

La rémunération des dirigeants d'entreprise

Groupe de travail de l'Axe éthique et économie
Centre de recherche en éthique
Université de Montréal

Les pratiques en matière de rémunération des dirigeants d'entreprise se sont énormément transformées dans les dernières décennies. Les dirigeants d'entreprises sont payés bien plus généreusement aujourd'hui qu'ils ne l'étaient dans les années 50, 60 ou 70. Ils sont payés bien plus généreusement en comparaison aux autres employés occupant des postes moins élevés dans la même entreprise. Finalement, une bien plus grande part de leur rémunération est liée à leur rendement.

Parallèlement à ces transformations, on demande de plus en plus aux entreprises de justifier leurs décisions quant à la rémunération de leurs dirigeants. Un nombre croissant d'entreprises ont adopté la règle du *say on pay*, une disposition dans le droit des sociétés selon laquelle les actionnaires ont le droit de voter sur les questions de rémunération de la haute direction. De plus, différents organismes de régulation des marchés ont resserré leurs règles quant à la divulgation d'information aux investisseurs. Aux États-Unis par exemple, la Security and Exchange Commission va demander aux sociétés publiques de divulguer le ratio de la rémunération de leur président directeur général par rapport à la rémunération médiane de leurs employés (une règle connue sous le nom de *pay ratio disclosure rule*). C'est sans parler de l'attitude changeante des investisseurs, particulièrement les investisseurs institutionnels, qui demandent aux entreprises de rendre des comptes bien au-delà de l'augmentation de la valeur boursière de leur placement.

Quelle est l'importance de ces transformations? Devraient-elles nous inquiéter ou devrions-nous nous en réjouir? Le public et les organismes de régulation du marché semblent vouloir exercer un plus grand contrôle. Mais est-ce un problème de porter atteinte aux libertés des entreprises dans le marché? Par ailleurs, on affirme souvent que la rémunération des dirigeants contribue à augmenter la performance des entreprises et, ultimement, l'efficacité économique. Cet argument peut-il justifier les écarts croissant entre la rémunération des dirigeants et des employés? Est-il valide sur le plan empirique? Faudrait-il considérer d'autres critères, comme les efforts, les compétences et les responsabilités des dirigeants afin de déterminer le seuil de la juste rémunération? Quelle est la relation entre le revenu issu du travail et celui du capital?

Ces questions sous-tendent des enjeux de société de premier plan et il est important de s'y attarder. Dans ce but, l'Axe éthique et économie du Centre de recherche en éthique lance un groupe de travail sur le thème de la rémunération des dirigeants.

Quand : **Jeudi de 12:30 à 14:30 (sauf indication contraire)**
Durée : **Cinq rencontres, une fois par mois**
Où : **Centre de recherche en éthique, Université de Montréal
(Numéro de salle à confirmer à chaque rencontre)**

Ce groupe de travail est ouvert à tous, il vise à engager un dialogue interdisciplinaire sur une question d'éthique économique. Les participants seront invités à alimenter la discussion et à partager leurs points de vue sur les textes au programme. Les personnes intéressées doivent s'inscrire en communiquant par courrier électronique avec Dominic Martin : dominic.martin@concordia.ca.

Programme

Les participants doivent lire les textes à l'avance afin de pouvoir participer à la discussion. Chaque séance débutera par une courte introduction, nous ouvrirons ensuite la discussion à l'ensemble du groupe. Les textes seront fournis aux participants en version électronique.

27 oct. Introduction : l'évolution de la rémunération des dirigeants

- Yvan Allaire (2012). *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le noeud gordien de la rémunération des dirigeants*.
- Michael Jensen & Kevin Murphy (1990). *CEO Incentives — It's Not How Much You Pay, But How*.
- Lucian Bebchuk & Jesse Fried, J. (2006). *Pay without Performance: The Unfulfilled Promise of Executive Compensation*, Chap. 1-2 et 5.
- Harvard Business Review. (2014). *The Whys and Wherefores of Executive Pay*.

24 nov. Éthique de la rémunération

- Jeffrey Moriarty (2005). *Do CEOs Get Paid Too Much?*
- John Boatright (2010). *Executive compensation: unjust or just right?*

19 déc. Rémunération et justice sociale (Exceptionnellement le lundi)

- Jared Harris (2006). *How Much is Too Much? A Theoretical Analysis of Executive Compensation from the Standpoint of Distributive Justice*.
- William Shaw (2006). *Justice, Incentives, and Executive Compensation*.
- Jeffrey Moriarty (2015). *Is "Equal Pay For Equal Work" Merely A Principle Of Nondiscrimination?*

12 janv. Inégalité et revenu : un point de vue macro-économique

- Thomas Piketty (2014, Chap. 9). "Inequality of Labor Income", dans *Capital in the twenty-first century*.
- Thomas Piketty, Emmanuel Saez & Stefanie Stantcheva (2014). *Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities*.
- William Lazonick (2014). *Profits without prosperity*.

2 fév. Distribution relative entre travail et capital

- F. Hahn (1982). *The Neo-Ricardians*.
- Geoffrey Hodgson (1980). *A Theory of Exploitation Without the Labor Theory of Value*.
- Joan Robinson (1953-54). *The production function and the theory of capital*.

Bibliographie

- Acemoglu, D., Robinson, J. A., & Verdier, T. (2012). *Can't We All Be More Like Scandinavians? Asymmetric Growth and Institutions in an Interdependent World* (Working Paper No. 18441). National Bureau of Economic Research.
- Allaire, Y. (2012). *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le noeud gordien de la rémunération des dirigeants* (Prise de position No. 6). Une traduction en anglais est aussi disponible: *Pay for Value: Cutting the Gordian knot of Executive Compensation* (Policy papers No. 6). Montréal: Institut pour la gouvernance des organisations publiques et privées (IGOPP).
- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality : what can be done?* Cambridge: Harvard University Press.
- Atkinson, A. B., Piketty, T., & Saez, E. (2011). Top Incomes in the Long Run of History. *Journal of Economic Literature*, 49(1), 3–71.
- Bebchuk, L. A., & Fried, J. (2006). *Pay without Performance: The Unfulfilled Promise of Executive Compensation*. Cambridge: Harvard University Press.
- Distribution, *De Economist*, vol. 118(4) : 347-362.
- Dobb, M. (1970). The Sraffa System and the Critique of the Neoclassical Theory of
- Dostaler, G. (2013). *Valeur et prix : histoire d'un débat* (nouvelle édition révisée et augmentée). Paris, l'Harmattan.
- Frydman, C., & Jenter, D. (2010). CEO Compensation. *Annual Review of Financial Economics*, 2(1), 75–102.
- Frydman, C., & Saks, R. E. (2010). Executive Compensation: A New View from a Long-Term Perspective, 1936–2005. *Review of Financial Studies*, 23(5), 2099–2138.
- Gabaix, X., & Landier, A. (2008). Why Has CEO Pay Increased so Much? *The Quarterly Journal of Economics*, 123(1), 49–100.
- Gabaix, X., Landier, A., & Sauvagnat, J. (2014). CEO Pay and Firm Size: An Update After the Crisis. *The Economic Journal*, 124(574), F40–F59.
- Grusky, D. B. (2012, March 1). What to Do About Inequality. *Boston Review*.
- Hahn, F. (1982). The Neo-Ricardians. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 6(4): 353-374.
- Harris, J. D. (2006). How Much is Too Much? A Theoretical Analysis of Executive Compensation from the Standpoint of Distributive Justice. In R. W. Kolb (Ed.), *The Ethics of Executive Compensation* (pp. 67–86). Malden: Wiley-Blackwell.
- Harvard Business Review. (2014). The Whys and Wherefores of Executive Pay. *Harvard Business Review*, 92(7/8), 32–33.
- Hausman, Dan. (1983). Capital, profits, and prices. *Journal of Philosophy* 80/12: 825-33.
- Hodgson, G. (1980). A Theory of Exploitation Without the Labor Theory of Value. *Science & Society*, vol. 44(3) : 257-273.
- Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). CEO Incentives — It's Not How Much You Pay, But How. *Harvard Business Review*, 68(3), 138–149; et *Journal of Applied Corporate Finance*, 3(3).
- Lazonick, W. (2014). Profits without prosperity. *Harvard Business Review*, 92(9), 46–55.
- Mackenzie, H. (2014). *All in a day's work?: CEO pay in Canada*. Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Martin, D. (2015). Capital Accumulation and Policy Recommendations: A Review Essay of Thomas Piketty's Capital in the Twenty-First Century. *Les Ateliers de L'éthique*, 10(1), 163–182.

- Moriarty, J. (2015). Is “Equal Pay For Equal Work” Merely A Principle Of Nondiscrimination? *Economics and Philosophy*, 1–27.
- Néron, P.-Y. (2014). Egalitarianism and Executive Compensation: A Relational Argument. *Journal of Business Ethics*, 1–14.
- Piketty, T. (2014, Chap. 9). *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Piketty, T., & Saez, E. (2003). Income Inequality in the United States, 1913–1998. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 1–41.
- Piketty, T., Saez, E., & Stantcheva, S. (2014). Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities. *American Economic Journal: Economic Policy*, 6(1), 230–271.
- Rajan, R., & Zingales, L. (2003). Saving capitalism from the capitalists: unleashing the power of financial markets to create wealth and spread opportunity. New York: Crown Business.
- Robinson, Joan (1953-54). The production function and the theory of capital. *Review of Economic Studies* 21/2: 81-106.
- Shaw, W. H. (2006). Justice, Incentives, and Executive Compensation. In R. W. Kolb (Ed.), *The Ethics of Executive Compensation* (pp. 87–100). Malden: Wiley-Blackwell.
- Steedman, I. (1987). Value, Price, Profit. In Alberda, R., C. Gunn, W. Waller (dirs.) *Alternatives to Economic Orthodoxy*. New York, Sharpe (175-186).
- Sur, S., Magnan, M., & Cordeiro, J. (2015). Disentangling CEO compensation: A simultaneous examination of time, industry, and firm-level effects. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 32(1), 30–46.
- Zingales, L. (2012). *A Capitalism for the People: Recapturing the Lost Genius of American Prosperity*. New York: Basic Books.

Dernière modification le 2016-10-07 11:02.