque du Canada commencera à réduire les taux.

Malgré un ralentissement de la hausse des prix par rapport à 2022, les mesures de l'inflation fondamentale, y compris l'indice des prix à la consommation (IPC), restent supérieures à la fourchette cible de la Banque du Canada située entre 1 à 3 %.

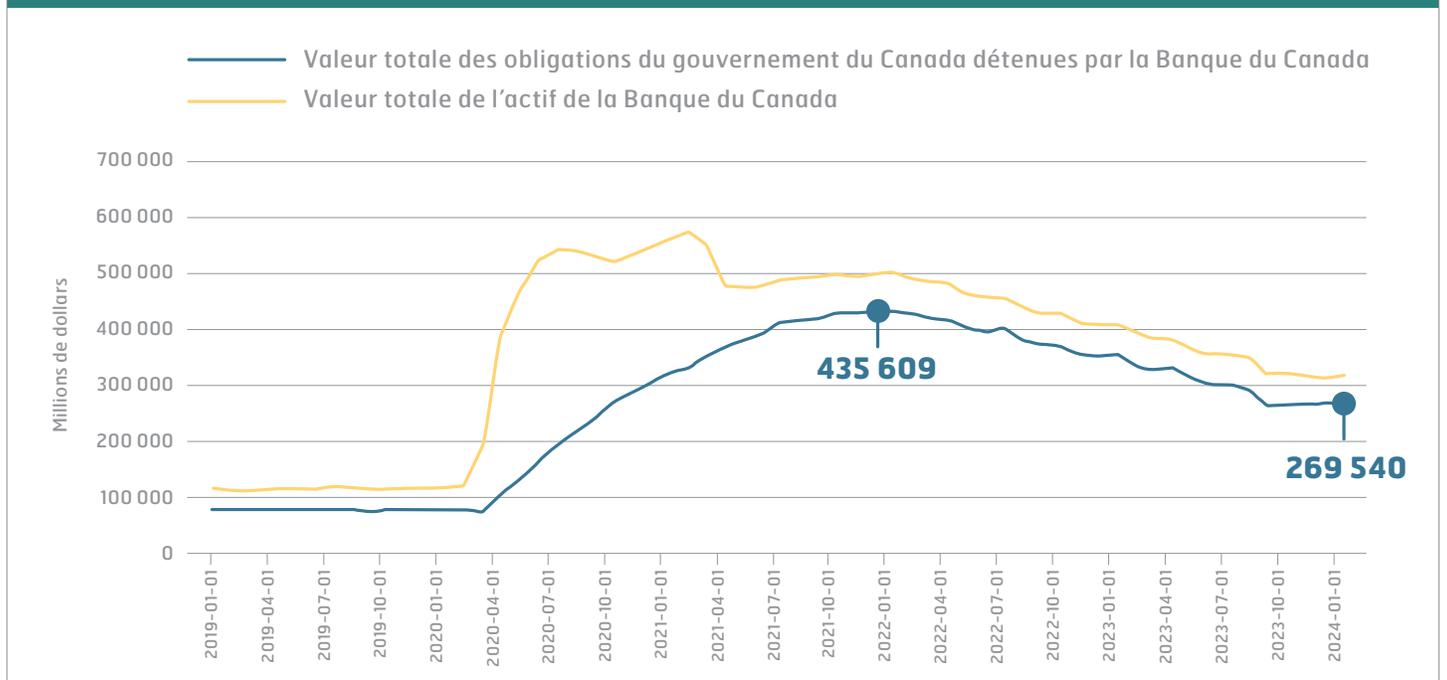
Depuis le 12 juillet 2023, la Banque du Canada maintient ses taux à 5 % pour lutter contre l'inflation persistante. Depuis avril 2022, la Banque s'est également engagée dans un resserrement quantitatif, à peu près au même moment où elle a commencé à augmenter les taux d'intérêt.

Le resserrement quantitatif consiste à vendre des obligations ou à ne pas les renouveler lorsqu'elles arrivent à échéance. Cette approche augmente

l'offre d'obligations sur le marché et diminue la masse monétaire. Dans l'ensemble, le resserrement quantitatif rend l'emprunt plus coûteux parce qu'il devient plus difficile pour les gouvernements et les entreprises de vendre leur dette et qu'ils doivent payer des taux d'intérêt plus élevés pour vendre de nouvelles obligations. Le resserrement quantitatif réduit également la quantité d'argent que les banques peuvent prêter. On espère ainsi maîtriser l'inflation en réduisant les dépenses et les investissements, de la même manière que des taux d'intérêt élevés sont censés permettre de contrôler l'inflation en réduisant les dépenses et les investissements. Au cours des deux dernières années, la Banque du Canada a réduit son portefeuille d'obligations du gouvernement du Canada d'environ 165 milliards de dollars, soit 38 % des obligations du

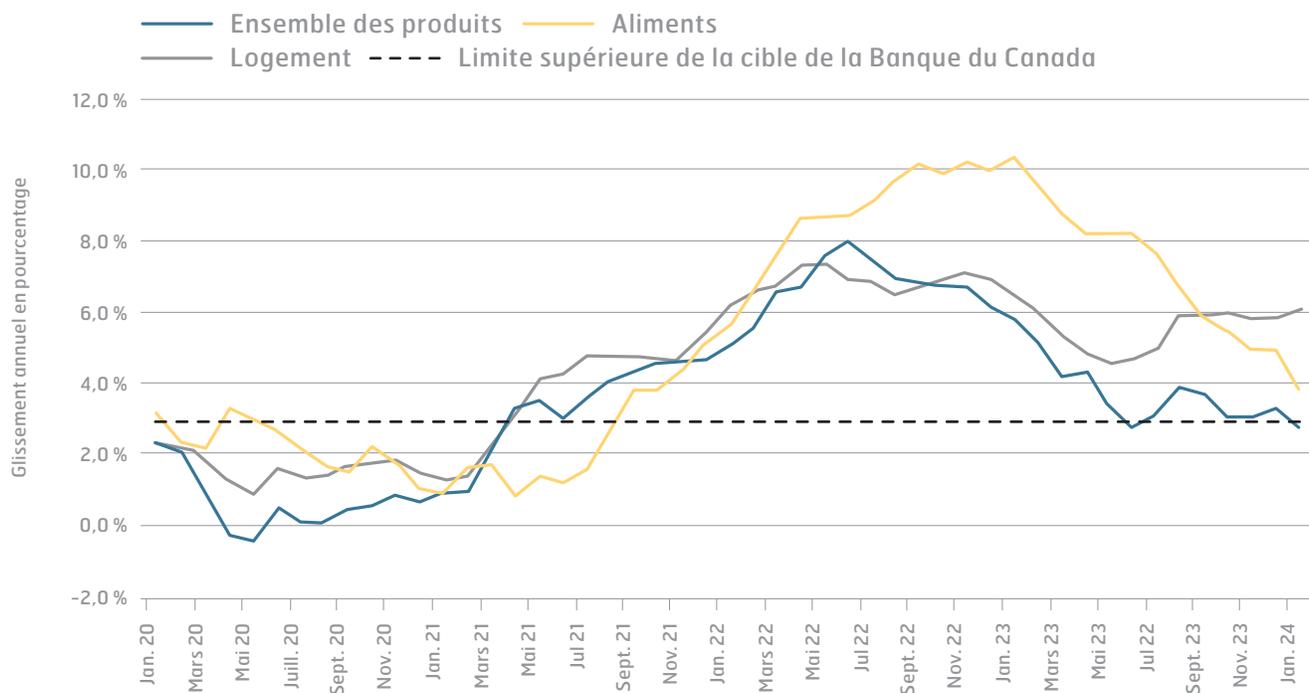


Actif de la Banque du Canada (2019-2024)



Source : Banque du Canada

La hausse des prix reste supérieure à la cible d'inflation de la Banque du Canada



Source : Statistique Canada 18-10-0004-01

gouvernement du Canada qu'elle détenait.

Les économistes s'attendent à ce que la Banque du Canada mette fin au resserrement quantitatif avant d'abaisser les taux d'intérêt, bien qu'il n'y ait aucune garantie. Le rythme du resserrement quantitatif a ralenti vers la fin de l'année 2023, mais la Banque du Canada a annoncé en janvier son intention de le poursuivre au moins jusqu'au milieu de 2024.

La stabilisation de la hausse des prix pourrait également prendre plus

de temps que prévu. La Banque du Canada souhaite maintenir la hausse des prix dans une fourchette de 1 à 3 %. La hausse des prix est mesurée au moyen de l'IPC, qui suit la variation moyenne des prix pour un panier représentatif de biens et de services. La Banque du Canada examine les différentes composantes et tente d'isoler les variations volatiles pour comprendre les tendances.

L'un des facteurs qui expliquent la croissance de l'IPC est l'augmentation des coûts liés au logement. La hausse

des taux hypothécaires et des loyers a représenté environ la moitié de la croissance globale de l'IPC pendant la majeure partie de l'année 2023, une tendance qui devrait se poursuivre en 2024. Même si la flambée des coûts du logement est une conséquence directe de la hausse des taux d'intérêt, c'est aussi ce qui retarde la décision d'abaisser les taux d'intérêt. Bien que cela semble contre-intuitif, il est possible que la Banque du Canada craigne une augmentation des prix d'autres produits si elle réduit trop rapidement le coût des emprunts. On s'attend à ce que la Banque du Canada se montre prudente et recherche une croissance lente et constante des prix dans de vastes secteurs de l'économie avant de baisser les taux.

Compte tenu de ces facteurs complexes, l'incertitude est trop grande pour que les économistes puissent prédire à quel moment la Banque du Canada abaissera ses taux.



La croissance de l'emploi ne suit pas la croissance démographique

L'emploi a légèrement augmenté en janvier, après être demeuré en grande partie stable au cours des trois derniers mois de 2023. Bien que cette augmentation soit encourageante, le nombre de nouveaux emplois n'a pas suivi la croissance du nombre de travailleuses et travailleurs de 15 ans et plus. Au cours de la dernière année, 345 000 nouveaux emplois ont été créés, mais la population en âge de travailler a augmenté d'un million de personnes.

Malgré la forte augmentation de la population en âge de travailler, le chômage n'a connu qu'une croissance modérée. Cela tient au fait que la majorité des personnes en âge de travailler qui n'ont pas trouvé d'emploi au cours de la dernière année ne sont plus considérées comme faisant partie de la population active.

Pour que Statistique Canada considère qu'une personne fait partie

de la population active, cette personne doit avoir un emploi ou être à la recherche d'un emploi. Lorsque le marché du travail offre peu d'opportunités, les gens cessent souvent de chercher un emploi et prennent part à d'autres activités comme s'occuper de leur famille ou retourner aux études.

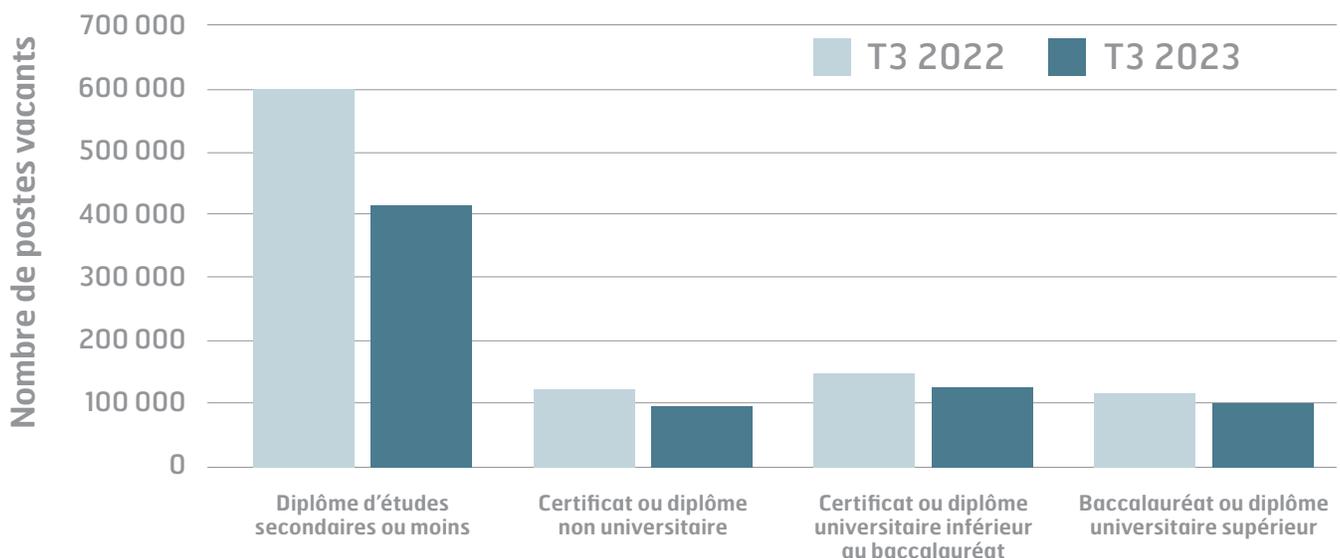
Les données récentes témoignent de cette dynamique. Bien que notre population en âge de travailler ait augmenté d'un million de personnes au cours de la dernière année, seule la moitié de ce nombre s'est ajoutée au marché du travail. Autrement dit, 500 000 adultes en âge de travailler ont quitté la population active entre janvier 2023 et janvier 2024. Les étudiant(e)s représentent un tiers de ce nombre. Les retraité(e)s représentent un autre 25 %, le reste étant constitué de proches aidant(e)s, de bénévoles et de personnes incapables de travailler

en raison d'une maladie ou d'un handicap.

Alors que le chômage a augmenté, le nombre de postes vacants a diminué. Les données les plus récentes sur les postes vacants datent du troisième trimestre de 2023. À ce moment-là, on comptait 1,7 personne au chômage pour chaque poste vacant, la diminution la plus significative des emplois disponibles étant observée dans les postes exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins.

La hausse du chômage a été plus uniformément répartie entre les niveaux d'éducation. Les personnes qui ont un diplôme d'études secondaires ou moins, celles qui ont fait des études postsecondaires et celles qui détiennent un diplôme universitaire ont toutes connu des augmentations semblables du chômage.

Postes vacants par niveau de scolarité requis (2022-2023)



Source : Statistique Canada Tableau 14-10-0328-01

Les pénuries de main-d'œuvre sont-elles réelles ?

Il peut être difficile de distinguer les véritables pénuries de main-d'œuvre des stratégies des employeurs qui sont simplement à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché. L'un des signes d'une véritable pénurie de main-d'œuvre est l'augmentation des salaires proposés pour les postes vacants, les employeurs étant forcés d'offrir plus d'argent pour attirer et retenir de la main-d'œuvre qualifiée.

L'examen de la relation entre les postes vacants et les salaires peut fournir un aperçu des tendances du marché du travail. Le taux de postes vacants correspond au nombre de postes vacants en proportion de la demande totale de main-d'œuvre (la somme du nombre de salarié(e)s et le nombre de postes vacants). Ce graphique compare le taux de postes vacants de plusieurs secteurs avec l'évolution des salaires offerts pour ces postes vacants. Dans une situation de véritable pénurie de main-d'œuvre, les secteurs ayant des taux de postes vacants plus élevés offriraient des augmentations de salaire

plus importantes, ce qui formerait une ligne diagonale sur le graphique. Au lieu de cela, on constate que le graphique se rapproche davantage d'un cercle, ce qui témoigne d'une absence de lien clair entre le nombre de postes vacants et les salaires.

Compte tenu de l'augmentation du chômage global et de la diminution des postes vacants, il est clair qu'on n'est pas en situation de pénurie de main-d'œuvre généralisée. Dans les secteurs où les taux de postes vacants sont élevés et où les augmentations de salaire sont inférieures à la moyenne, il existe probablement d'autres dynamiques qui font baisser les salaires ou gonfler les postes vacants.

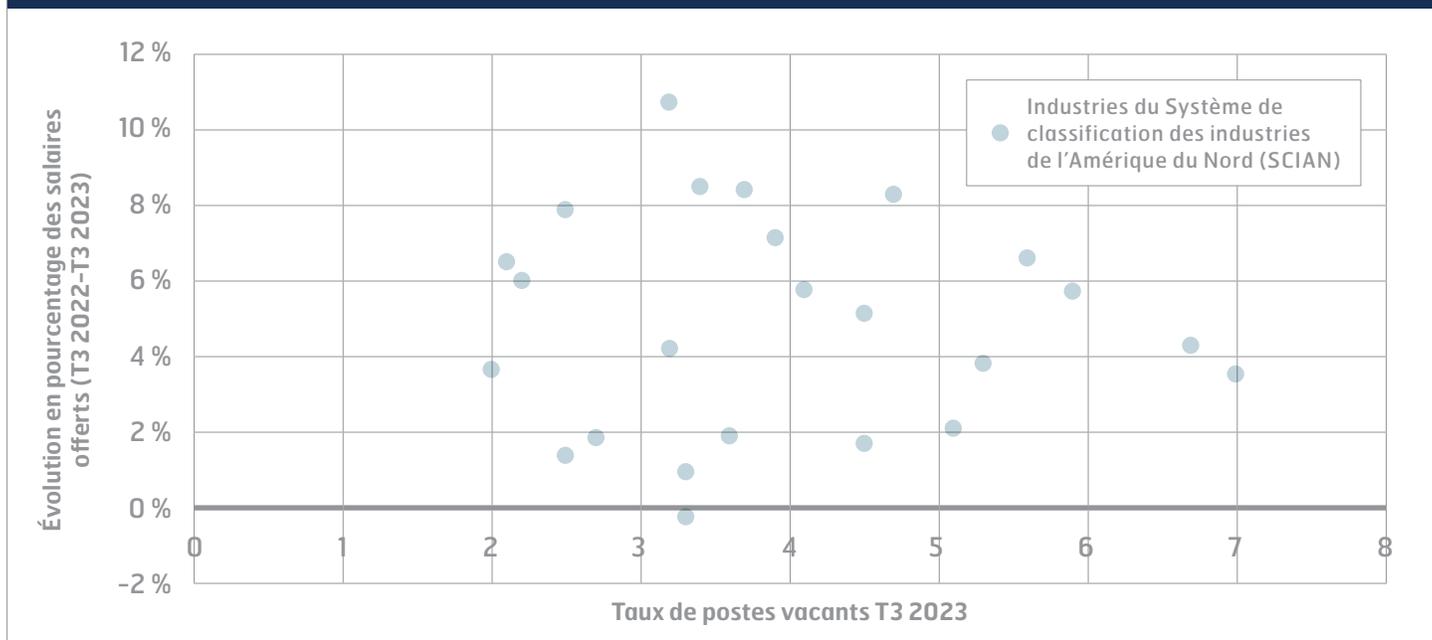
Par exemple, au troisième trimestre de 2023, les hôpitaux canadiens affichaient un taux de postes vacants de 7. Autrement dit, 7 % des postes dans les hôpitaux du pays étaient vacants. Le fait que les salaires n'aient pas augmenté en réponse à ce taux élevé et persistant de postes vacants peut être attribuable à l'austérité des gouvernements provinciaux et

à leur refus d'augmenter les salaires.

En revanche, différentes dynamiques entrent en jeu dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Le taux de postes vacants dans ce secteur était de 6,7 au troisième trimestre de 2023, mais les salaires n'ont augmenté que de 4 % par rapport à l'année précédente. Le nombre élevé de postes vacants dans ce secteur pourrait être attribuable aux employeurs qui ont recours à des travailleuses et travailleurs à temps partiel et qui prévoient une forte rotation du personnel.

Même s'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre généralisée, des professions et des régions précises pourraient tout de même être en situation de pénurie. Pour y remédier, les employeurs et les gouvernements devraient améliorer l'accès à la formation et accroître la reconnaissance des titres de compétences pour les travailleuses et travailleurs de l'étranger ou qui ont une expérience professionnelle à l'extérieur du Canada.

Aucun lien clair entre les postes vacants et l'augmentation des salaires offerts (T3 2022-T3 2023)



Source: Statistics Canada Table 14-10-0326-01