



*La lutte contre l'inflation et le chômage
au Canada*



LIBR-00229

R.C.
11
18 25
186
(1)

UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY
130 St. George Street, 4th Floor
Toronto, Ontario M5S 1A5
416 978-2810

Volume 25 des études commandées dans le cadre du Programme de recherche de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada.

Les opinions exprimées dans ce volume n'engagent que l'auteur.

W. CRAIG RIDDELL

La lutte contre l'inflation et le chômage au Canada

HC115
.R6914
no.25

c. 2 aa



La lutte contre l'inflation et le chômage au Canada

W. CRAIG RIDDELL

Commission royale sur l'union économique
et les perspectives de développement du Canada

Nous remercions la Banque du Canada, les presses Agathon et MIT, et les revues *American Economic Review* et *Challenge* qui ont bien voulu nous permettre de reproduire des documents et des extraits d'ouvrages, publiés ou non.

©Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1986

Imprimé au Canada
ISBN 0-660-91518-9
ISSN 0827-1011
N° de cat. Z1-1983/1-41-25F

En vente au Canada par l'entremise de nos
agents libraires agréés
et autres librairies
ou par la poste auprès du :

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnement et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

au Canada : 14,95 \$
à l'étranger : 17,95 \$
Prix sujet à changement sans préavis

DONNÉES DE CATALOGAGE AVANT PUBLICATION (CANADA)

Riddell, W. Craig (William Craig), 1946—
La lutte contre l'inflation et le chômage au Canada

(Les Études / Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada,

ISSN 0827-1011 ; 25)

Publ. aussi en anglais sous le titre: Dealing with inflation and unemployment in Canada.
Comprend des références bibliographiques.

ISBN 0-660-91518-9

1. Inflation — Canada. 2. Chômage, Effets de l'inflation sur le — Canada 3. Canada — Politique des prix et salaires. 4. Canada — Politique économique — 1945— I. Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada. II. Titre. III. Collection: Études (Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada) ; 25.

HG655.R5314 1986 332.4'1'0971 C86-090111-4

COORDONNATEUR DE L'ÉDITION : Ampersand Communications Services Inc.

CONCEPTION DE LA PAGE COUVERTURE : Will Rueter

MAQUETTE : Brant Cowie/Artplus Limited



AVANT-PROPOS *vii*
INTRODUCTION *ix*
PRÉFACE *xiii*
REMERCIEMENTS *xv*

CHAPITRE 1

**L'inflation et le chômage : faits saillants, considérations
et questions importantes 1**

La revue de l'expérience canadienne 3
L'évolution des événements, de la pensée économique et
des politiques 6
La lutte contre l'inflation et le chômage :
considérations et options 30

CHAPITRE 2

L'inflation par les salaires au Canada 35

Les déterminants de l'évolution des salaires 35
La mesure de l'évolution des salaires 43
Le comportement observé 46
Les résultats empiriques 47
Les implications de la politique 51

CHAPITRE 3

Le contrôle de l'inflation par la restriction de la demande 53

Autres perspectives 53
Les effets des changements d'orientation politique 56
Le renforcement de la crédibilité 57

Les effets à long terme de la restriction de la demande 61
Conclusions 61

CHAPITRE 4

Les politiques des revenus : les contrôles des prix et des salaires sont-ils utiles? 63

La raison d'être des politiques des revenus 64

La portée des mécanismes volontaires 69

Le contrôle obligatoire des prix et des salaires : leur chance de réussite 79

Les coûts des contrôles obligatoires des prix et des salaires 93

Résumé et conclusions 99

CHAPITRE 5

Les politiques des revenus axées sur des stimulants : aperçu et évaluation 103

Un aperçu des politiques de revenus axées sur des stimulants 104

Une évaluation des politiques des revenus axées sur des stimulants 120

Conclusions 144

CHAPITRE 6

Les changements structurels dans les mécanismes d'établissement des salaires 147

La stabilité de l'emploi et des prix 148

Les éléments clés de l'établissement des salaires 151

La durée et la synchronisation des contrats 151

L'indexation des salaires et les contrats de rémunération avec participation aux bénéfices 163

La participation aux bénéfices 168

Conclusions 170

CHAPITRE 7

Résumé et conclusions 173

NOTES 176

BIBLIOGRAPHIE 182



Lorsque la commission Rowell-Sirois a commencé ses travaux en 1937, on connaissait fort mal l'évolution de l'économie canadienne. Et le peu qu'on savait n'avait pas été passé au crible par les rares spécialistes des sciences sociales de l'époque.

Quand, pour notre part, nous nous sommes mis à la tâche près de cinquante ans plus tard, nous jouissions d'un avantage considérable sur nos prédécesseurs : nous disposions d'une foule de renseignements. Des universitaires, partout au Canada, et des spécialistes à l'emploi d'instituts de recherche privés ou d'organismes publics, comme le Conseil économique de l'Ontario et le Conseil économique du Canada, s'étaient déjà penchés sur le fonctionnement de l'économie canadienne. Malgré les nombreuses lacunes, notre problème n'était pas le manque d'information; il nous fallait plutôt relier, intégrer — synthétiser — les conclusions de la plupart des recherches déjà faites.

La Commission a reçu un mandat exceptionnellement vaste, qui couvre plusieurs des grandes questions d'orientation que les citoyens et les gouvernements du Canada devront vraisemblablement se poser au cours des prochaines décennies. Ce mandat fixait l'objet de la plupart des recherches de même que la portée de notre enquête; nous savions qu'il faudrait nous appliquer à faire le lien entre les différentes disciplines. Notre Programme de recherche se distingue donc à trois points de vue : outre des études originales, il propose aux lecteurs des synthèses de recherches effectuées dans des domaines spécialisés; il ne fait pas double emploi car il ne reprend pas de travaux qui, de l'avis des chercheurs canadiens, avaient déjà été très bien faits; enfin, il s'agit de l'examen le plus complet des systèmes économique, politique et juridique canadiens jamais entrepris par un organisme indépendant.

Trois éminents universitaires canadiens ont assuré conjointement la direction du Programme de recherche de la Commission. Ce sont Ivan Bernier (Droit et Constitution), Alan Cairns (Politique et institutions de l'État) et David C. Smith (Économie).

Ivan Bernier est doyen de la Faculté de droit de l'Université Laval. Alan Cairns, ancien directeur du département de sciences politiques de l'Université de la Colombie-Britannique, a été titulaire de la chaire William Lyon MacKenzie King d'études canadiennes, à l'Université Harvard. David Smith, ancien directeur du département d'économie de l'Université Queen's, à Kingston, est maintenant recteur de cette université. Lorsqu'il a assumé ses nouvelles fonctions à l'Université Queen's en septembre 1984, David Smith a été remplacé à la Commission par Kenneth Norrie, de l'Université de l'Alberta, et John Sargent, du ministère fédéral des Finances, qui ont assuré conjointement la direction du Programme de recherche sur l'économie pour la dernière phase des travaux.

Je suis convaincu que les études publiées ici et dans les autres volumes, grâce au travail des auteurs ainsi que des directeurs et des coordonnateurs de recherche, conserveront pendant longtemps une grande valeur pour les universitaires et les décideurs canadiens. J'espère en outre qu'elles rejoindront, dans les milieux universitaires, un public d'autant plus nombreux qu'elles sont publiées en français et en anglais.

Je profite de l'occasion pour remercier, en mon nom et en celui de mes collègues, les directeurs de recherche et tous ceux et celles qui ont collaboré avec eux. Je remercie également les membres des nombreux groupes consultatifs de recherche, dont les avis ont été pour nous si précieux.

DONALD S. MACDONALD



De façon très générale, la question qui a surtout retenu notre attention dans le cadre du Programme de recherche de la Commission est celle de savoir comment l'économie politique canadienne peut le mieux s'adapter au changement. Si cette question a servi de point de départ à notre enquête, c'est que nous sommes convaincus que l'avenir nous prendra toujours un peu par surprise. Nos institutions politiques, juridiques et économiques doivent donc être suffisamment souples pour s'adapter aux surprises, et assez stables pour nous permettre de réaliser les objectifs que nous nous serons fixés. Ce thème de l'adaptation nous a amenés à explorer les liens d'interdépendance entre les systèmes politique, juridique et économique du Canada et à situer nos travaux dans une optique interdisciplinaire.

L'ampleur de la tâche (plus de 280 études, publiées dans 72 volumes) de même que la pluralité des disciplines et les divergences idéologiques nous ont amenés à conclure que l'intégration complète n'était ni possible ni souhaitable. Néanmoins les collaborateurs ont étudié des problèmes courants sous des angles différents et en appliquant diverses méthodes. Nous prions donc les lecteurs de bien vouloir regarder au-delà de leur propre domaine d'intérêt et d'adopter, eux aussi, une perspective interdisciplinaire.

Les trois programmes de recherche, *Le droit et la Constitution* (sous la direction d'Ivan Bernier), *La politique et les institutions de l'État* (sous la direction d'Alan Cairns) et *L'économie* (sous la direction de David C. Smith et, pour la dernière phase des travaux, sous la direction conjointe de Kenneth Norrie et John Sargent), ont eux-mêmes été divisés en dix-neuf modules, confiés à des coordonnateurs de recherche.

Dans le cadre du Programme de recherche sur le droit et la Constitution, cinq modules ont été créés et confiés aux coordonnateurs de recherche suivants :

- Le droit, la société et l'économie — Ivan Bernier et Andrée Lajoie;
- Le milieu juridique international — John J. Quinn;
- L'union économique canadienne — Mark Krasnick;
- L'harmonisation du droit au Canada — Ronald C.C. Cuming;
- Les accords institutionnels et constitutionnels — Clare F. Beckton et A. Wayne MacKay.

Le droit étant, dans ses nombreuses manifestations, le moyen le plus fondamental dont l'État dispose pour mettre en oeuvre sa politique, nous avons dû nous demander quand et comment on pouvait y recourir pour régler les problèmes que le mandat de la Commission soulevait. Nous avons donc étudié le système juridique canadien du double point de vue de l'évolution du droit par suite des transformations sociales, économiques et politiques, et, inversement, de l'incidence du droit sur l'évolution sociale, économique et politique.

Les travaux du Programme de recherche sur la politique et les institutions de l'État ont été classés sous sept rubriques :

- Le Canada et l'économie politique internationale — Denis Stairs et Gilbert R. Winham;
- L'État et la société dans le monde moderne — Keith Banting;
- Le constitutionnalisme, la citoyenneté et la société — Alan Cairns et Cynthia Williams;
- La dynamique politique du fédéralisme canadien — Richard Simeon;
- Les institutions de représentation — Peter Aucoin;
- Les dimensions politiques de la politique économique — G. Bruce Doern;
- La politique industrielle — André Blais.

Les collaborateurs ont étudié un certain nombre d'événements qui ont amené les Canadiens à s'interroger sur leur capacité de se gouverner avec sagesse et efficacité. Dans plusieurs cas, ces événements ne sont pas survenus qu'au Canada; c'est pourquoi on trouve des études comparatives sur la façon dont les autres pays ont abordé les problèmes que nous connaissons. Tenant compte de la tradition parlementaire du Canada, de son système fédéral de gouvernement, de son économie mixte et du fait qu'il constitue une société bilingue et multiculturelle, les collaborateurs ont également exploré des moyens de réaménager les rapports de pouvoir et d'influence entre les institutions afin de rétablir les principes démocratiques fondamentaux de représentativité, de réceptivité et de responsabilité.

Le Programme de recherche sur l'économie, enfin, a été organisé suivant sept modules :

- La macro-économie — John Sargent;
- Le fédéralisme et l'union économique — Kenneth Norrie;
- La structure industrielle — Donald G. McFetridge;
- Le commerce international — John Whalley;
- La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada — François Vaillancourt;
- Le marché du travail et les relations de travail — Craig Riddell;
- La pensée économique et les questions sociales — David Laidler.

La recherche relative à l'économie a porté sur l'affectation des ressources, humaines et autres, sur l'incidence des institutions et des politiques sur l'affectation de ces ressources, et sur la répartition des gains résultant de la mise en valeur de ces ressources. Elle a aussi eu pour objet la nature du développement économique, les éléments qui façonnent la structure régionale et industrielle du Canada, et la dépendance économique réciproque entre le Canada et les autres pays. Cette recherche visait à nous faire mieux comprendre ce qui détermine notre potentiel économique et comment les instruments de politique économique peuvent servir les objectifs que nous nous fixerons.

Trois modules de recherche — soit un de chaque programme — ont été fusionnés; ce sont les modules sur l'union économique canadienne, sur la dynamique politique du fédéralisme canadien, et sur le fédéralisme et l'union économique. Par conséquent, les volumes sur le fédéralisme et l'union économique, tout comme le volume sur le Nord, sont le fruit d'un travail interdisciplinaire.

Nous sommes particulièrement redevables aux coordonnateurs et coordonnatrices de recherche, qui ont non seulement organisé le travail, rassemblé et analysé les nombreuses études, et regroupé leurs principales constatations dans des aperçus, mais aussi contribué de manière substantielle au *Rapport* de la Commission. Nous les remercions de ce travail, souvent accompli dans des conditions difficiles.

Malheureusement, l'espace ne nous permet pas de remercier chacun des membres du personnel de la Commission. Nous aimerions toutefois exprimer notre reconnaissance au président de la Commission, Donald S. Macdonald, au directeur exécutif, Gerald Godsoe, et au directeur de l'élaboration des politiques, Alan Nymark, qui ont suivi de près le déroulement de nos travaux et joué un rôle central dans la prise en considération des recherches pour la préparation du *Rapport*. Nous voulons également remercier le conseiller administratif de la Commission, Harry Stewart, pour ses conseils et son aide, de même que le directeur des publications, Ed Matheson, chargé de la publication des

volumes de recherche. Un merci tout spécial à Jamie Benedickson, coordonnateur des politiques et adjoint spécial du président, qui a assuré la liaison entre le personnel de recherche, d'une part, et le président et les commissaires, d'autre part. Nous sommes également redevables à l'auxiliaire administrative du Programme de recherche, Donna Stebbing, et au personnel de secrétariat, Monique Carpentier, Barbara Cowtan, Tina De Luca, Françoise Guilbault et Marilyn Sheldon.

Enfin, un merci bien mérité à nos plus proches collaborateurs et collaboratrices, les attachés de direction Jacques J.M. Shore (Droit et Constitution), Cynthia Williams, et Karen Jackson qui lui a succédé (Politique et institutions de l'État), et I. Lilla Connidis (Économie). Leur contribution tant aux trois programmes de recherche qu'à l'ensemble des travaux de la Commission mérite d'être soulignée.

IVAN BERNIER
ALAN CAIRNS
DAVID C. SMITH



Le module de recherche sur la macro-économie, créé dans le cadre de la Commission royale, visait à jeter une lumière nouvelle non seulement sur l'évolution macro-économique qui a eu lieu au Canada depuis la guerre, et particulièrement pendant les deux dernières décennies, mais aussi sur les questions d'actualité en matière de politique macro-économique et sur les perspectives d'avenir du Canada dans ce domaine. Les travaux menés dans le cadre de ce programme ont été pris en considération dans la préparation du Rapport et forment les volumes 19 à 25 des études commandées par la Commission.

Le volume 25 constitue la seule monographie parmi l'ensemble des ouvrages préparés dans le cadre du Programme de recherche sur la macro-économie. Cette monographie a été préparée par W. Craig Riddell qui a également coordonné le module de recherche sur le marché du travail et les relations de travail, qui relève du Programme de recherche sur l'économie de la Commission. Le présent volume couvre un vaste éventail de sujets touchant la macro-économie et traite plus particulièrement, dans une perspective à la fois analytique et pratique, des liens qui existent entre l'inflation et le chômage (chapitre 1) et de la politique de la gestion de la demande comme réponse à l'inflation et au chômage (chapitre 3). Les auteurs du volume 21 intitulé *Les politiques budgétaire et monétaire* traitent également de ces questions et passent en revue diverses analyses empiriques de la hausse des revenus (chapitre 2). Cet ouvrage complète l'examen de la hausse des prix effectué par O'Reilly, White et Ford au volume 20. Enfin, Riddell, dans sa monographie, examine en détail les mécanismes de contrôle des prix et des salaires en tant qu'instrument de la politique macro-économique (cha-

pitre 4) et se penche sur les modifications qui pourraient leur être apportées pour tenter de régler les difficultés que soulèvent l'inflation et l'instabilité cyclique de l'économie. Cet auteur fait également une recension des écrits sur l'expérience de plusieurs pays et celle du Canada dans ce domaine.

JOHN SARGENT



L'auteur de cette monographie s'est inspiré de trois études préparées dans le cadre du Programme de recherche sur la macro-économie. Il s'agit de *La lutte contre l'inflation et le chômage au Canada : les options et leurs conséquences*, *Les mesures salariales axées sur la stimulation : tour d'horizon et évaluation* (qui forme essentiellement le chapitre 5 de l'ouvrage) et *L'inflation salariale au Canada* (chapitre 2). J'aimerais exprimer ma gratitude à John Sargent, le coordonnateur de la recherche ainsi qu'à Clarence Barber, John Crowe, Caroline Digby, Wendy Dobson, John McCallum, Keizo Nagatani, Douglas Purvis, David Slater, Gordon Sparks et Bill White pour les commentaires utiles qu'ils ont apportés à cet ouvrage. J'ai aussi grandement bénéficié des suggestions que m'ont faites, après avoir lu le manuscrit, les personnes suivantes : les membres du comité de lecture, John Helliwell, Stephen Jones, George Kahn, Richard Lipsey et Frank Reid.

Le chapitre 5 de cette monographie prend sa source dans un ouvrage préparé antérieurement pour le ministère des Finances (Ottawa). Je désire remercier John Lester, Philip Smith et Hugh Young de leurs conseils et de leurs commentaires pertinents.

Je désirerais remercier tout particulièrement ma femme Rosemarie et mon fils Chris de l'appui et de la patience qu'ils ont manifestés.

W. CRAIG RIDDELL



L'inflation et le chômage : faits saillants, considérations et questions importantes

Au cours des deux dernières décennies, l'inflation et le chômage ont occupé une place prépondérante parmi les grandes questions de politiques. Ces questions constituent, encore aujourd'hui, des défis majeurs pour les responsables des politiques. Depuis plusieurs années maintenant, une politique énergique de resserrement de la demande a permis de réduire considérablement l'inflation. Au Canada, l'inflation des prix et des salaires a baissé de 10 à 12 pour cent en 1980–1981 à environ 4 pour cent en 1984–1985. Des réductions semblables se sont produites dans d'autres pays. Les coûts de cette politique ont été énormes. Les taux de chômage ont grimpé à des niveaux jamais encore atteints depuis la Grande Crise des années 1930. Les taux d'intérêt élevés et la faiblesse du marché des produits ont conduit plusieurs entreprises et plusieurs agriculteurs à la faillite. Il est donc opportun de réfléchir sur le choix des objectifs (vaincre l'inflation) ou à tout le moins sur le choix des instruments de politique (gestion de la demande). Cependant, la question la plus importante est de savoir comment faire face au défi de l'inflation et du chômage à l'avenir. La présente étude a pour but d'examiner les principales options de politiques et d'en résumer ce qui est connu au sujet de leur efficacité.

On a beaucoup écrit au sujet de l'inflation et du chômage, de leurs causes et de leurs effets ainsi que des solutions possibles. Ces questions sont complexes et controversées. Il y a maintenant plus de dix ans, James Tobin, gagnant du prix Nobel, (1972, p. 1) affirmait : « Le chômage et l'inflation continuent de préoccuper et de confondre tout le monde, y compris les économistes, les hommes d'État, les journalistes et les ménagères. Le lien entre le chômage et l'inflation constitue le principal problème économique des présidents et des premiers ministres

ainsi que le plus grand domaine de controverse et d'ignorance en macro-économie. » La présente étude ne prétend pas épuiser tous les aspects de ce sujet complexe. Nous nous concentrons sur les options de politiques — les coûts et les avantages pour la société de différentes méthodes de lutte contre l'inflation et le chômage. Néanmoins, aucun examen sérieux des politiques publiques n'est possible sans une certaine compréhension des causes des divers phénomènes et des conséquences pour la société des résultats possibles. La présente introduction de même que le prochain chapitre fournissent un examen rétrospectif tandis que l'évaluation détaillée des options de politiques fait l'objet des chapitres suivants.

Le chapitre 1 est organisé de la façon suivante. Un bref résumé de l'expérience canadienne est d'abord fourni. Vient ensuite un aperçu de l'évolution des événements et des opinions au sujet de l'inflation et du chômage. Notre connaissance actuelle de ces phénomènes, la façon dont notre expérience en macro-économie en a marqué notre compréhension — l'influence des événements sur les idées — et, inversement, des idées sur les événements sont décrits. La section suivante fournit un résumé de la nature du processus inflationniste et de la relation entre l'inflation et le chômage. Ces deux sections mettent l'accent sur les progrès importants des connaissances dans ce domaine, sur l'existence d'un consensus chez les économistes quant aux aspects fondamentaux ainsi que sur les sujets de controverses et de discussions. Le chapitre conclut par un aperçu général des options à court et à long termes dans la lutte contre l'inflation et le chômage.

L'inflation des salaires contribue grandement au processus inflationniste. Les observations empiriques sur les déterminants de l'inflation des salaires au Canada font l'objet du chapitre 2. Ce chapitre s'ajoute donc aux analyses de comportement des prix qui ont été effectuées par Howitt (1985), O'Reilly (1985) et O'Reilly, White et Ford (1985). Il constitue également le pivot de l'analyse de politiques qui suit, puisque la plupart des politiques de contrôle de l'inflation accordent une grande importance aux ententes salariales.

Les autres chapitres présentent des options de politiques. Un certain nombre d'événements survenus — croissance de l'inflation depuis le milieu des années 1960, vitesse acquise apparente à laquelle l'inflation est parvenue et *stagflation* (présence simultanée d'une forte inflation et d'un chômage élevé) au cours des années 1970 — ont causé beaucoup d'inquiétude au sujet de la situation économique et ont conduit à diverses suggestions pour réduire les pressions inflationnistes. Certaines de ces suggestions comportent des réformes radicales aux arrangements institutionnels actuels. Bien que la présente étude ne vise pas à examiner chacune de ces propositions, nous tentons de traiter de celles qui, dans l'état des connaissances actuelles, semblent retenir le plus d'attention. Ces politiques sont traitées dans l'ordre qui suit : la restriction de la

demande (chapitre 3), les programmes de contrôle et de restriction des prix et des salaires (chapitre 4), les politiques de revenus basées sur des mesures d'encouragement (chapitre 5) et les réformes structurelles des mécanismes de détermination des salaires (chapitre 6). Les principales conclusions de l'étude sont présentées au dernier chapitre.

La revue de l'expérience canadienne

L'expérience canadienne en ce qui a trait à l'inflation, au chômage et à quelques autres aspects importants de la performance macro-économique est illustrée aux figures 1-1 et 1-2 et au tableau 1-1. Afin de faire abstraction des effets de la conjoncture, le tableau 1-1 indique la performance moyenne entre les années de pointe de la conjoncture d'après-guerre 1956, 1966, 1973 et l'année 1981¹. (On trouvera plus de détails au tableau 1-2 de la prochaine section.) Les données moyennes pour la période antérieure à 1946 sont aussi fournies afin de permettre une perspective historique. Cependant, comme le démontrent clairement les figures 1-1 et 1-2, il existe une variabilité considérable sous-jacente à ces moyennes.

Avant la Seconde Guerre, le niveau des prix et le taux de chômage fluctuaient considérablement. La Crise économique a provoqué une chute spectaculaire des prix et de l'emploi. Au cours de la guerre, le taux de chômage a connu des niveaux très bas et les prix ont monté. Deux poussées d'inflation se sont produites au cours de la période d'après-guerre, la première eut lieu presque immédiatement après la guerre, la seconde, pendant la guerre de Corée. Par ailleurs, les taux d'inflation

TABLEAU 1-1 Principales tendances économiques, 1927-1984

Période	Taux de croissance ^a			Moyenne annuelle	
	Revenu réel par habitant ^b	Productivité ^c	Emploi ^d	Taux d'inflation ^e	Taux de chômage ^f
1927-1946	2,2	2,1	1,4	0,1	8,1
1947-1956	2,6	3,5	1,8	4,3	3,2
1957-1966	2,4	2,1	2,5	2,0	5,5
1967-1973	3,9	2,5	3,0	4,4	5,2
1974-1981	1,7	0,1	2,9	9,7	7,3
1982-1984	0,0	1,1	0,0	7,0	11,4

Notes : a Les taux de croissance sont les moyennes des augmentations composées, à partir du niveau de l'année précédant la période spécifiée au niveau de la dernière année de la période spécifiée.

b DNB (en termes réels) par habitant.

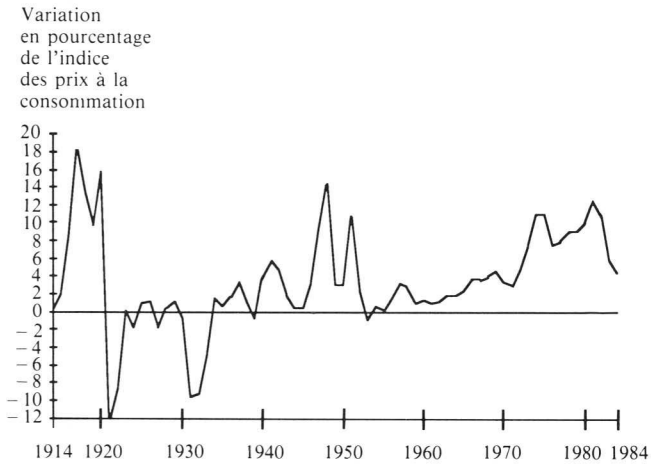
c DNB (en termes réels) par personne occupant un emploi.

d Emplois civils, les séries de 1946 et 1966 comportent certaines anomalies mineures.

e Tel que mesuré selon l'indice des prix à la consommation.

f Les séries de 1946 et 1966 comportent certaines anomalies mineures.

FIGURE 1-1 L'inflation au Canada, 1914-1984



Sources : Canada, Statistique Canada, *Historical Statistical Compendium*, préparé pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Statistique Canada, 1985; Canada, ministère des Finances, *Economic Review*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, diverses années.

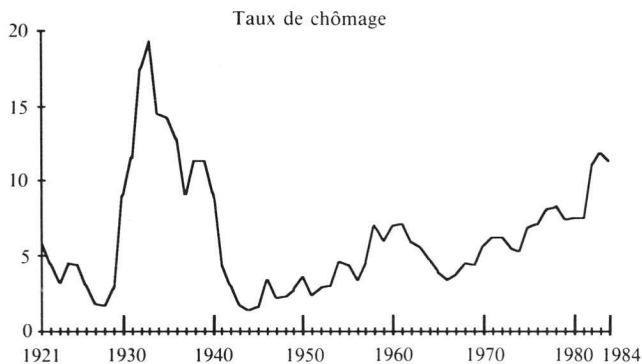
sont demeurés faibles comparativement aux années passées et à celles qui suivront, et ils n'indiquaient aucune tendance évidente. Les taux de chômage étaient également bas selon les normes d'autres périodes, quoi qu'ils aient grimpé au cours de la récession de 1957-1958 et qu'ils se soient maintenus à des niveaux au-dessus de la normale jusqu'au début des années 1960.

La performance économique générale fut excellente de 1947 à 1973. La productivité et le revenu réel par habitant ont augmenté rapidement en comparaison avec les hausses des années antérieures et celles que l'on connaîtra par la suite. La croissance de l'emploi, en particulier, fut remarquable. À l'exception des deux poussées d'inflation et de la récession de 1957-1958 déjà mentionnées, l'inflation et le chômage étaient relativement bas, bien que l'inflation ait commencé à grimper vers le milieu des années 1960.

La détérioration de la performance économique depuis 1973 est démontrée au tableau 1-1. La présence simultanée d'une forte inflation et d'un haut niveau de chômage au cours de la période de 1974 à 1981 contrastait avec l'expérience passée. Une forte baisse du taux de croissance de la productivité se produisit ainsi qu'un ralentissement de la croissance du revenu réel. Seule la croissance des taux d'emploi demeurait saine.

Les années qui suivirent ont été marquées par la grave récession de 1982-1983. La forte hausse des taux de chômage ne fut suivie, jusqu'à

FIGURE 1-2 Le chômage au Canada, 1921-1984



Sources : M. C. Urquhart (édit.), *Historical Statistics of Canada*, Toronto, Macmillan, 1965; Canada, ministère des Finances, *Economic Review*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, diverses années.

maintenant, que par une légère baisse de ces taux lors de la reprise (figure 1-2). La récession a aussi coïncidé avec une diminution marquée de l'inflation, diminution qui s'est poursuivie à un rythme ralenti au cours de la reprise.

Cette esquisse de l'expérience canadienne passe nécessairement sous silence plusieurs événements importants. La période d'après-guerre fut marquée par la croissance et par des transformations structurelles de l'économie canadienne, comme cela s'est produit dans plusieurs pays occidentaux. Les changements les plus remarquables furent l'évolution démographique subséquente au « baby boom » et l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, particulièrement des femmes mariées². La composition de la main-d'oeuvre fut dès lors considérablement différente de ce qu'elle était auparavant : augmentation de la proportion des femmes et des jeunes et diminution de la proportion des hommes adultes. Les changements à la composition industrielle de l'emploi ont coïncidé avec ces tendances et y étaient reliés : croissance rapide du secteur des services et croissance nulle ou ralentie de l'agriculture, des industries primaires et du secteur manufacturier. À ces changements, il faut ajouter d'autres transformations de la période d'après-guerre qui ont influé sur la performance de l'économie et le bien-être des Canadiens, par exemple, l'élaboration d'un cadre juridique qui a facilité la participation syndicale et l'adoption des négociations collectives comme mécanisme de détermination des salaires et des conditions de travail, l'augmentation du taux de participation syndicale, particulièrement dans le secteur public, l'adoption fréquente de contrats de travail fixes et de longue durée ainsi que l'expansion de l'État-providence dans des domaines tels que la santé, les régimes de retraite et l'assurance-

chômage. Cette évolution est décrite en détail ailleurs³, et ses conséquences sur l'inflation et le chômage seront signalées à l'occasion.

L'évolution des événements, de la pensée économique et des politiques

La présente section résume les principaux événements qui ont marqué la situation décrite ci-haut et décrit l'évolution de la théorie économique sur la relation entre le chômage et l'inflation. Plusieurs aspects de l'expérience d'après-guerre et de l'évolution des connaissances, qui sont nécessairement décrits brièvement ici, sont examinés plus en détail dans les chapitres qui suivent.

L'évolution des politiques au sujet de l'inflation et du chômage peuvent créer une grande confusion dans le public, cependant les politiques adoptées reflétaient en grande partie l'évolution de la pensée économique au sujet de la relation entre ces variables clés. Il est bon de rappeler comment Keynes (1936, p. 383) concevait l'influence de la pensée économique :

Les idées en économie et en philosophie politique, qu'elles soient justes ou qu'elles soient erronées, ont plus d'emprise qu'on ne le croit généralement. En réalité, peu d'autres choses mènent le monde. Les hommes pratiques qui se croient à l'abri de toute influence intellectuelle sont souvent les esclaves de quelque économiste du passé. Le délire des fous qui sont au pouvoir, qui entendent des voix, s'inspire de quelque écrivain d'autrefois. Je suis convaincu que le pouvoir des intérêts acquis est fort exagéré comparé à la conquête graduelle des idées. [Traduction]

En économie, on peut distinguer trois courants de pensée qui seront étudiés ici sous les titres de dichotomie keynésienne, courbe de Phillips et hypothèse du taux naturel⁴. Cette évolution illustre d'une façon aussi valable que n'importe quelle autre, l'application de la méthode scientifique en économie — la comparaison de la théorie aux faits — ainsi que l'augmentation des connaissances et de la compréhension qui en résulte. Bien que ce processus présente un intérêt en soi, l'objectif principal d'une description de l'évolution des opinions est d'en comprendre le rôle dans le cours des événements — l'hypothèse de Keynes vérifiée dans la pratique.

La dichotomie keynésienne

Le premier mouvement de pensée économique recouvre la période s'étendant depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale jusqu'au début des années 1960. Cette période fut caractérisée non seulement par une performance économique extraordinairement bonne, comme nous l'avons déjà fait remarquer, mais aussi par l'acceptation grandissante des théories keynésiennes en macro-économie. À la fin des années

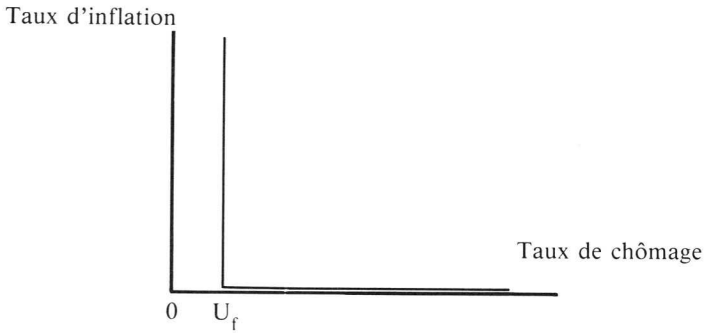
1950, le modèle de pensée comportait la notion d'un niveau de production avec plein emploi (production potentielle) où le chômage était constitué d'éléments frictionnels, structurels ou saisonniers. Les pressions inflationnistes étaient divisées entre les forces de l'inflation pour la demande et celles de l'inflation par les prix. L'inflation par la demande ne se produisait que lorsque la demande totale était supérieure à la production potentielle, c'est-à-dire lorsque l'économie connaissait le plein emploi. L'inflation par les prix pouvait se produire à un niveau inférieur au plein emploi mais les économistes ne s'entendaient pas sur les fondements théoriques et sur la pertinence empirique de l'inflation par les prix. La relation entre l'inflation et le chômage était illustrée par des figures en forme de L (voir figure 1-3a); un taux nul d'inflation était prévu jusqu'à la production potentielle (ou plein emploi, C_f à la figure 1-3a). Au niveau de la production potentielle, n'importe quel taux d'inflation était possible, dépendant de la quantité de la demande totale excédentaire. Dans ce modèle, la politique macro-économique avait un objectif précis : réaliser le plein emploi sans un « écart inflationniste » (c'est-à-dire, contrôler la demande totale de sorte que la production totale soit égale à la production potentielle sans la dépasser). L'inflation par les prix, si elle existait, exigeait des politiques autres que la gestion de la demande totale; par exemple, des contrôles directs ou d'autres restrictions sur les entreprises ou les syndicats puissants sur le marché. Dans cette perspective, il n'y avait pas de conflit entre les objectifs de plein emploi et ceux de la stabilité des prix et par conséquent, la recherche du plein emploi n'entraînait pas de coûts sociaux. Le chômage (au-dessus d'un certain niveau minimal) signalait donc l'existence d'un potentiel excédentaire dans l'économie ainsi que le besoin d'une politique de stimulation de la demande totale.

Une politique de plein emploi était annoncée officiellement au Canada en 1945 dans le Livre blanc sur l'emploi et les revenus (Canada, ministère de la Reconstruction et des Approvisionnements, 1945) et dans des déclarations semblables dans d'autres pays. Tout en concrétisant le désir de la société de ne jamais revivre les horreurs de la Crise, ce Livre blanc était aussi fondé sur les conceptions courantes de ce qui était possible aussi bien que souhaitable. Il reflétait en particulier l'opinion selon laquelle il n'existe pas de conflit entre des objectifs de plein emploi et la stabilité des prix et selon laquelle tout chômage supérieur à un niveau frictionnel et structurel minimal (habituellement appelé « chômage secondaire à une demande déficitaire ») était involontaire en plus d'entraîner un gaspillage des ressources humaines (Ashenfelter, 1983).

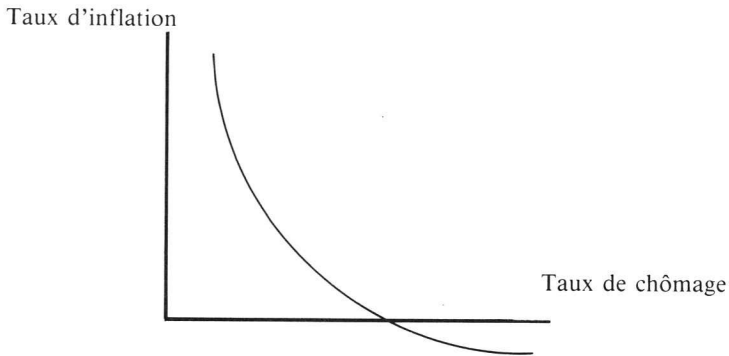
On a réussi à maintenir le chômage à de bas niveaux au cours de la première décennie après la guerre (3,2 pour cent en moyenne — voir le tableau 1-1). Les deux poussées importantes d'inflation se sont produites dans des conditions de plein emploi ou presque, conformément à

FIGURE 1-3 L'évolution des perceptions quant au rapport entre l'inflation et le chômage

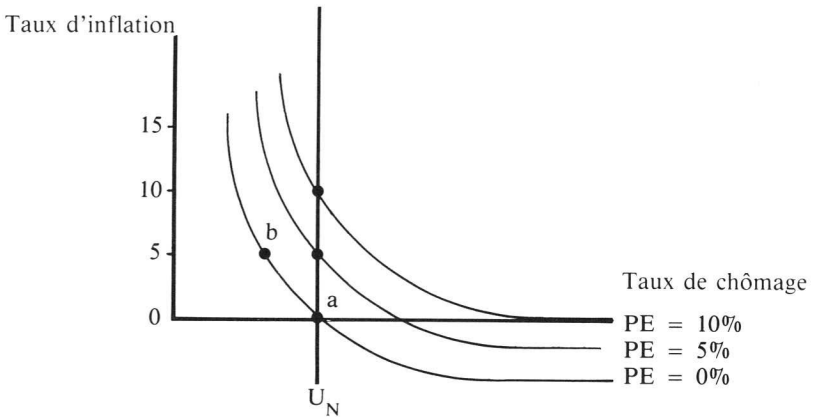
A. Le rapport keynésien en forme de « L »



B. La courbe de Phillips



C. Courbes de Phillips pour le long terme et le court terme



la relation inflation-chômage en forme de L. Vers la fin des années 1950 cependant, on a commencé à s'inquiéter au sujet de « l'inflation rampante » qui est un phénomène de taux faibles mais positifs de hausse des prix même lorsque l'économie donne des signes de ralentissement. L'expérience de la récession de 1957–1958 au cours de laquelle l'inflation avait baissé tout en demeurant positive ajoutait à cette préoccupation. Les taux élevés de chômage de la fin des années 1950 et du début des années 1960 ainsi que l'inflation rampante des années 1950 constituaient deux aspects de la performance économique qui retenaient l'attention des responsables des politiques. Un autre sujet de préoccupation était la possibilité d'un taux appréciable ou d'une période prolongée de chômage structurel relié à l'automatisation et au changement technologique et sur laquelle le débat s'est poursuivi jusqu'au début des années 1960.

Au cours de cette période, on a commencé à faire la distinction entre le rôle de la politique macro-économique et celui de la politique du travail. Cette dernière devrait être réservée au chômage qui résultait d'une demande non déficitaire. Bien qu'on ait reconnu qu'un certain niveau de chômage frictionnel, structurel et saisonnier était non seulement inévitable mais peut-être souhaitable, on admettait la possibilité que les niveaux réels soient supérieurs aux niveaux souhaitables. Les politiques telles le recyclage, le remplacement et la diffusion de l'information au sujet du marché du travail furent étudiées afin de réduire le taux de chômage en période de plein emploi.

La gravité de la récession de la fin des années 1950 et la lente reprise ont suscité un débat majeur au sujet de la politique monétaire dans une économie ouverte (Sparks, 1985). En dépit de la faiblesse des conditions économiques — le taux de chômage atteignit 7,9 pour cent en 1958, le plus bas niveau depuis la Crise — la Banque du Canada a appliqué une politique de resserrement monétaire au cours de la période de reprise de 1959–1961. Même si cette approche correspondait en partie à une certaine inquiétude au sujet des effets inflationnistes d'une politique plus expansionniste, on se préoccupait surtout de la balance des paiements, en particulier du déficit du compte courant. La faiblesse de la politique de la Banque — la politique de resserrement monétaire constituant la cause de l'état de la balance des paiements et non la solution — entraîna éventuellement le remplacement du gouverneur de la Banque du Canada en 1961. Par la suite, les politiques monétaires et fiscales furent expansionnistes, et en 1962 le dollar canadien était fixé à 92,5 cents US; les conditions d'un boom des exportations et des dépenses d'investissements étaient créées.

L'expérience des années 1950 démontre une nette faiblesse du modèle macro-économique keynésien décrit plus haut. Les pressions inflationnistes commencèrent à se faire sentir bien avant que l'économie ne fonctionne à de hauts niveaux de production. Ainsi que Burns (1951,

p. xxi) le fait remarquer brièvement, « L'inflation n'attend pas le plein emploi ». La dichotomie qu'implique la relation en forme de L du chômage et de l'inflation était trop prononcée. La voie était tracée pour une relation plus continue entre l'inflation et l'emploi (ou la production) — la courbe de Phillips.

Le compromis de la courbe de Phillips

Le second courant de pensée en économie se situe pendant la décennie 1960 alors que la courbe de Phillips, ou le compromis entre l'inflation et le chômage, était intégrée aux théories et aux modèles macro-économiques (voir la figure 1-3b). Cette phase commença par les études originales de Phillips (1958) et de Lipsey (1960) et fut suivie par une période de recherche empirique intensive au cours de laquelle des courbes de Phillips furent déterminées pour tous les pays qui possédaient les données pertinentes. Au Canada, le concept d'un compromis permanent entre l'inflation et le chômage devint grandement accepté par les responsables des politiques vers le milieu des années 1960. L'étude de Bodkin *et al.* (1966) illustre bien ce point de vue de même que le genre de preuve empirique sur laquelle il se fondait.

L'intégration de la courbe de Phillips à la théorie macro-économique eut des conséquences importantes dans le domaine des politiques. Un concept bien défini du plein emploi n'existait plus. À la place, les responsables des politiques pouvaient choisir entre divers taux de chômage et divers taux correspondant d'inflation. Le rôle de la politique macro-économique consistait à choisir (en comparant les coûts de l'inflation et ceux du chômage) et à maintenir (au moyen de politiques de gestion de la demande) la combinaison d'inflation et de chômage préférée par la société. De façon empirique au cours des années 1960, on concevait en général que le « plein emploi » comportait un taux de chômage de 3 à 4 pour cent. Selon les estimations des courbes de Phillips, ce résultat impliquait un taux d'inflation positif bien que faible⁵. Les gouvernements, reflétant en cela les opinions de l'époque, acceptèrent cette inflation comme le « prix » d'une baisse du chômage⁶. Autrement dit, les analystes des politiques considéraient que la réduction de l'inflation coûtait trop cher; par exemple, les compromis estimés par Bodkin *et al.* (1966) signifiaient qu'une hausse du taux de chômage de 4 et 5 pour cent réduirait l'inflation d'environ 0,6 à 0,7 pour cent.

Les opinions sont demeurées partagées quant à la possibilité pour les responsables des politiques de maintenir l'économie à un endroit précis de la courbe de Phillips au moyen de politiques fiscales et monétaires. L'adoption graduelle des théories keynésiennes et le développement de modèles économétriques a donné naissance à un certain optimisme quant à la possibilité grandissante d'un tel « ajustement précis » de l'économie. On reconnaissait généralement cependant les difficultés

créées dans le domaine de la politique de stabilisation par la variabilité et l'imprévisibilité des effets tardifs des politiques fiscales, monétaires et autres ainsi que par le décalage entre le moment de l'identification et celui de la réaction aux déviations par rapport au plein emploi.

Le rôle possible d'une politique du marché du travail (telle que l'amélioration de la diffusion de l'information et les mesures d'encouragement à la formation et à la mobilité) était de déplacer la courbe de Phillips, c'est-à-dire, de permettre à l'économie de réaliser une inflation moindre pour chacun des taux de chômage. Holt *et al.* (1971) constituent un bon exemple de ce point de vue. De plus, on s'intéressait de plus en plus, en se basant surtout sur l'expérience de plusieurs pays européens, au rôle possible des politiques des revenus dans le contrôle des pressions inflationnistes et le maintien simultané de hauts niveaux d'emploi⁷.

L'hypothèse du taux naturel

Vers la fin des années 1960, le fondement théorique du concept d'un compromis permanent entre l'inflation et le chômage était mis en doute (les études originales furent celles de Phelps, 1968, et Friedman, 1968). De plus, la preuve empirique d'une telle relation diminuait rapidement; l'augmentation graduelle de l'inflation qui avait débuté au milieu des années 1960 avait entraîné des taux de croissance des salaires et des prix bien supérieurs à ceux qu'avaient prédit les courbes de Phillips, compte tenu du taux de chômage (voir le tableau 1-2). Le troisième courant de pensée, portant sur l'acceptation répandue de l'hypothèse d'un taux naturel, s'affirmait.

L'une des causes de la poussée inflationniste de la fin des années 1960 fut la hausse de l'inflation aux États-Unis. Cette dernière provenait en grande partie des conditions menant à une forte demande consécutives à la guerre du Viêt-nam et à son financement au moyen de l'émission de monnaie plutôt qu'au moyen d'impôts. Le taux de change fixe à l'époque signifiait que l'inflation américaine était transmise au Canada⁸. Cependant, même en l'absence de la guerre du Viêt-nam, il est probable que l'inflation se serait accélérée. Les politiques basées sur le concept d'un compromis selon une courbe de Phillips stable — acceptant un taux d'inflation positif bien que faible afin de maintenir des taux d'emploi élevés — ont conduit à l'anticipation que des taux d'inflation positifs se maintiendraient. À mesure que ces attentes se répercutaient sur le comportement de la détermination des prix et des salaires ainsi que des taux d'intérêt, la courbe de Phillips se déplaçait vers le haut comme Phelps (1968) et Friedman (1968) l'avaient prédit.

Le principal argument de Phelps et Friedman était que la relation à court terme entre l'inflation et le chômage diffère de la relation à long terme entre ces variables. À court terme, compte tenu des attentes inflationnistes, il est possible au moyen d'une politique expansionniste

TABLEAU 1-2 Inflation, chômage et indicateurs économiques connexes, 1960-1984

Année	Monnaie et dépôts à terme ou prévis		Taux de changement ^a							Chômage ^c
	Monnaie et dépôts à vue (M1)	Monnaie transférables par chèque (M2)	Indice des prix à la consommation (IPC)	IPC sans les ali-ments	IPC sans les ali-ments et l'énergie	Taux des salaires négocies ^b	Taux des salaires réels ^b	Emploi ^c		
1960	1,3	—	1,4	—	—	—	—	—	1,6	7,0
1961	5,2	—	0,9	—	—	—	—	3,3	1,5	7,1
1962	3,3	—	1,1	0,9	—	—	—	3,5	2,8	5,9
1963	5,9	—	1,8	1,2	—	—	—	3,7	2,4	5,5
1964	5,1	—	1,8	1,8	—	—	—	4,7	2,9	4,7
1965	6,4	—	2,4	2,4	—	—	—	5,4	3,0	3,9
1966	6,8	—	3,7	2,8	—	—	—	7,9	4,2	3,4
1967	9,8	—	3,6	4,4	—	—	—	8,4	2,9	3,8
1968	4,4	—	4,0	4,5	—	—	—	7,5	1,9	4,5
1969	7,1	10,6	4,6	4,5	—	—	—	7,6	3,1	4,4
1970	2,4	7,2	3,3	3,9	—	—	—	8,7	1,1	5,7
1971	13,0	12,6	2,9	3,4	—	—	—	7,9	2,3	6,2
1972	14,4	10,8	4,8	3,7	3,9	—	—	8,8	3,0	6,2
1973	14,5	14,7	7,5	5,1	4,6	—	—	11,0	5,0	5,5
1974	9,3	20,5	10,9	8,8	8,3	—	—	14,7	4,2	5,3
1975	14,0	15,2	10,8	10,0	9,6	—	—	19,2	1,7	6,9
1976	8,0	13,0	7,5	9,4	8,8	—	—	8,4	2,1	7,1
1977	8,5	14,3	8,0	7,8	7,3	—	—	7,9	1,8	8,1
1978	10,1	11,1	9,0	6,4	6,1	—	—	7,1	3,5	8,3
1979	6,9	15,7	9,1	7,9	7,6	—	—	8,8	4,1	7,4
1980	6,4	18,9	10,1	10,0	9,4	—	—	11,1	3,0	7,5
1981	3,8	15,2	12,5	12,8	10,9	—	—	13,3	2,8	7,5

1982	0,6	9,3	10,3	10,8	11,8	10,7	10,0	-0,8	-3,3	11,0
1983	10,3	5,7	5,5	5,8	6,4	6,3	5,6	-0,2	0,9	11,9
1984	2,4	4,2	3,0	4,3	4,0	4,0	3,5	-0,8	2,5	11,3

Sources : Statistique Canada, *Recueil de statistiques historiques*, préparé pour la Commission royale; Ministère des finances, *Revue économique*, 1984; calculs de l'auteur.

Notes : a Changement d'année en année en pourcentage.

b Augmentation moyenne annuelle composée en pourcentage des taux de salaires de base pour les nouvelles ententes salariales. Les données de 1961 à 1966 sont tirées de la *Bank of Canada Review*, décembre 1971, et ne correspondent pas exactement aux données de 1966 à 1984.

c Les données de 1960 à 1966 sont basées sur la première *Enquête sur la main-d'oeuvre*, celles de 1967 à 1984 sont basées sur l'*Enquête sur la main-d'oeuvre* révisée.

de la demande totale (non anticipée) de diminuer le chômage et ainsi de réduire l'inflation; afin de passer d'un point à un autre, comme de « a » à « b » dans la figure 1-3c. Cette intervention cependant produit un taux d'inflation supérieur à celui qui est prévu, la position atteinte (point « b ») n'en est donc pas une d'équilibre. La relation à long terme montre des combinaisons d'équilibre entre l'inflation et le chômage, celles où l'inflation réelle et l'inflation anticipée sont égales. Phelps et Friedman ont prédit également que les agents de détermination des salaires et des prix auraient tendance à tenir compte des attentes inflationnistes sur une base de « un à un », c'est-à-dire que les augmentations des prix et des salaires seront égales à l'inflation anticipée afin de s'assurer de l'augmentation réelle prévue des salaires et des prix. Dans ces circonstances, la relation à long terme entre l'inflation et le chômage est verticale au taux naturel de chômage C^n (voir la figure 1-3c).

Deux autres facteurs peuvent avoir joué dans l'accélération de l'inflation vers la fin des années 1960. La montée en flèche des prix entraîna une baisse des salaires réels, en comparaison avec les salaires déjà connus ou anticipés, et exerça des pressions dans les négociations collectives pour obtenir des augmentations de « rattrapage » afin de rétablir les salaires réels. En même temps, il y eut une remontée de l'activisme syndical exprimé selon les grèves qui ont augmenté considérablement vers la fin des années 1960 par rapport aux périodes précédentes⁹. On attribue généralement les baisses des salaires réels à une vague de grèves et d'ententes salariales élevées qui s'est produite dans un certain nombre de pays européens (Flanagan, Soskice et Ulman, 1983). Cette augmentation de l'activisme syndical de « la base » a entraîné l'échec des politiques des revenus tripartites qui avaient été utilisées dans plusieurs de ces pays pour tenter de maintenir des taux d'emploi élevés sans augmenter l'inflation. (L'expérience européenne du tripartisme est décrite au chapitre 4.)

De plus, le taux de croissance des syndicats au Canada commença à s'accroître vers le milieu des années 1960¹⁰. En 1965, le taux de participation syndicale (le nombre de syndiqués exprimé en pourcentage du nombre de tous les travailleurs salariés à l'exception des travailleurs agricoles) était environ le même qu'en 1946, soit environ 30 pour cent. En 1983, ce taux était de 40 pour cent. Les travailleurs nouvellement organisés obtiennent souvent des hausses de salaires au-dessus de la normale dans les premiers contrats alors que s'établit la différence de salaire avec et sans syndicat¹¹. Pour cette raison, une augmentation du taux de participation syndicale peut entraîner des pressions inflationnistes additionnelles (temporaires).

L'accélération de l'inflation devint une question embarrassante en regard des prévisions économétriques basées sur la méthodologie de la courbe stable de Phillips et sema la consternation parmi les responsables des politiques. L'utilisation possible de certaines formes de politique

des revenus fit l'objet de nombreuses discussions. Le Conseil économique du Canada chargea Smith (1966) d'effectuer une étude de l'expérience des autres pays et consacra une grande partie de sa troisième revue annuelle aux questions d'inflation, de chômage et de politique des revenus. Le Groupe de travail sur les relations industrielles traitait aussi de ces questions dans son rapport final (Canada, Groupe de travail sur les relations industrielles, 1968). Bien que ces deux organismes consultatifs aient déconseillé le recours à une politique des revenus, le Livre blanc *Politiques en vue de la stabilité des prix* (Canada, Consommation et Corporations Canada, 1968) exprimait l'inquiétude du gouvernement fédéral au sujet de l'insuccès des politiques fiscales et monétaires classiques à rétablir la stabilité des prix sans entraîner des coûts inacceptables sous forme de diminution de l'emploi et de la production. Par la suite, le gouvernement fédéral a créé la Commission des prix et des revenus afin « d'enquêter et de faire rapport sur les causes, les mécanismes et les effets de l'inflation et d'informer ceux qui sont ordinairement appelés à prendre des décisions affectant les prix et les revenus, ainsi que le gouvernement et le grand public, sur les moyens d'assurer la stabilité des prix » (Canada, Commission des prix et des revenus, 1972). La Commission a tenté d'obtenir une entente entre les milieux d'affaires, les syndicats et le gouvernement au sujet d'un programme de restriction des prix et des salaires. Cependant, comme nous le verrons au chapitre 4 de la présente étude, on n'est jamais parvenu à obtenir l'appui des syndicats.

Le taux de change fixe qui était en vigueur depuis 1962 nuisait à l'utilisation de la politique monétaire en vue de réduire les pressions inflationnistes. Le maintien du taux de change fixe au moment de la hausse du taux d'inflation aux États-Unis a entraîné une rapide expansion de la masse monétaire au Canada vers la fin des années 1960 (voir le tableau 1-2). En 1970, le gouvernement laissa flotter le dollar canadien et une appréciation rapide s'ensuivit. Il se produisit alors une hausse du chômage de presque 6 pour cent et une baisse du taux de croissance. Les ententes salariales n'indiquaient cependant aucune tendance à la baisse (tableau 1-2).

La lutte contre l'inflation fut de courte durée. La flexibilité du taux de change permit aux autorités de rechercher un taux d'inflation moins élevé que le taux américain. Cependant, l'inquiétude au sujet de la hausse du chômage à plus de 6 pour cent en 1971 et des effets de l'appréciation du dollar canadien sur la position concurrentielle des industries exportatrices n'a pas permis d'exploiter la situation. Dans ce dernier cas cependant, cette inquiétude était mal fondée (Sparks, 1985). Les politiques fiscales et monétaires sont devenues expansionnistes et une période de croissance rapide suivit (Purvis et Smith, 1985; Sparks, 1985).

Dans son rapport final publié en 1972, la Commission des prix et des

revenus attribuait la hausse de l'inflation au cours des années 1960 aux pressions croissantes de la demande reliées à la fixation du dollar canadien à 92,5 cents en 1962, aux politiques fiscales et monétaires expansionnistes mises en œuvre au Canada au début des années 1960 ainsi qu'aux pressions inflationnistes de l'économie américaine vers la fin de la décennie. Selon le rapport, la persistance de l'inflation en 1970–1971, en dépit d'un ralentissement de la demande, était due aux retards de la réponse des prix et des salaires aux variations de la demande ainsi qu'aux attentes inflationnistes apparues lors de la hausse de l'inflation au cours des années 1960. La Commission rejeta l'option de « vivre avec l'inflation » et exprima des doutes quant à l'utilité de politiques de main-d'œuvre, de développement régional et autres pour réduire le chômage à un niveau compatible avec un taux d'inflation stable estimé entre 4,5 et 5 pour cent. La Commission préférait le recours aux politiques des revenus et de gestion de la demande dans la lutte contre l'inflation. Bien que la gestion de la demande devait constituer l'instrument principal, la Commission reconnaissait l'utilité d'une politique des revenus temporaire :

Concurremment aux politiques visant à la création et au maintien d'un climat de demande stable, le recours temporaire aux contrôles permet rapidement et sûrement de rendre les hausses, et des prix et coûts, compatibles avec les changements des conditions de la demande. Cela peut accélérer le processus d'ajustement et réduire les pertes transitoires d'emploi et de production lors du contrôle de l'inflation (Canada, Commission des prix et des revenus, 1972, p. 7). [Traduction]

La Commission ajoutait prophétiquement : « Il se peut qu'avant long-temps le cours des événements convaincra les Canadiens de penser sérieusement à un programme temporaire de contrôles » (p. 7).

La Commission des prix et des revenus était nettement influencée par l'hypothèse du taux naturel de Phelps et Friedman; le rapport final proposait donc une nouvelle orientation par rapport aux politiques conseillées au cours de la décennie qui avait précédé. Plusieurs aspects de cette nouvelle orientation méritent d'être signalés. La Commission rejetait le concept selon lequel un certain taux d'inflation permettait au pays de maintenir des taux inférieurs de chômage de façon durable. Elle mettait également en garde contre une appréciation trop optimiste de la mesure dans laquelle on avait ou pouvait baisser « le point critique du chômage où l'inflation des coûts et des prix [tend] à s'accélérer ». La Commission estimait que le taux de chômage critique se situait entre 4,5 et 5 pour cent, ce qui était supérieur aux objectifs de plein emploi recommandés au cours des années 1960 par le Conseil économique du Canada, la Commission royale Carter et d'autres organismes consultatifs. De plus, la Commission des prix et des revenus faisait remarquer que les coûts des politiques trop expansionnistes n'entraînent pas seule-

ment les effets redistributifs consécutifs à l'inflation non anticipée, mais également une réduction de la production et de l'emploi qui devient éventuellement nécessaire à la réduction de l'inflation des prix et des coûts. La Commission insistait sur ce point en citant la déclaration suivante du Rapport économique du président des États-Unis en 1971 :

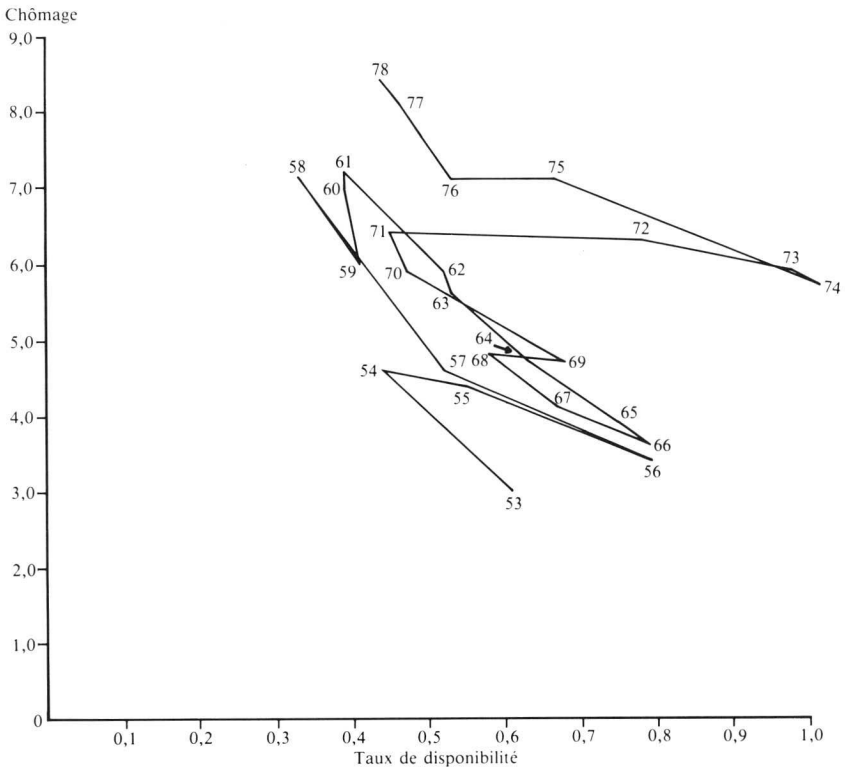
Nous voyons maintenant plus clairement que jamais combien longue et difficile est la lutte contre l'inflation une fois qu'on lui a donné libre cours. Éviter l'inflation constitue toujours un objectif de politique nationale, et c'était déjà un objectif en 1965–1966 lorsque débuta la situation actuelle. Mais cet objectif ne reçoit peut-être pas l'attention qu'il mérite à cause de l'incapacité de prévoir les pertes de production et d'emplois qu'implique éventuellement la fin de l'inflation. Le souvenir de l'expérience de 1969–1971 devrait aider à corriger cette erreur. [Traduction]

La Commission signalait clairement que les coûts à court terme d'une expansion de l'économie au-delà de la production potentielle — une hausse immédiate du taux d'inflation — sont moins élevés que les coûts à long terme. En conséquence, les avantages à court terme des politiques de restriction de la demande totale — la réduction immédiate de l'inflation — sont moins grands que les avantages à long terme qui sont obtenus lorsque les attentes inflationnistes diminuent et que la courbe de Phillips se déplace vers le bas. Cependant, la distinction entre les avantages à court et à long termes d'une politique n'était pas généralement acceptée jusqu'à ce moment. Après un court flirt avec des mesures de lutte contre l'inflation en 1970–1971, les politiques fiscales et monétaires sont devenues expansionnistes.

Rétrospectivement, on peut affirmer que les politiques fiscales et monétaires des années 1971–1973 étaient trop expansionnistes. Cela n'était cependant pas aussi évident à ce moment. L'erreur commise dans la gestion de la demande totale semble avoir une double origine. La première a été signalée plus haut — la Banque du Canada semblait hésiter à permettre une appréciation du taux de change afin d'isoler partiellement le Canada de l'inflation à l'étranger. Des politiques fiscales et monétaires inflationnistes furent adoptées dans la plupart des pays industrialisés; les interventions sur le marché des devises étrangères afin d'empêcher une appréciation additionnelle du dollar canadien entraînèrent de fortes augmentations de la masse monétaire en 1972 et en 1973 (voir le tableau 1–2).

La seconde source d'erreur était la grande confiance accordée au taux de chômage total comme mesure du ralentissement de l'économie, un reliquat de la dichotomie keynésienne¹². Plusieurs caractéristiques du marché du travail canadien ont fait que le taux de chômage total a perdu de sa valeur comme mesure du potentiel économique excédentaire. Parmi ces caractéristiques importantes, mentionnons les changements démographiques de la main-d'œuvre, en particulier la participation

FIGURE 1-4 Le rapport entre le chômage et la disponibilité des emplois, 1953-1978



Sources : Taux de chômage : Statistique Canada, *The Labour Force*; taux de disponibilité : Statistique Canada, *Job Vacancy Survey, 1971-1978*; et F. Denton *et al.*, « Patterns of Unemployment Behaviour in Canada », document n° 36, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1975.

grandissante des femmes et des jeunes, et les changements dans la législation sociale, tels que les modifications en profondeur de la *Loi sur l'assurance-chômage* (AC) de 1971-1972. De plus, il y eut des augmentations importantes des salaires minimum en comparaison avec le salaire moyen au cours de cette période, une tendance qui avait commencé vers la fin des années 1960. Ces diverses circonstances ont eu pour effet d'entraîner une hausse importante du taux de chômage naturel¹³. La figure 1-4 illustre l'ampleur des changements entre 1971 et 1974. Entre 1971 et 1973-1974, la relation entre le chômage et les emplois vacants (la courbe C-V) se déplaça fortement vers la droite. L'ampleur de ce déplacement suggère une augmentation du chômage non conjoncturel d'environ 2 pour cent¹⁴, c'est-à-dire que si les estimations de la Com-

mission des prix et des revenus portant sur le taux de chômage naturel (4,5 à 5 pour cent) étaient exactes, ce taux aurait grimpé entre 6 et 7 pour cent en 1972–1973. Les études empiriques ultérieures tendaient à confirmer les estimations approximatives suggérées par la figure 1–4¹⁵. Par conséquent, même si les niveaux de chômage étaient élevés, en comparaison du passé, au début des années 1970 — 6,2 pour cent de la main-d'oeuvre en 1971 et 1972, et 5,5 pour cent en 1973 — et même s'ils étaient généralement interprétés comme le signe d'une économie fonctionnant en deçà de son potentiel et nécessitant une stimulation additionnelle, à partir de 1973, l'économie avait dépassé le stade où une stimulation additionnelle était indiquée. La croissance extraordinairement rapide de l'emploi en 1972 et 1973 (voir le tableau 1–2) fournissait un autre indicateur de l'apparition de pression de la demande.

Le début des années 1970 a aussi été marqué par de fortes augmentations du prix des aliments, des matières premières et, en 1973, de l'énergie. Ces augmentations étaient la conséquence à la fois d'événements fortuits — tels les échecs de récoltes majeures et la disparition des bancs d'anchois (une source importante de nourriture pour les animaux) de la côte du Pérou — et de la croissance rapide de la demande mondiale secondaire à une expansion simultanée dans la plupart des pays industrialisés. Ces événements ont influencé à leur tour les ententes salariales. Les fortes hausses des prix à la consommation entraînent des pressions pour des hausses de « rattrapage » afin que les salaires réels retrouvent leurs niveaux précédents ou anticipés. Les hausses prononcées des prix des produits qui augmentèrent la rentabilité de plusieurs industries exportatrices peuvent avoir eu un effet additionnel sur les hausses de salaires.

La situation dans le secteur privé a coïncidé avec une autre cause « d'inflation par les salaires » — la croissance rapide des syndicats dans les secteurs publics et para-publics (santé, éducation et services connexes). L'ensemble de ces circonstances — demande soutenue, fortes hausses non anticipées des prix à la consommation et des prix des produits ainsi que hausses de salaires inhabituelles pour les employés nouvellement syndiqués — a eu pour conséquence d'accélérer la hausse des salaires de 1972 à 1975 (voir le tableau 1–2).

Bien qu'une partie de l'augmentation de l'inflation ait pu être attribuée à ces divers facteurs, il devenait évident que l'inflation avait acquis son propre mouvement sous la forme d'une spirale des prix et des salaires dans laquelle les prix et les salaires individuels augmentaient parce qu'on s'attendait à des hausses générales, une attente qui en vient à se réaliser d'elle-même. Pour cette raison, l'hypothèse du taux naturel qui était fort controversée à peine cinq ans auparavant, devenait de plus en plus acceptée des économistes vers le milieu des années 1970. La théorie s'imposait puisque le rôle des attentes inflationnistes devenait évident pour quiconque observait le processus de détermination des salaires et

des prix. Après l'addition des données de la fin des années 1960 et du début des années 1970, les tests économétriques confirmaient de plus en plus l'hypothèse. L'opinion générale au sujet de la relation entre l'inflation et le chômage acceptait désormais les éléments suivants :

- il n'y a pas de compromis à long terme entre l'inflation et le chômage ou la production totale. Comme l'indique la figure 1-3c, la courbe de Phillips à long terme est verticale au taux de chômage naturel C^n . Ce taux de chômage est également appelé taux de chômage à inflation stationnaire ou TCIS.
- il existe un compromis à court terme entre l'inflation des salaires et le chômage ou la production, et entre l'inflation des prix et le chômage ou la production. Comme l'indique la figure 1-3c, il existe une courbe de Phillips à court terme différente pour chacun des taux anticipés d'inflation, PE.

L'incorporation de ces éléments à la description du fonctionnement de l'économie a des conséquences importantes sur les politiques. Il n'y a plus de raison d'accepter une hausse quelconque de l'inflation en échange d'une réduction du chômage. L'utilisation de la gestion de la demande afin de maintenir l'économie à un taux de chômage inférieur au taux naturel ou au TCIS, entraînera une augmentation continue du taux d'inflation¹⁶. Puisque le fonctionnement de l'économie au niveau de la production potentielle est compatible avec n'importe quel taux stable d'inflation, ce taux peut tout aussi bien être zéro (ou tout autre taux jugé désirable). La recherche de ce taux optimal implique des coûts temporaires (par exemple, le maintien de l'économie au-dessus du taux de chômage naturel pendant un certain temps jusqu'à ce que les attentes inflationnistes diminuent) en retour des avantages permanents (un taux moyen d'inflation inférieur permanent). En comparaison avec les implications du compromis de la courbe de Phillips, l'hypothèse du taux naturel implique que la politique macro-économique devrait accorder plus d'importance à la réduction de l'inflation et, une fois celle-ci réussie, au maintien de la stabilité des prix. La politique économique a reflété ce point de vue depuis le milieu des années 1970. Au début, une approche graduelle à la réduction de l'inflation fut mise à l'essai. Cette approche fut remplacée plus tard dans la décennie par une politique beaucoup plus énergique de lutte contre l'inflation. Avant d'examiner ces diverses tentatives de réduction de l'inflation, une digression — imposée par le cours des événements — sur la *stagflation* est appropriée.

La stagflation et la baisse de la productivité

À la suite du choc des prix du pétrole de l'OPEP en 1973, les économies occidentales furent frappées d'une profonde récession, accompagnée de

taux élevés d'inflation. Au Canada, le choc fut moins sévère que dans d'autres pays, à cause en partie de l'adoption d'une politique assez accommodante et aussi parce que le Canada était à la fois producteur et importateur de pétrole.

L'expérience de la *stagflation* — hausse des prix (ou des taux d'inflation) au cours d'une période de diminution de la production et de l'emploi — causa beaucoup d'inquiétude. Bien que les étudiants de première année en économie apprennent aujourd'hui que les hausses des prix peuvent être causées par un choc, soit de la demande, soit de l'offre, et peuvent être accompagnées soit par une augmentation, soit par une baisse de la production et de l'emploi, cette façon de voir n'était pas répandue avant 1973. On se perdait en conjectures quant à savoir si les anciens modèles économiques étaient désuets — si « les anciennes règles s'appliquaient toujours » — et on était dans l'incertitude au sujet des politiques qu'il convenait d'adopter. Comme l'affirme Solow (1978, p. 203) :

Les personnes pratiques ont eu tendance à croire tout d'abord que les économistes connaissaient toutes les réponses et elles semblent maintenant penser qu'ils ne connaissent absolument rien sinon moins que rien des agents de l'inflation. Je suppose que plusieurs de ces personnes aimeraient savoir quelle est la situation et si l'économique peut aider à les sortir de ce qu'elles perçoivent comme un gâchis. [Traduction]

Avec le recul, on peut dire que trop d'attention a été accordée à la demande dans les modèles macro-économiques, et trop peu à l'offre. Plus tard, de nombreuses recherches ont été effectuées afin de corriger ce déséquilibre¹⁷. Déduction faite des chocs de l'offre, la courbe de Phillips corrigée en fonction des attentes ou le modèle du taux naturel demeure inchangé. L'impact des chocs de l'offre sur la production potentielle et le salaire réel d'équilibre ont également fait l'objet de plus d'attention.

Aux environs de 1973, au Canada et dans plusieurs autres pays, la croissance de la productivité s'est ralentie considérablement (voir tableau 1-1), bien que ce n'est que plus tard dans la décennie qu'il devint apparent que des taux tendanciels inférieurs de croissance s'étaient établis. La cause de cet important phénomène fait toujours l'objet de débats et de controverses (Denny, 1985). On admet généralement le rôle de deux facteurs : la hausse du prix relatif de l'énergie et le ralentissement en général plus marqué de l'économie après 1973 (consulter par exemple Helliwell, MacGregor et Padmore, 1985). La plupart des analyses suggèrent cependant que ces deux facteurs ne peuvent expliquer toute cette baisse et fournissent diverses explications. Néanmoins, la *stagflation* de même que le ralentissement de la croissance de la productivité semblent provenir en grande partie du choc des prix du pétrole en 1973.

La désinflation phase I : les contrôles des prix et des salaires et l'étapisme monétaire

Bien que la hausse de l'inflation au début des années 1970 ait été due en grande partie à des forces externes, à partir de 1975–1976, une spirale canadienne des prix et des salaires était présente. En comparaison avec d'autres pays, la récession de 1974 fut relativement légère; le taux d'inflation cependant, était également relativement élevé. L'inflation des prix était supérieure à 10 pour cent en 1974 et en 1975 et les ententes salariales ont augmenté de 15 pour cent en 1974 et de plus de 18 pour cent en 1975. Le gouvernement avait maintes fois exprimé son inquiétude au sujet de l'inflation mais avait rejeté le resserrement fiscal et monétaire rigoureux comme solution à ce problème. À la fin de 1974, le ministre des Finances, John Turner, tenta de parvenir à une entente avec les milieux d'affaires et les syndicats sur des restrictions des salaires et des prix. Ces tentatives, qui sont étudiées au chapitre 4, n'ont pas réussi. Devant l'escalade continue des ententes salariales et la détérioration des conditions de la demande reliées à la récession mondiale, le gouvernement adopta le Programme de lutte contre l'inflation (PLI) en octobre 1975. Les contrôles obligatoires des salaires et des prix (ou des bénéfiques) et la réduction graduelle de la croissance de la demande nominale globale au moyen d'un resserrement monétaire et fiscal formaient les éléments clés de ce programme.

La raison d'être de cette combinaison de politiques fut alors clairement énoncée par le gouvernement et par le gouverneur de la Banque du Canada¹⁸. Compte tenu de la lenteur de la réaction des salaires et des prix aux changements de la demande ainsi que de la tenacité des attentes inflationnistes, l'effet immédiat du resserrement de la demande totale devait se faire surtout sentir sur la production et l'emploi. Ce n'est qu'après une longue période de chômage élevé et de conditions économiques faibles que la diminution recherchée des hausses des prix et des salaires devait se produire. On espérait qu'en combinant les restrictions de la demande à des contrôles temporaires on agirait à la fois sur les hausses de salaires et de prix et sur les attentes inflationnistes, diminuant ainsi les coûts temporaires d'une baisse de l'inflation. Le recours à une politique des revenus temporaire se fondait clairement sur l'hypothèse du taux naturel, démontrant encore une fois l'influence des idées.

Le monétarisme et la Banque du Canada

La hausse de l'inflation au cours des années 1960 et 1970 retenaient de plus en plus l'attention des économistes et des analystes de politiques sur le taux de croissance de la masse monétaire. Tous les modèles macro-économiques supposent que l'inflation ne peut continuer sans que les augmentations des prix ne soient sanctionnées par des augmentations de la masse monétaire. Dans ce sens, on acceptait généralement

le précepte de Milton Friedman selon lequel « l'inflation est partout et toujours un phénomène monétaire ». En soi, cette affirmation renseigne peu sur les forces qui causent une croissance excessive de la masse monétaire — ou au moins une croissance assez rapide pour sanctionner une inflation soutenue.

L'expérience des années 1960 et du début des années 1970 a amené la Banque du Canada à réexaminer sa politique monétaire. Dès 1973, le gouverneur de la Banque exprimait une certaine inclination vers une politique plus centrée sur le contrôle des agrégats monétaires et moins orientée vers les conditions de crédit et le taux de change (Sparks, 1985). À partir de 1975, la Banque du Canada était convaincue de l'opportunité de cette approche. Un peu après l'adoption du Programme de lutte contre l'inflation, la banque centrale adoptait des objectifs précis de croissance de la masse monétaire. On a alors insisté sur la complémentarité de ces deux politiques¹⁹.

Les effets du Programme de lutte contre l'inflation

Au cours des trois années qu'a duré le Programme de lutte contre l'inflation, les ententes salariales ont connu une baisse remarquable, passant d'environ 18 pour cent en 1975 à environ 6 pour cent en 1978. L'inflation des prix a également baissé, quoique de façon moins prononcée. Une diminution graduelle du taux de croissance de l'indice des DNB ainsi que de l'IPC moins les aliments est évidente au tableau 1-2; le comportement de l'IPC y compris les aliments est plus erratique. Cette période était aussi caractérisée par un ralentissement de la croissance de la production et de l'emploi, traduisant les pressions externes et internes. Le taux de chômage grimpa à plus de 7 pour cent en 1976 et à plus de 8 pour cent en 1977 et 1978.

Le quatrième chapitre fournit une description détaillée du Programme de lutte contre l'inflation et une évaluation de sa contribution à la baisse observée de l'inflation. La plupart des études concluent que le programme de contrôles temporaires a joué un rôle important dans la réduction de l'inflation, particulièrement en ce qui a trait aux ententes salariales.

Le retour de l'inflation

Bien que l'inflation mondiale ait diminué après la récession 1974-1975, elle demeurait malgré tout élevée en comparaison avec les taux des décennies antérieures. Aux États-Unis, le taux de croissance de l'IPC tomba à presque 5 pour cent en 1976, mais remonta brusquement pendant la reprise qui a suivi. Au Canada, en dépit des objectifs graduellement décroissants (qui furent généralement réalisés) du taux de croissance de la mesure étroite de la masse monétaire (M1) et des effets résiduels des contrôles directs, l'inflation des salaires et des prix pro-

gressa à la suite du PLI. En 1979, le second choc des prix du pétrole eut lieu. À la fin de la décennie, les taux d'inflation étaient supérieurs à 10 pour cent, et aux États-Unis et au Canada. Divers aspects du comportement économique portaient à croire que les attentes inflationnistes étaient bien ancrées.

La désinflation phase II : le resserrement monétaire rigoureux

Cet état de choses a conduit les autorités monétaires aux États-Unis et plus tard au Canada à préconiser une politique de lutte contre l'inflation beaucoup plus ferme qu'auparavant. Les conséquences générales de ce changement de politique sont démontrées au tableau 1-2. La réponse des changements des salaires, sur une base trimestrielle, est fournie au tableau 2-1 au chapitre suivant. Au début, l'impact d'une croissance réduite de la demande nominale totale se fit sentir au niveau de la production et de l'emploi. À mesure que le taux de chômage s'élevait, à la fin de 1981 et au début de 1982, l'inflation des prix et des salaires ne diminuait que faiblement. Cependant, lorsque l'impact de la grave récession devint plus répandu, l'inflation commença à baisser rapidement. L'adoption du programme fédéral « 6 et 5 » de restrictions des salaires des employés du secteur public peut également avoir joué un rôle dans la réduction des hausses salariales. En 1984, les taux d'inflation des prix et des salaires étaient les plus bas depuis les années 1960. La politique de resserrement monétaire, appuyée peut-être par les programmes de contrôles des salaires dans le secteur public, avait évidemment réalisé l'objectif de mettre fin à une inflation fermement établie. Les coûts énormes étaient aussi évidents — chômage élevé, faillites commerciales, saisies immobilières et diminution de la production. Ces coûts peuvent avoir été plus grands — peut-être beaucoup plus grands — que ceux qui avaient été prévus. Néanmoins, les autorités fiscales et monétaires avaient, à de nombreuses occasions, insisté sur les coûts élevés de la réduction de l'inflation par le seul moyen du resserrement de la demande. Pourquoi, alors, a-t-on choisi une politique qui avait été rejetée auparavant? Une explication plausible se rapporte à certains développements récents de la théorie des attentes.

Les attentes rationnelles et la politique monétaire

Les travaux de Phelps (1968) et de Friedman (1968) avaient attiré beaucoup d'attention sur le rôle des attentes dans le processus inflationniste. Même les sceptiques quant à l'hypothèse du taux naturel ont admis que l'anticipation de l'inflation joue un rôle important dans la détermination des salaires et des prix. La courbe de Phillips à long terme, si elle n'était pas verticale, était donc beaucoup plus abrupte que la courbe à court terme.

Compte tenu de l'importance des attentes dans une situation d'inflation, l'on se pose naturellement la question suivante : comment ces attentes peuvent-elles être modifiées? La réponse dépend de la façon dont ces attentes se sont formées, une question qui retient de plus en plus l'attention des économistes. Même si l'on avait d'abord présumé que les attentes étaient souvent le résultat d'un comportement passablement automatique, les économistes se sont de plus en plus intéressés au concept selon lequel les individus formeraient leurs attentes d'une façon rationnelle dans le sens où l'entendait Muth (1961), c'est-à-dire que les attentes représenteraient une prévision optimale basée sur la compréhension individuelle du processus déterminant la variable qui est anticipée. Un élément clé de ces attentes rationnelles est leur caractère endogène, c'est-à-dire, qu'elles dépendent du comportement du système qui produit la variable qui est anticipée. Dans le cas de l'inflation, cela implique que les attentes sont fondées sur la compréhension individuelle du processus inflationniste, ce qui inclut la politique préconisée par les autorités fiscales et monétaires. Par conséquent, une façon de modifier ces attentes est de changer la politique. Un simple énoncé de changement de politique cependant — par exemple, annoncer que des politiques de resserrement monétaire et fiscal seraient adoptées afin de réduire l'inflation — ne serait pas nécessairement efficace. Afin de modifier le comportement, le changement de la politique préconisée devrait être convaincant.

Ce raisonnement qui est étudié plus à fond au chapitre 3 porte à croire que les estimations du coût de la réduction de l'inflation, basées sur l'expérience, ne constituent peut-être pas des prévisions de coûts possibles sur lesquelles on peut se fier²⁰. Selon l'hypothèse des attentes rationnelles, de telles estimations dépendent de la politique préconisée du moment — au cours des décennies précédentes, cette politique était assez accommodante. Si l'on s'engageait d'une façon convaincante à adopter une politique de désinflation, les coûts de la réduction de l'inflation seraient sensiblement moins élevés. Selon Fellner (1980, p. 773-764), les modèles qui ne tiennent pas compte de ce facteur de crédibilité « comportent un fort élément de partialité [. . .] en exagérant les difficultés de ramener la tendance des prix sous contrôle par une désinflation constante de la demande ».

Le fait que certains économistes aient prédit que les coûts de la désinflation pouvaient s'avérer beaucoup moins importants qu'on ne l'avait d'abord cru peut avoir joué un rôle dans l'adoption d'une politique vigoureuse de resserrement monétaire aux États-Unis, au Royaume-Uni et au Canada²¹. Par exemple, dans son rapport annuel de 1980, le gouverneur de la Banque du Canada faisait observer (Banque du Canada, 1980, p. 7-8) :

On affirme quelquefois qu'il n'est pas pratique de chercher à réduire l'inflation au Canada au moyen des processus du marché puisque les marchés ne

réagissent pas suffisamment, étant donné le degré auquel le pouvoir de contrôler la demande et les prix est détenu par certaines entreprises ou par des syndicats ou par des agences de mise en marché ou des organismes de réglementation. On ne peut nier que ce manque de réaction existe et qu'il intensifie le problème. Mais l'économie canadienne a fonctionné sans inflation importante dans le passé, et le problème actuel est peut-être plus facile à régler qu'il ne le semble au premier abord. Premièrement, nous pourrions être agréablement surpris de la façon dont nos marchés pourraient réagir, s'ils se trouvaient dans une situation de restriction de la demande pendant une longue période et s'ils étaient convaincus que les autorités publiques étaient déterminées dans leur politique de lutte contre l'inflation. [Traduction]

L'inertie des prix et des salaires

L'inflation des deux dernières décennies se caractérise par sa persistance. Cette caractéristique était évidente au début des années 1970, et semblait contraster avec l'inflation du début de la période d'après-guerre. Dans son rapport final en 1972, la Commission des prix et des revenus identifiait deux causes majeures de la persistance de l'inflation en présence de variations de la demande totale : les retards de l'ajustement des salaires et des prix et les attentes inflationnistes. Les facteurs déterminants de ces deux phénomènes ont, depuis ce temps, occupé une place importante dans la recherche en économique. L'hypothèse des attentes rationnelles constitue un développement majeur de la théorie des attentes; certaines implications de cette hypothèse ont été brièvement mentionnées plus haut, elles seront reprises, en plus de certaines autres, dans les chapitres subséquents. Deux causes générales de l'inertie des prix et des salaires ont attiré beaucoup d'attention : les contrats implicites et explicites et l'information incomplète.

Ces causes de la persistance de l'inflation des salaires et des prix sont au centre des théories modernes du cycle commercial. À cause de ces rigidités, les variations de la demande totale ont des effets réels — c'est-à-dire des effets sur la production et l'emploi — à court et à moyen termes bien que leur effet ultime, selon l'hypothèse du taux naturel, ne porte que sur les salaires et les prix. La mesure dans laquelle les changements de la demande totale influence l'emploi et la production en comparaison avec les salaires et les prix — et comment cette division se modifie avec le temps — dépend de la force des sources de l'inertie des salaires et des prix.

Les descriptions du cycle commercial basées sur les contrats insistent sur l'importance des ententes et des conventions qui (temporairement) fixent les salaires et les prix nominaux. Ceux-ci peuvent être explicites, par exemple, les conventions collectives dans le secteur syndiqué, ou implicites, telles les ententes portant sur la fréquence des ajustements de salaires dans le secteur non syndiqué. Les liens de longue durée qui existent entre les employeurs et les employés font que de telles ententes

constituent une façon efficace de tenir compte de conditions économiques changeantes. (Nous reviendrons sur les contrats du marché du travail aux chapitres 2 et 6.)

Les descriptions du cycle commercial basées sur l'information insistent sur l'incapacité des entreprises et des travailleurs individuels de faire la distinction entre le caractère temporaire et le caractère permanent, de même qu'entre le caractère global et le caractère individuel ou localisé des changements de la demande. À cause de cette incertitude au sujet de la nature de la perturbation, la réaction immédiate au choc est souvent différente de la réaction éventuelle.

L'origine de l'inertie des prix et des salaires est d'une importance capitale au regard des coûts de la désinflation au moyen du resserrement de la demande. La conviction que ces coûts sont extrêmement élevés constitue la raison principale pour laquelle on peut envisager l'adoption de politiques additionnelles, telles que les contrôles des salaires et des prix. La grave récession que nous venons de traverser a confirmé l'ampleur de ces coûts ainsi que l'inégalité de leur distribution dans la société. Pour cette raison, les économistes ont récemment commencé à étudier les réformes institutionnelles susceptibles d'augmenter la sensibilité des salaires et des prix aux variations de la demande totale. Cet intérêt accru aux réformes institutionnelles ne s'explique pas seulement par la médiocrité de la performance économique de la dernière décennie. Des recherches récentes (décrites au chapitre 6 de la présente étude) indiquent que la variabilité de la sensibilité des salaires et des prix selon les pays semble reliée aux mécanismes institutionnels de la détermination des salaires.

Sujets de discussions et de controverses

Il est évident que des progrès importants ont été accomplis dans la compréhension du comportement de l'inflation, du chômage et des phénomènes économiques qui y sont reliés. Néanmoins, plusieurs questions importantes demeurent mal comprises. Parmi celles-ci, deux questions clés sont la source de discussions et de controverses : la nature de la formation des attentes et la mesure dans laquelle les salaires et les prix s'ajustent à l'offre et à la demande sur le marché du travail et le marché des produits. Une classification des nouvelles « écoles de pensée » selon ces deux dimensions est présentée au tableau 1-3²². Comme toute autre classification, ce tableau néglige certaines subtilités et certaines complexités, afin de faire ressortir les différences importantes entre ces courants de pensée.

L'inertie observée des salaires et des prix peut s'expliquer en théorie par l'insuffisance de l'information, la rigidité des prix et des salaires qui empêche la compensation continue sur le marché et la lenteur de l'ajustement des attentes. Il y a donc place pour des points de vue

TABLEAU 1-3 Autres écoles de pensée macro-économique

Nature de la formation des attentes

Attentes d'adaptation
(tournées vers le passé,
exogènes)

Attentes rationnelles
(tournées vers l'avenir,
endogènes)

	monétariste	classique nouvelle
	néo-keynésienne	keynésienne moderne

Ajustement
des prix
et des
salaires

Compensation
continue sur
le marché

Non-compensation
sur le marché

différents quant à l'importance relative de chacun de ces facteurs. La nouvelle école classique met l'accent sur l'information insuffisante et sur le comportement macro-économique des modèles, comme si les marchés du travail et des produits étaient dans un état de concurrence parfaite et d'équilibre absolu (compte tenu de l'information actuelle et des attentes). Les keynésiens modernes insistent sur la rigidité des prix et des salaires nominaux consécutive aux contrats implicites et explicites et à d'autres facteurs institutionnels des marchés du travail et des produits, tandis que les néo-keynésiens y voient de grandes possibilités d'un lent ajustement parce que les attentes sont tournées vers le passé et parce qu'il n'y a pas compensation sur le marché.

La vérification empirique de ces différents points de vue se poursuit. Les preuves disponibles semblent confirmer l'hypothèse de la non-compensation sur le marché, plutôt que celle d'une compensation continue (O'Reilly, White et Ford, 1985). Les preuves quant au processus de formation des attentes sont plus douteuses. La présente étude reflète cette appréciation de l'état actuel des connaissances, c'est-à-dire que nous accorderons relativement peu d'attention aux approches de la macro-économie, basées sur une compensation continue sur le marché, et nous examinerons les attentes tournées vers le passé de même que celles qui sont tournées vers l'avenir.

Résumé et conclusions

Nous avons esquissé les principales caractéristiques des événements d'après-guerre au regard de l'inflation et du chômage, nous en avons décrit les effets sur la compréhension de ces phénomènes par les économistes et nous avons examiné les conséquences de l'évolution des opinions sur les choix dont disposent les responsables des politiques. L'influence des idées sur les événements en constitue le thème central. Trois éléments principaux de ce thème ressortent :

- l'adoption de politiques trop expansionnistes au cours des années 1960 et au début des années 1970, basées en partie sur une courbe de Phillips stable;
- le mouvement vers une politique de désinflation au milieu des années 1970, relié en partie à l'acceptation de plus en plus répandue de l'hypothèse du taux naturel;
- l'adoption à la fin des années 1970 et au début des années 1980 d'une politique vigoureuse de lutte contre l'inflation, qui reflétait peut-être en partie les prédictions de certains économistes, selon lesquelles la désinflation pouvait s'effectuer à un coût relativement modeste si l'engagement à mettre en oeuvre une telle politique était clair et largement compris.

Le second thème porte sur l'influence des événements sur les idées — l'accumulation de connaissances par le rejet de théories qui semblent incompatibles avec le comportement observé et l'élaboration de théories nouvelles ou modifiées qui semblent pouvoir expliquer les « faits ». Bien qu'il reste beaucoup à apprendre au sujet de la relation entre l'inflation, le chômage et les phénomènes connexes et bien que d'importantes controverses aient encore cours, des progrès considérables ont néanmoins été accomplis dans ces domaines. Trois d'entre eux sont à souligner :

- l'acceptation générale de l'hypothèse du taux naturel comme une première approximation assez bonne du comportement de l'économie et le rejet de la dichotomie keynésienne et du compromis de la courbe de Phillips stable à cause de leur incompatibilité avec le comportement observé;
- la reconnaissance — tout au moins plus répandue qu'auparavant — des conséquences des chocs de l'offre sur le comportement et la politique macro-économique; et
- l'acceptation de plus en plus répandue de l'importance des attentes dans le comportement économique ainsi que des conséquences de la formation d'attentes endogènes.

Une remarque additionnelle s'impose. Il est tentant de comparer la performance économique au cours des deux premières décennies après la guerre avec la période qui a suivi, ou peut-être, de comparer la période précédant 1973 à celle qui a suivi. Une telle comparaison pourrait laisser croire que divers événements extérieurs — tels que la guerre du Vietnam, le choc des prix des aliments au début des années 1970 et les hausses des prix du pétrole par l'OPEP en 1973 et en 1979 — sont en grande partie la cause de la détérioration marquée de la performance économique. Même si ces événements ont joué un rôle important, cette conclusion est erronée car elle suppose que ces périodes sont indépendantes les unes des autres et ne tient pas compte du rôle de la politique macro-économique. En fait, il semble qu'une grande part de la faiblesse de la performance économique des dix ou douze dernières années puisse représenter le « prix » des politiques trop expansionnistes qui ont été mises en oeuvre au cours des années 1960 et au début des années 1970.

La lutte contre l'inflation et le chômage : considérations et options

Les événements d'après-guerre illustrent plusieurs des difficultés auxquelles les responsables des politiques ont à faire face dans la lutte contre l'inflation et le chômage. Deux principaux défis s'offrent à eux :

- comment maintenir des niveaux souhaitables d'emploi sans augmenter constamment l'inflation, et

- comment mettre fin à une spirale inflationniste lorsqu'elle se développe ou comment la réduire.

Les chapitres qui suivent traitent des principaux aspects de ces défis. En guise d'introduction aux pages qui suivent, la présente section décrit le cadre économique de l'analyse et énumère les options dont disposent les responsables des politiques.

Un cadre d'analyse de politiques

À la section précédente, nous avons décrit les événements d'après-guerre et avons esquissé l'évolution de la pensée économique récente au sujet de l'inflation et du chômage. Bien qu'un véritable modèle ne soit pas élaboré ici, un résumé des connaissances actuelles de ces phénomènes est présenté afin de fournir une base utile pour l'analyse de politiques des chapitres subséquents²³. Le cadre qui semble le plus compatible avec les preuves dont nous disposons — et qui sera par conséquent utilisé ici — comporte les éléments suivants. La demande totale et l'offre totale déterminent conjointement le niveau des prix (ou le taux d'inflation) ainsi que la production et l'emploi, à court terme aussi bien qu'à long terme. À long terme, les ajustements nécessaires des prix et des salaires peuvent se produire en réponse aux chocs non prévus; à court terme, il existe une rigidité des prix et des salaires consécutive aux contrats explicites et implicites, à l'information insuffisante et à d'autres causes. La courbe de Phillips à long terme ou courbe de l'offre totale est verticale; la production potentielle et l'emploi ne dépendent que de variables réelles. La courbe à court terme de l'offre totale s'étend vers le haut et est « corrigée en fonction des attentes ». Les propositions principales qui découlent de ce cadre d'analyse sont les suivantes :

- En commençant dans un équilibre à long terme, une hausse (baisse) de la demande totale augmentera (diminuera) la production et l'emploi à court terme, mais ne modifiera les niveaux des prix et des salaires qu'à long terme.
- La mesure dans laquelle les chocs de la demande nominale modifient la production et l'emploi en comparaison des prix et des salaires à court terme et la vitesse d'ajustement à l'équilibre à long terme dépendent de la nature de la formation des attentes, du degré d'anticipation des chocs et de la nature de la rigidité des prix et des salaires.
- Les chocs de l'offre, tels que ceux qui sont survenus au cours des années 1970, entraînent la *stagflation* — une hausse du niveau des prix et une baisse de la production et de l'emploi — à court terme. Ils peuvent également modifier la production potentielle et l'équilibre des salaires réels. La récession causée par des chocs de l'offre peut être compensée par une augmentation de la masse monétaire, auquel cas l'effet primaire à long terme de la perturbation est une hausse du

niveau des prix (bien que, comme nous l'avons fait remarquer, la production potentielle et l'emploi peuvent aussi être touchés). En l'absence d'un accommodement, la récession entraînera éventuellement une réduction des salaires et des prix ou de leur taux de croissance, l'économie retrouvant son niveau de production potentielle.

- Les augmentations de la demande nominale totale et les chocs de l'offre, s'ils sont compensés par des augmentations de la masse monétaire, entraînent une hausse du niveau des prix. Une inflation soutenue requiert des augmentations répétées de la demande totale ou des chocs répétés (avec compensation de la masse monétaire).
- Une fois que les attentes d'une inflation continue sont créées, n'importe quel taux d'inflation peut être maintenu dans une économie au niveau de la production potentielle. Pour que l'inflation continue, les hausses des prix doivent être sanctionnées par des augmentations de la masse monétaire.

La signification du plein emploi

Les hausses du chômage au cours des années 1970 et 1980 ont incité certains observateurs à se demander si les gouvernements avaient renoncé à l'engagement au plein emploi qui avait été pris au début de la période d'après-guerre. D'autres se sont demandés si le plein emploi était possible sans une augmentation continue de l'inflation. Notre examen des événements d'après-guerre et de l'évolution des connaissances du comportement macro-économique suggèrent des réponses à ces questions. Les gouvernements ont modifié leurs objectifs d'emploi afin de tenir compte des faits au sujet de la relation entre l'inflation et le chômage. Au cours de la dernière décennie — en particulier depuis 1979 — ils ont insisté sur la nécessité de contrôler l'inflation et ont accepté temporairement les taux de chômage anormalement élevés qui constituaient le coût de cette politique.

Les objectifs de stabilité des prix et de niveaux d'emploi élevés ne peuvent être considérés isolément. Lorsqu'on tient compte de la relation entre ces deux éléments, le taux naturel de chômage ou TCIS devient une définition possible du plein emploi. Le principal avantage sous ce rapport est que cela est possible d'une façon continue. Des niveaux élevés d'emploi ne sont réalisables que par une augmentation continue de l'inflation.

Bien que le TCIS présente beaucoup d'intérêt comme définition du plein emploi, il ne correspond pas nécessairement à d'autres définitions possibles du plein emploi, par exemple, le niveau où les privations sont minimales ou l'absence de chômage volontaire (Ashenfelter, 1983). De même, le taux naturel de chômage, bien qu'il représente un état d'équilibre macro-économique, n'est pas nécessairement idéal au point de vue social. Ces considérations portent à croire que même si le TCIS constitue

une définition convenable du plein emploi aux fins de la politique macro-économique, la société devrait tenir compte des politiques du marché du travail et des politiques structurelles qui peuvent faire baisser le TCIS et peut-être réduire l'écart entre le taux de chômage possible d'une façon soutenue et celui qui est jugé souhaitable. Un certain nombre de politiques structurelles et de politiques du marché du travail sont examinées dans les études effectuées par Riddell (1985a, 1985d).

Les déviations par rapport au plein emploi

L'étude du concept du plein emploi soulève deux questions distinctes : quel niveau de chômage peut-on ou devrait-on réaliser en moyenne, ou au cours du cycle commercial? Et peut-on prévoir ou minimiser les fortes déviations ou les déviations prolongées par rapport à cette moyenne? Cette dernière question — le rôle possible d'une politique de stabilisation — soulève plusieurs autres questions complexes qu'il ne nous appartient pas de traiter ici (voir, en particulier, les études de Sargent, 1985). Cependant, nous examinerons ici un aspect important de cette question. Les événements des deux dernières décennies, ainsi que certains développements des théories économiques, ont donné naissance à un certain scepticisme quant à la capacité des gouvernements de stabiliser la production et l'emploi au cours de perturbations économiques. Même s'il peut être possible de compenser ou de diminuer les déviations prononcées ou prolongées par rapport à la production potentielle, la possibilité d'un « ajustement précis » de l'économie est mise en doute. Cela signifie que l'on doit s'attendre à ce que des déviations de la production et de l'emploi ainsi que des salaires et des prix par rapport aux tendances de croissance continuent de se produire. La question est donc de savoir si la nature ou la durée de ces déviations par rapport à la production potentielle peuvent être influencées par des changements institutionnels. Les arrangements institutionnels qui sont examinés au chapitre 6 — à cause surtout de leur importance apparente — sont ceux de la détermination des salaires.

Les options en vue du contrôle de l'inflation

Un objectif de plein emploi qui est compatible avec la stabilité des prix (ou une inflation stable) peut réussir à empêcher que les chocs de la demande et de l'offre créent et maintiennent une nouvelle spirale inflationniste. L'expérience des deux dernières décennies suggère cependant que cette affirmation est peut-être trop optimiste. Lorsqu'une inflation continue se manifeste, les options dont disposent les responsables des politiques sont celles qui s'offraient à eux à la fin des années 1970 et au début des années 1980 :

- Resserrement de la demande, combinée peut-être à des mesures qui augmenteront la confiance dans l'engagement à la désinflation. Cette option est décrite au chapitre 3.
- Contrôles volontaires ou obligatoires des prix et des salaires, de concert peut-être avec le resserrement de la demande. Cette option fait l'objet du chapitre 4.
- Politiques des revenus basées sur des mesures d'encouragement qui utilisent les impôts, les subventions ou autres formes d'encouragement à la réduction de l'accroissement des salaires et des prix, accompagnées peut-être du resserrement de la demande. Cette option est examinée au chapitre 5.

À en juger par l'expérience des années d'après-guerre, aucune de ces options n'est particulièrement intéressante. Peut-être est-il inévitable que seules des mesures désagréables soient possibles. Il se peut cependant que certaines réformes institutionnelles, en augmentant la flexibilité des salaires et des prix, puissent diminuer les coûts de la désinflation par le resserrement de la demande. Des réformes de ce genre sont exposées au chapitre 6.



L'inflation par les salaires au Canada

L'évolution des salaires joue un rôle important dans le processus inflationniste. Les coûts de la main-d'oeuvre constituent une composante appréciable des coûts globaux et on ne peut pas s'attendre à des réductions dans le taux d'accroissement des prix, autres que temporaires, sans qu'elles s'accompagnent de réductions dans le taux d'évolution des salaires. C'est pourquoi, les tentatives effectuées en vue de modérer l'inflation sont typiquement orientées vers les réductions de salaire aussi bien que des augmentations des prix. En outre, comme on l'a noté au chapitre 1, l'opinion selon laquelle les augmentations de salaires ne répondraient que lentement aux réductions de la demande globale (ou à son taux de croissance) a souvent été citée comme une raison pour ne pas employer de restrictions à la demande ou pour y ajouter d'autres politiques, telles que les contrôles directs.

L'objet du présent chapitre est de résumer brièvement ce que l'on sait au sujet des déterminants de l'évolution des salaires au Canada. Cela signifie l'élaboration du cadre d'analyse de la courbe de Phillips (ou taux naturel) portant sur l'augmentation des anticipations esquissée au chapitre 1 et l'évaluation de la mesure dans laquelle le comportement observé de l'inflation par les salaires est compatible avec ce cadre.

Les déterminants de l'évolution des salaires

À cause de l'importance que revêt ce sujet, les déterminants de l'évolution des salaires ont fait l'objet d'un grand nombre de recherches dont la plupart suivent les travaux fructueux de Phillips (1958) et Lipsey (1960), portant sur la relation du taux d'évolution des salaires par rapport au taux de chômage ou à d'autres mesures de l'état du marché du travail,

ainsi que les travaux de Phelps (1968) et Friedman (1968) en incluant comme une variable explicative le taux d'inflation prévu. Même si, parmi les diverses études examinées ici, des différences importantes apparaissent, toutes emploient cette spécification de base de la « courbe de Phillips portant sur l'augmentation des anticipations » et tombent d'accord sur un grand nombre de points concernant les déterminants fondamentaux de l'inflation par les salaires. Cet accord apparent reflète, bien sûr, le point de vue commun à ces études selon lequel les causes sont attribuables, d'une part, aux modifications de la demande globale (ou de l'offre) et, d'autre part, aux changements dans la productivité et l'emploi ainsi qu'à l'évolution des salaires et des prix¹.

À la suite des travaux de Phelps et de Friedman, Turnovsky (1972) et Turnovsky et Wachter (1972) ont signalé qu'une troisième variable — appelée communément une variable de « rattrapage » — devrait être incluse comme déterminant de l'évolution des salaires. De plus, même si la variable dépendante est le taux d'évolution du salaire nominal, la croissance du salaire réel doit aussi être expliquée. En effet, c'est le point central qu'ont fait valoir Phelps et Friedman — et bien que les compagnies et les syndicats ouvriers puissent négocier le salaire nominal, ce qui compte en définitive, c'est le salaire réel.

Cette brève discussion suppose ainsi la spécification suivante pour le travail empirique :

$$w_t = a_t + b(U_t - U_t^n) + c pe_t + d(P_{t-1} - pe_{t-1}) + \beta X_t \quad (1)$$

où

w_t est le taux d'évolution des salaires

a_t est le taux de croissance (anticipé) des salaires réels

U_t est le taux de chômage

U_t^n est le taux de chômage naturel ou TCIS

$U_t - U_t^n$ est le montant de l'excès de la demande ou de l'offre dans le marché du travail au moment t

pe_t est le taux d'inflation prévu au moment t

p_{t-1} est le taux d'inflation actuel entre le temps $t=1$ et le temps t

$P_{t-1} - pe_{t-1}$ est le taux d'inflation non anticipé au moment t

X est le vecteur des variables additionnelles affectant les modifications de salaires

b, c, d et β sont les paramètres (ou vecteurs de paramètres).

Les quatre premières variables explicatives dans l'équation (1) sont communes à la plupart des études empiriques portant sur les règlements salariaux. Une brève discussion non technique suit concernant les sou-

tiens théoriques de ces quatre facteurs. Il en ressort principalement que cette spécification est appropriée à la fois pour les secteurs syndiqués et les non syndiqués.

L'excès de la demande ou de l'offre

La dérivation originale de la courbe de Phillips due à Lipsey (1960), qui partait de l'hypothèse de marchés du travail concurrentiels, était fondée sur deux relations : une relation positive entre les modifications de salaires et l'excès de demande de main-d'oeuvre (la « loi de la demande »), et une relation inverse entre l'excès de demande de main-d'oeuvre et le taux de chômage. Cette dernière peut être dérivée en exprimant l'excès de demande de main-d'oeuvre, comme la différence entre le nombre de postes vacants non occupés et le nombre de travailleurs en chômage, et en supposant une relation stable (inverse) entre le chômage et les postes vacants. Cette dernière hypothèse entre le taux de postes vacants V et le taux de chômage U laisse entendre qu'il y a une relation de un à un entre l'excès de demande et le taux de chômage.

Ce qui manque c'est l'explication de la raison pour laquelle l'excès de la demande ou de l'offre apparaît en premier lieu. Dans la théorie à l'appui de la courbe de Phillips il est implicitement supposé — ce qui est empiriquement bien fondé — que les salaires sont fixés périodiquement, ou tout au moins non ajustés de façon continue. Entre ces intervalles, l'excès de la demande ou de l'offre peut survenir. Nous allons donc nous référer à la période dans laquelle les salaires ne sont pas ajustés comme étant la période de durée du contrat².

Il existe, semble-t-il, plusieurs raisons, pour lesquelles les salaires ne sont pas ajustés de façon continue pour libérer le marché du travail³. Les coûts de transaction et de négociation en sont deux facteurs évidents. Il en coûterait beaucoup pour ajuster les salaires fréquemment. Dans le secteur organisé, cela impliquerait de fréquentes négociations coûteuses entre les compagnies et les syndicats avec des possibilités de grève ou de lockout. Des explications plus subtiles comportent deux traits généraux. Le premier met l'accent sur la nature des attachements à long terme entre employeurs et employés. Les salaires peuvent libérer le marché du travail pendant des périodes prolongées, mais non sur une base quotidienne, hebdomadaire ou même mensuelle. Le second implique que les salaires jouent un rôle, tel que le partage des risques, ou fournissent des encouragements qui s'ajoutent au rôle de dégagement du marché. Le fait qu'ils aient plus d'une fonction signifie que le rôle de dégagement du marché n'est pas rempli de façon continue.

Dans l'hypothèse du taux naturel de chômage, les salaires et les prix vont augmenter (diminuer) selon les attentes, lorsque l'économie sera au-dessus (au-dessous) de son potentiel de production. Ainsi, la mesure appropriée de l'excès de la demande ou de l'offre est la différence entre

la production actuelle et potentielle, ou entre les taux actuel et naturel de chômage. Au début de la recherche empirique, on a beaucoup utilisé le taux de chômage comme la mesure de l'excès de la demande, habituellement sous une forme non linéaire. C'est très bien si le taux naturel est constant pendant un certain temps (même s'il n'affecte pas l'interprétation du terme constant a_t dans l'équation (1)), mais il est autrement inapproprié.

Comme on l'a signalé précédemment, à cause des tendances démographiques, des modifications apportées à la législation sociale, et peut-être à cause d'autres développements, le taux de chômage n'est pas demeuré un indicateur constant de la « contraction » du marché du travail au cours de la période d'après-guerre (par exemple, U^n a changé). Il y a deux manières de traiter de cette situation. Un certain nombre d'auteurs (par exemple, Fortin et Phaneuf, 1979) ont construit des séries de taux de chômage ajustés qui sont destinées à fournir une mesure constante de l'excès de la demande. Habituellement, on suppose que le taux de chômage chez les hommes de 25 à 44 ans a été (approximativement) inchangé par ces développements et qu'il est ainsi demeuré une mesure constante de la contraction du marché du travail pour ce groupe. Cela étant un « repère », les taux de chômage pour les autres groupes selon l'âge et le sexe sont ajustés. L'ensemble des séries ajustées représente alors une moyenne pondérée de ces taux de chômage ajustés individuellement. Alternativement, certains auteurs (par exemple, Christofides *et al.*, 1980*b*; Christofides et Wilton, 1985) utilisent une mesure de postes vacants (l'indice des emplois disponibles), en supposant que les développements qui ont fait augmenter le taux naturel de chômage n'ont pas altéré de façon significative le taux naturel d'emplois vacants.

Une formule de rechange, utilisée par Riddell et Smith (1982), par exemple, est la mesure de l'excès de la demande dans le marché du travail comme étant la différence entre le taux de chômage actuel et le taux de chômage naturel. Une seconde équation est ajoutée pour tenir compte des changements dans U^n , directement en fonction des modifications démographiques, législatives et autres.

La notion d'excès de demande ou d'offre est bien définie pour les marchés du travail concurrentiels. Dans le secteur syndical, la contraction du marché du travail influence les règlements salariaux, en affectant la puissance de négociation de la compagnie par rapport au syndicat ouvrier. Cette puissance de négociation dépend principalement de ce qu'une grève ou un lockout coûterait à la compagnie par rapport à ce qui en coûterait au syndicat et à ses membres. Lorsque les marchés du travail et de la production sont resserrés (par exemple, lorsque U est moins que U^n), le coût d'une grève pour la compagnie est élevé, tandis qu'il est bas pour les travailleurs (dans la mesure où ils peuvent travailler

ailleurs, peut-être à temps partiel, pendant la grève). L'inverse est possible lorsqu'il y a une période très creuse dans les marchés du travail et de la production, de sorte que la variable $U-U^n$ « excès de la demande » est appropriée à la fois dans les secteurs organisés et non organisés.

L'inflation prévue

Si les salaires n'étaient ajustés que pour éliminer l'excès actuel de la demande ou de l'offre, le taux de chômage ou quelque autre mesure d'excès de la demande seraient alors les seuls déterminants des modifications de salaires. C'était la spécification originale de Phillips, à l'exception du fait que celui-ci a également inclus le changement dans le taux de chômage pour tenir compte des « boucles » autour de la courbe⁴. Toutefois, étant donné que les salaires sont fixés ou négociés périodiquement, nous pourrions nous attendre à ce que les employeurs et les employés prennent en considération non seulement la conjoncture actuelle, mais aussi les conditions qui pourraient prévaloir durant le reste du contrat de salaire (que ce soit dans un contrat explicite comme dans un secteur organisé ou implicite comme dans un secteur non organisé). Cela donne aux modifications de salaires un aspect de projet à « longue échéance » et justifie le raisonnement tendant à inclure la variable de l'inflation prévue.

L'inflation prévue est un terme général qui comprend plusieurs composantes : les modifications dans le prix du produit de la compagnie, dans les salaires versés dans les compagnies et industries semblables, ainsi que dans le coût de la vie. Ces composantes reflètent le fait que ce qui importe aux employeurs et aux employés ce sont les *salaires relatifs* et les *salaires réels*. Ce qui intéresse, en effet, les travailleurs, ce sont les salaires relatifs à ceux que reçoivent des travailleurs analogues dans d'autres compagnies et industries (salaires relatifs) et relatifs au coût de la vie (salaires réels). Ainsi, les espérances concernant les modifications de salaire ailleurs et celles du coût de la vie sont des facteurs importants dans la détermination des salaires, surtout s'ils sont renégociés fréquemment. Pour les compagnies, ce qui compte ce sont les salaires relatifs aux salaires versés ailleurs (qui affectent leur capacité d'attirer et de garder les travailleurs) et relatifs aux prix qu'elles peuvent demander pour leurs produits (qui affectent leur capacité de payer). Ainsi, les attentes au sujet des augmentations de prix du produit devraient être aussi un facteur important dans la détermination des salaires. Une difficulté fondamentale que posent ces variables de l'inflation prévue est qu'elles ne sont pas directement observées ou mesurées. L'estimation des paramètres dans l'équation (1) exige donc la construction de quelque autre élément pour remplacer celui de l'inflation prévue.

La plupart des études empiriques se sont concentrées sur l'augmentation attendue dans l'indice des prix à la consommation (IPC). Si tous les prix augmentent à peu près au même rythme, il n'est pas évidemment nécessaire de distinguer entre l'inflation du prix du produit et l'inflation du prix à la consommation (prévue). Toutefois, à certaines périodes, les modifications du prix du produit et du prix à la consommation ont différé considérablement, même si une grande partie de la différence peut ne pas avoir été anticipée.

Même si le taux moyen de l'inflation par le prix du produit coïncide avec celui de l'indice des prix à la consommation, certaines variations auront lieu dans le taux à travers les industries. Les industries dont les prix des produits augmentent plus vite que la moyenne prendront manifestement de l'expansion dans la production et l'emploi, entraînant des augmentations de salaire supérieures à la moyenne. Par opposition, les industries en déclin s'en tiendront aux prix actuels. La plupart des études empiriques n'incorporent pas les détails au niveau de l'industrie ou de la compagnie qui pourraient rendre compte de cette variation.

L'hypothèse concernant le taux naturel de chômage prédit non seulement que l'inflation prévue influencera les règlements salariaux, mais qu'une hausse du taux d'inflation prévu d'environ x pour cent entraînera une hausse du taux de modification des salaires de x pour cent à chaque niveau excédant la demande. Cette prédiction d'un coefficient d'unité sur la variable de l'inflation prévue implique qu'il n'y a pas de compensation à long terme entre l'inflation et le chômage, un point qui sera discuté un peu plus loin. Une grande partie des études empiriques s'est intéressée à mettre à l'épreuve cette prédiction qui a déjà été fort controversée.

La prédiction d'un coefficient d'unité s'applique aux variables de l'inflation anticipée en tant que groupe. Ainsi, s'il y a des mesures séparées appliquées au prix du produit attendu, au prix à la consommation et à l'inflation par les salaires, un poids plus élevé placé sur une variable implique un poids inférieur placé sur les autres. Une économie dans laquelle on place un poids élevé sur l'inflation prévue par les salaires (et, par conséquent, un poids moins élevé sur l'inflation prévue par les prix) est quelquefois désignée comme étant caractérisée par une « rétroaction salariale des salaires ». De même, une économie qui place un poids élevé sur l'inflation prévue par les prix et un poids moins élevé sur l'inflation prévue par les salaires est décrite comme étant caractérisée par une « rétroaction des prix sur les salaires ». Il s'agit nettement de questions de degré; une économie dont les salaires sont indexés à 100 pour cent au coût de la vie est caractérisée par une forte rétroaction des prix sur les salaires. La mesure dans laquelle une économie est caractérisée par une rétroaction salariale des salaires ou une rétroaction

des prix sur les salaires peut être importante dans la détermination de la dynamique d'ajustement à court terme aux divers chocs économiques.

Le rattrapage de l'inflation non anticipée

Avec les salaires renégociés moins fréquemment, il est fort possible que le taux actuel d'inflation par les salaires ou par les prix finira par différer du taux anticipé. C'est-à-dire que le salaire réel et/ou le salaire relatif à la fin du contrat (implicite ou explicite) n'égalera pas spécifiquement le salaire réel ou relatif devant prévaloir lors de la signature de l'accord. Si les salaires réels ou relatifs sont inférieurs aux salaires anticipés, des pressions seront exercées par les travailleurs en vue d'un « rattrapage ». Si les salaires réels ou relatifs sont plus élevés que les salaires prévus, des pressions seront exercées par les compagnies pour ajuster les salaires à la baisse, ou les hausser moins rapidement à l'avenir. Cela suppose qu'une variable explicative devrait être incluse comme une certaine mesure de compensation de la différence entre le taux de salaire actuel et/ou d'inflation découlant du contrat précédent et du taux d'inflation prévu au moment de la signature du contrat précédent. Même si les attentes se présentent comme un projet à longue échéance, cette variable de rattrapage donne un aspect rétrograde à la détermination des salaires.

Quiconque a lu dans les journaux des comptes rendus des négociations entre une compagnie et un syndicat aura vu des références à la nécessité de se « rattraper », et ne pas demander d'autre justification de ce facteur. Les économistes, formés à l'école dite « oublions le passé », sont quelquefois moins facilement convaincus. C'est pourquoi il importe de noter que la variable de rattrapage est une mesure appliquée en cas d'excès de la demande spécifique à la situation de négociation individuelle; c'est-à-dire qu'elle mesure l'étendue à laquelle le salaire actuel sera à la fin du contrat différent du point d'équilibre des salaires⁵. En conséquence, elle est un supplément aux mesures plus générales concernant l'excès de demande dont il a été question plus tôt.

Le facteur rattrapage pourrait aller plus loin et tenter d'ajuster les salaires du « passé ». Par exemple, si le taux actuel d'inflation était plus élevé que celui qui avait été prévu, non seulement le salaire à la fin du contrat serait-il au-dessous du niveau d'équilibre, mais le salaire réel aurait été « trop bas » pendant toute la vie du contrat précédent. Compte tenu de la nature de la relation à long terme entre les compagnies et leurs employés, certaines compensations de ces situations passées pourraient être appropriées.

La variable de rattrapage crée des difficultés supplémentaires pour la recherche empirique, du fait qu'elle dépend de l'inflation prévue qui

n'est pas directement observée. Toute erreur dans la mesure de l'inflation anticipée entraînera des erreurs dans le calcul de la variable de rattrapage.

La croissance du salaire réel

Si la variable dépendante dans l'équation (1) est le taux de modification du salaire nominal, l'équation explique implicitement la croissance du salaire réel, ce qu'on pourra voir plus facilement lorsque $c = 1$ (par exemple, l'hypothèse du taux naturel est juste) et que l'inflation non anticipée est zéro (pour la simplicité). Alors (1) devient :

$$w_t = pe_t = a_t + b(U_t - U_t^n) + \beta X_t \quad (2)$$

Ainsi a_t représente la croissance anticipée du salaire réel, après allocation de l'effet cyclique $b(U_t - U_t^n)$ et de tout autre déterminant de croissance du salaire X_t .

Le principal déterminant de la croissance du salaire réel est le taux de tendance de la croissance de la productivité. Les salaires réels auront tendance à augmenter selon le taux de croissance de la productivité, que les salaires soient déterminés par la demande et l'offre ou par les négociations entre compagnie et syndicat, lorsque la part des revenus qui va à la main-d'oeuvre, au capital et aux autres intrants sera constante. Dans les études empiriques, on a avancé, en grande partie, en se fondant sur l'hypothèse que le taux de tendance de la croissance de la productivité était une constante; c'est-à-dire que les études ont supposé que $a_t = a$. Ce procédé est évidemment contestable pour les ensembles de données qui comprennent les données avant et après 1973.

Dans la négociation des salaires, ce qui compte vraisemblablement est la croissance de la productivité anticipée au cours de la vie du contrat. En conséquence, il pourrait y avoir un écart entre l'évolution du taux de tendance de la croissance de la productivité et celle de la croissance (planifiée) des salaires réels. Les participants au marché du travail, comme les chercheurs, observent les modifications dans la tendance, parfois après que le changement se produit. La signification de ce point devient plus claire lorsque nous ajoutons l'équation du prix.

L'équation du prix

Une spécification commune pour le taux de modification du prix est⁶ :

$$P_t = w_t - q_t \quad (3)$$

où q_t représente le taux de croissance de la productivité. La substitution de (1) dans (3) donne

$$P_t = (a_t - q_t) + b(U_t - U_t^n) + c pe_t + d(P_{t-1} - pe_{t-1}) + \beta X_t \quad (4)$$

Donc, si $c = 1$,

$$P_t - pe_t = (a_t - q_t) + b(U_t - U_t^n) + d(P_{t-1} - pe_{t-1}) + \beta X_t \quad (5)$$

L'hypothèse du taux naturel affirme que $U_t = U_t^n$ est compatible avec tout taux d'inflation stable $P_t = pe_t$. C'est-à-dire, au taux naturel U^n , le taux d'inflation ne devrait pas avoir tendance à s'accroître ou à décroître. Notez, toutefois, que si la croissance du salaire réel planifiée a_t diffère de la croissance de la productivité q_t ou si, au cours de la période précédente, on n'avait pas prévu d'inflation, alors cette prédiction d'un taux d'inflation stable ne tient pas. Naturellement, ces résultats ne persisteront peut-être pas. Cependant, à n'importe quel moment, un déclin dans la croissance de la productivité relative à la croissance du salaire réel planifiée ou à l'inflation non anticipée héritée du passé, peut résulter dans un accroissement de l'inflation par les prix relative aux attentes. Cette évolution peut donc être confondue avec l'évolution du taux de chômage naturel.

Autres déterminants

Un nombre d'autres facteurs ont fait l'objet de recherches. Les modifications apportées à la loi de l'impôt peuvent influencer sur la demande de main-d'oeuvre (par exemple, les impôts sur la paie du personnel) ou sur l'offre de main-d'oeuvre (impôts sur le revenu). Des chocs à la structure des salaires relatifs (par exemple, secteur syndiqué-non syndiqué ou secteur public-privé) peuvent entraîner des demandes de salaires additionnelles jusqu'à ce que l'équilibre soit rétabli. De même, des chocs quant à l'offre peuvent influencer sur la croissance des salaires réels. D'autres événements spéciaux — tels que les programmes de contrôle des salaires — peuvent aussi influencer sur le taux d'inflation par les salaires.

Cette courte description des déterminants de l'inflation par les salaires établit le climat propre à une discussion de la recherche empirique sur ce sujet. Peut-être que le point le plus évident à faire valoir à ce stade est que plusieurs déterminants clé — le taux de chômage naturel, l'inflation prévue, la croissance du salaire réel anticipée — ne sont pas directement observés par le chercheur, et qu'il faut donc construire des modèles pour chacun. Cela crée des occasions considérables de mettre de la diversité dans la recherche empirique et implique aussi un certain degré d'agnosticisme approprié à l'égard de l'état des connaissances.

La mesure de l'évolution des salaires

Plusieurs questions de mesure valent la peine d'être notées. Il y a une distinction importante à faire entre les taux de salaire et les gains. Ces derniers dépendent non seulement du taux de salaire horaire, mais de facteurs tels que les majorations pour heures supplémentaires et les

primes. Les indices de salaire moyen ou de gains peuvent aussi être touchés par des modifications apportées dans la composition des emplois; par exemple, si les compagnies licencient surtout des jeunes, des employés à bas salaires, lors d'un cycle de ralentissement, et les réembauchent lors d'une relance, l'indice du salaire moyen ou des gains variera à l'inverse du cycle, même si les taux de salaire et les gains pour chaque type d'employé ne varient pas. Pour cette raison, il serait préférable d'utiliser des indices fondés sur les poids d'emploi fixes. Malheureusement, les indices des gains moyens disponibles au Canada ne tiennent pas compte de cet élément.

Une autre distinction importante existe entre les modifications des salaires courants et différés. Dans la période d'après-guerre, il y a eu une tendance marquée vers l'utilisation de contrats portant sur plusieurs années dans le secteur syndiqué, question qui sera examinée au chapitre 6. Ces contrats contiennent souvent des majorations différées. L'ampleur de celles-ci peut être prédéterminée (par exemple, fixées au moment de la signature du contrat) ou indexées aux modifications de l'indice des prix à la consommation (appelé l'indemnité de vie chère ou IVC) ou autres variables. Le changement observé dans les salaires ou les gains à un moment donné est donc un mélange des modifications courantes et différées. Et pourtant les déterminants de ces deux types de modification de salaire diffèrent nettement.

Le tableau 2-1 montre que les différences peuvent être importantes. La première colonne indique le changement en pourcentage qui s'est produit pendant l'année dans les taux de salaire de base; c'est-à-dire le changement qui contient à la fois les augmentations courantes et les augmentations différées dans toutes les principales négociations collectives. La deuxième colonne révèle le changement en pourcentage dans les taux de salaire de base dans les nouveaux règlements salariaux sans IVC atteints au cours de la période. Ces changements sont calculés sur la base de la vie du contrat; c'est-à-dire qu'ils montrent l'augmentation moyenne annuelle composée des salaires (à la fois courants et différés) qui se produira au cours de la durée de l'accord. Les contrats qui contiennent la clause de l'IVC sont exclus parce que la valeur de ces augmentations n'est pas connue au moment de la signature du contrat. La différence qui existe entre les deux séries peut aller jusqu'à 5 pour cent. Les nouveaux règlements exposent plus de variation et sont un indicateur pilote pour les mesures plus étendues de modifications de salaire. (Cela s'est particulièrement manifesté au cours de la période 1974-1978.) La plupart des études empiriques récentes utilisent les données sur les nouveaux règlements salariaux comme la variable dépendante à cause de ses avantages évidents comme mesure de modification de salaire pouvant être expliquée par la conjoncture économique actuelle et celle qui est anticipée pour l'avenir.

Une autre implication du mouvement vers les contrats portant sur plusieurs années est que la fraction de l'effectif ouvrier qui négocie un

TABLEAU 2-1 L'évolution des salaires au Canada, en pourcentage annuel et trimestriel

Année	Toutes les principales négociations collectives en vigueur	Annuel	Nouveaux règlements sans IVC dans les principales négociations collectives			
			Q1	Q2	Q3	Q4
1967	—	8,4	8,9	8,8	7,7	8,2
1968	8,0	7,5	7,5	7,8	7,7	7,3
1969	9,1	7,6	7,0	7,4	7,7	8,3
1970	8,5	8,7	8,8	8,2	9,0	8,7
1971	7,8	7,9	8,2	7,8	8,5	7,4
1972	7,4	8,8	9,3	7,9	9,3	8,8
1973	8,3	11,0	10,5	10,1	10,8	12,2
1974	12,3	14,7	12,4	13,5	15,9	19,8
1975	14,2	19,2	19,0	21,7	19,9	14,9
1976	14,3	10,9	14,6	11,1	10,0	8,8
1977	11,2	7,9	8,6	8,4	7,5	6,9
1978	6,8	7,1	6,9	6,4	7,3	8,1
1979	7,8	8,8	8,1	8,4	9,1	9,7
1980	9,7	11,1	9,5	11,2	11,6	11,6
1981	11,5	13,3	13,8	12,6	13,8	13,9
1982	—	10,0	12,9	12,5	10,2	7,2
1983	—	5,6	6,7	5,8	5,7	4,1
1984	—	3,5	3,9	2,9	3,1	4,5
1985	—	—	3,6	—	—	—

Source : Canada, Ministère du Travail, *Évolution des Salaires*, diverses questions.

Note : Les principales négociations collectives se rapportent aux unités de négociation comptant 500 employés ou plus, à l'exclusion de ceux de la construction. Les augmentations de salaire sont mesurées d'après le taux annuel moyen composé de l'augmentation du taux de salaire de base convenu pour la vie de l'accord. Les contrats renfermant les clauses d'indemnisation de vie chère sont exclus.

nouvel accord varie d'année en année. Certaines années, 30 pour cent seulement des principales négociations collectives sont renégociées, à la différence de 60 pour cent pour d'autres années⁷. Ainsi, une partie de la variation dans les indices de gains ou salaires globaux est simplement due au moment où se tiennent les négociations, ce qu'on appelle le « calendrier des négociations ». C'est une autre raison pour préférer les séries de nouveaux règlements par rapport aux modifications annuelles ou trimestrielles des gains globaux.

Compte tenu de ces difficultés associées aux données de l'indice global, les chercheurs se sont de plus en plus tournés vers les données portant sur les contrats individuels. Cette approche traite chaque règlement négocié comme une observation et dans une grande mesure circonviend les deux problèmes évoqués plus haut. En particulier, les augmentations différées ne sont pas tellement problématiques, en ce sens que toutes les augmentations qui doivent entrer en vigueur durant la vie du contrat sont incluses dans le calcul du pourcentage de la modification des salaires, qui est alors expliqué en fonction des conditions économi-

ques prévalant au moment de la signature du contrat. De même, les variations dans la proportion de l'effectif ouvrier, qui négocie au cours de chaque période, posent manifestement moins de problèmes du fait qu'on observe le taux de modification des salaires sous-jacent. De plus, pour atténuer les difficultés de mesure associées à l'analyse des déterminants des modifications de salaires, les données du contrat fournissent aussi beaucoup plus de détails et permettent, en conséquence, de faire l'examen de certaines hypothèses qui ne seraient tout simplement pas possibles avec plus de données d'ensemble.

Toutes les études récentes ne traitent pas chaque contrat individuel comme une observation. Reid (1979) ainsi que Riddell et Smith (1982) utilisent des mesures plus globales en employant comme variable dépendante une moyenne pondérée (par le nombre d'employés) des modifications de salaires individuelles négociées au cours de la période, c'est-à-dire une série semblable à celle qui apparaît aux tableaux 2-1 et 2-2. Fait important à noter, l'utilisation de ces mesures globales du taux de modification des salaires ne pose pas de problèmes associés aux mesures globales obtenues à partir des données de l'indice des salaires.

En outre, toutes les recherches récentes n'utilisent pas les données portant sur les contrats individuels ou les données des contrats moyens. Compte tenu des limites des données des principales négociations collectives (en particulier, l'utilisation du salaire de base et du champ d'application limité de l'effectif ouvrier), il est utile d'avoir des études basées sur les indices des gains globaux — en dépit des qualifications attachées à l'utilisation de ces données — parce que la mesure de modification de salaire confond à la fois les augmentations courantes et différées et qu'elle est sensible aux variations du calendrier des négociations.

Les gains et les taux de salaire ne comprennent pas les « avantages sociaux » ou les avantages non salariaux. Cette omission implique que le salaire horaire observé ne rend pas suffisamment compte du coût horaire de la main-d'oeuvre pour l'employeur et du bénéfice reçu par l'employé. Les avantages sociaux sont devenus une fraction de plus en plus grande des avantages globaux, de sorte que le taux réel de la modification du salaire (par exemple, celui qui inclut l'équivalent monétaire des avantages non salariaux) n'entre pas non plus en ligne de compte. Il n'existe pas de bonnes séries de données dans le temps sur la valeur monétaire des avantages sociaux; les études de compagnies importantes effectuées par Thorne Riddell Ltd laissent entendre que les avantages non salariaux sont passés de moins de 15 pour cent des avantages globaux en 1950 à plus de 35 pour cent aujourd'hui.

Le comportement observé

Le tableau 1-2 montre le taux annuel de modification de salaire au cours de la période 1961-1984, en utilisant les séries des nouveaux règlements.

Les tableaux 2-1 et 2-2 fournissent plus de détails. Au tableau 2-1, les données trimestrielles indiquent la persistance substantielle exposée par les nouveaux règlements. (L'inertie dans le taux de modification de salaire dans tous les accords est même plus importante, par comparaison avec les deux colonnes qui montrent les données annuelles.) Plusieurs développements ressortent : la hausse des règlements salariaux de 7 à 8 pour cent à la fin des années 1960 à environ 20 pour cent dans les trois premiers trimestres de 1975; le déclin régulier dans les augmentations de salaire au cours de l'application du Programme de lutte contre l'inflation (mis en oeuvre en octobre 1975), ces augmentations étant passées d'environ 20 pour cent à 6 ou 7 pour cent; la réapparition des augmentations de salaire à la fin des années 1970 et au début des années 1980; et de nouveau le déclin dramatique qui s'est produit à partir du début de 1982.

Le tableau 2-2 révèle les règlements salariaux courants dans le secteur privé et les trois composantes du secteur public. Les plus grandes différences à travers ces secteurs se sont produites au cours de la période immédiatement antérieure à l'application du Programme de lutte contre l'inflation (1974-1975) et au cours de la déflation de 1982 à 1984.

Les résultats empiriques

Un grand nombre d'études portant sur l'inflation par les salaires ont été effectuées au Canada. Nombre d'entre elles utilisent des données relatives aux contrats individuels (par exemple, Christofides, Swidinsky et Wilton, 1980a, 1980b; Christofides et Wilton, 1979, 1985; Cousineau et Lacroix, 1977; Lacroix et Dussault, 1984; Riddell, 1979), des données mensuelles ou des moyennes trimestrielles des règlements individuels (par exemple, Reid, 1979; Riddell et Smith, 1982). De plus, certains chercheurs ont employé les indices des gains globaux (Fortin et Newton, 1981; Fortin et Prud'homme, 1984). Ces diverses études ne seront pas décrites ici en détail; nous allons plutôt nous concentrer sur la nature générale des constatations communes à ce groupe de chercheurs et sur toutes les différences importantes qui existent entre ces études⁸.

Chacune des études comprend une mesure de contraction du marché du travail et constate que l'excès de la demande est un déterminant important des modifications de salaire; c'est-à-dire, qu'il y a une courbe de Phillips de courte durée. Une variété de mesures de contraction du marché du travail est utilisée. Si l'on emploie le taux de chômage seul, c'est parce qu'il est généralement insignifiant ou indiqué par esprit de contradiction (Christofides *et al.*, 1980a). De toute évidence, il est nécessaire de tenir compte de la variation du taux de chômage naturel pour identifier la courbe de Phillips de courte durée. Cela n'est pas étonnant, compte tenu du déplacement important de la relation U-V que l'on constate à la figure 1-4. Riddell and Smith (1982) ont explicitement

TABLEAU 2-2 Règlements salariaux dans les principales négociations collectives, 1972-1984

	Administration fédérale	Administration locale	Administration provinciale	Secteur privé
1972	8,8	7,6	7,2	9,7
1973	12,0	9,8	10,3	11,6
1974	11,2	12,6	14,2	16,8
1975	13,9	16,5	25,1	17,8
1976	11,9	10,4	11,2	10,5
1977	9,5	7,9	7,5	7,9
1978	6,7	6,5	7,3	8,2
1979	8,3	8,7	8,3	9,9
1980	10,8	10,4	11,2	11,8
1981	12,6	13,2	13,6	13,5
1982	8,3	12,9	11,3	10,8
1983	8,4	5,7	5,8	5,2
1984	5,0	3,2	5,4	2,8

Source : Canada, Ministère du Travail, *Évolution des salaires*, diverses questions, et Direction des données sur le travail, Ottawa, le ministère.

Note : Les principales négociations collectives se rapportent aux unités de négociation comptant 500 employés ou plus, à l'exception de ceux de la construction. Les règlements salariaux sont mesurés d'après le taux d'augmentation annuel composé du taux de base convenu pour la vie de l'accord. Les contrats renfermant les clauses d'indemnisation de vie chère sont exclus.

construit le modèle du taux naturel en fonction de l'évolution des données démographiques et législatives, tandis que Fortin et Newton (1981) et Fortin et Prud'homme (1984) utilisent une mesure de contraction du marché du travail établie à l'origine par Fortin et Phaneuf (1979), qui ajuste ces changements. Les périodes de demande et d'offre de main-d'oeuvre excessives identifiées par ces différentes méthodes apparaissent au tableau 2-3. Il existe un accord substantiel entre ces deux mesures; l'année 1972 seulement, au cours de laquelle, selon Fortin et Phaneuf (1979), un très léger excès d'offre s'est produit, est classifiée différemment. Les autres études utilisent des mesures de vacance d'emploi — le taux de vacances d'emploi ou l'indice des emplois disponibles — comme la variable de la contraction du marché du travail. La plupart ne font pas d'allocation pour les modifications possibles dans le taux de vacance naturel (un concept analogue au taux de chômage naturel), bien que Christofides *et al.*, 1980a) trouvent que les modifications apportées au système d'assurance-chômage ont déplacé la relation entre les modifications de salaire et l'indice des emplois disponibles et modifié sa pente. Cela suppose que les facteurs auxquels Reid et Meltz (1979) attribuent le déplacement de la relation U-V ont aussi augmenté le taux de vacance d'emploi naturel.

Une constatation commune à ces études est que le réponse des modifications de salaire aux variations dans le chômage (ou autres

TABLEAU 2-3 Périodes de demande ou d'offre excessives

	Excès de la demande	Excès de l'offre
Fortin et Phaneuf (1979)	1966-1969	1970-1972
	1973-1974	1975-1978
Riddell et Smith (1982)	1966-1969	1970-1971
	1972-1974	1975-1980

mesures d'excès de la demande) n'est pas bien importante. La courbe de Phillips de courte durée est assez plane — une pente de 0,5 est une grossière estimation (évaluée selon le taux de chômage naturel), même si une étude, celle de Riddell et Smith (1982), obtient une pente qui se rapproche davantage de un.

L'inflation prévue et le rattrapage de l'inflation non anticipée précédemment semblent jouer des rôles importants dans la détermination des salaires. D'après les études, l'accroissement des attentes d'inflation et de rattrapage était responsable de la plupart des déplacements vers le haut de la courbe de Phillips de courte durée. Parce que la durée des contrats de salaire varie considérablement d'une unité de négociation à l'autre, il est difficile d'incorporer de façon adéquate l'influence de l'inflation non anticipée dans les données d'ensemble. Les études qui utilisent les données de contrat individuel (par exemple, Christofides *et al.*, 1980a, 1980b; Christofides et Wilton, 1985; Riddell, 1979) présentent des avantages importants à cet égard.

Toutefois, quelle que soit la façon dont certaines attentes d'inflation future sont formées, celles-ci finiront souvent par être inexactes. La variable de rattrapage est destinée à retenir les effets de sur ou de sous-prédiction d'inflation; par exemple, pour rétablir le salaire réel à son niveau d'équilibre. La spécification de variable de rattrapage dans l'équation (1) est appropriée lorsque la prédiction d'un coefficient d'unité sur la variable d'inflation attendue tient (exemple, $c = 1$). Cependant, si pour une raison ou pour une autre, le contrat de salaire n'incorpore pas entièrement le taux d'inflation prévu, alors l'ajustement du salaire dans un contrat subséquent touchant la différence entre le taux actuel et le taux prévu d'inflation ne sera pas adéquat. Dans ce contexte, Christofides, Swidinsky et Wilton (1980a) ont introduit la distinction entre l'inflation non anticipée et l'inflation non compensée. Cette dernière représente la différence entre le taux actuel d'inflation par rapport au contrat précédent et le taux d'inflation prévu incorporé dans ce contrat; c'est-à-dire l'inflation non compensée = $P_{t-1} - cpe_{t-1}$. Lorsque $c = 1$, les deux sont égaux. Christofides, Swidinsky et Wilton (1980a) soutiennent, toutefois, que les employeurs et les employés peuvent préférer des contrats dans lesquels l'inflation prévue n'est complète-

ment incorporée avant (par exemple c est moins d'une unité), le reste devant être ajusté après. La compagnie préférerait nettement cet arrangement; ce qui est moins clair est la raison pour laquelle les employés y consentiraient sur une base permanente, étant donné qu'il implique que les salaires réels ne sont pas correctement déclarés, même s'il n'y a pas d'erreur quant à la prévision du taux d'inflation. Néanmoins, dans leur étude des règlements salariaux individuels au cours de la période 1966–1975, Christofides *et al.* (1980a) constatent que le paramètre d'attente c est systématiquement inférieur à l'unité. En effet, ils constatent que la composante d'inflation non compensée est un peu plus importante que la composante d'inflation anticipée. Ces constatations sont aussi appuyées par Riddell et Smith (1982) qui ont utilisé plus de données d'ensemble. Tandis que ces résultats contredisent la prédiction d'un coefficient d'unité sur la variable d'inflation prévue, ils ne contredisent pas nécessairement l'hypothèse du taux naturel de chômage. En particulier, la question consiste plutôt à savoir si l'ajustement combiné avant et après pour compenser l'inflation est égal à l'unité. Christofides *et al.* (1980a) et Riddell et Smith (1982) constatent que l'effet combiné n'est pas tellement différent de l'unité.

Le fait que les anticipations inflationnistes ne sont pas directement observées rend difficile la tâche de distinguer entre les ajustements de salaire qui précèdent ou suivent les réponses à l'inflation. L'inflation prévue est habituellement mesurée comme un écart distribué de l'inflation passée, tandis que la variable de rattrapage contient l'inflation passée. Les études comme celles de Reid (1979), et de Fortin et Newton (1982), qui ne comprennent pas les variables de rattrapage et d'inflation prévue, estiment ainsi l'effet combiné de ces deux aspects de la détermination des salaires. Ces études appuient aussi l'hypothèse du taux naturel de chômage.

Si les travaux de Christofides *et al.* (1980a) aboutissent au fait que c est systématiquement moins que l'unité, ils sont compatibles avec la proposition qu'il n'y a pas à long terme de relation d'arbitrage entre l'inflation et le chômage, la mesure dans laquelle les salaires s'ajustent à l'inflation prévue avant ou après la signature du contrat étant manifestement importante pour la dynamique à court terme de la production et de l'inflation. Même avec une pleine compensation préalable pour tenir compte de l'inflation prévue, l'existence d'un ajustement de rattrapage pour les erreurs prévisibles implique que les perturbations non anticipées auront des effets qui se prolongeront pendant plusieurs années. Plus petite sera la compensation avant et plus grande sera la compensation après, plus importantes seront alors les réponses données en retard aux chocs économiques. Même si les espérances sont à longue échéance, il y a, par voie de conséquence, un aspect rétrograde important quant à la détermination des salaires. D'après les études canadiennes, cet aspect est quantitativement significatif.

Une autre source potentielle d'inertie dans l'inflation par les salaires est l'effet d'excédent de certains règlements salariaux sur d'autres. Cet effet peut survenir parce que les salaires relatifs sont importants à la fois pour les employés et les employeurs. La combinaison à long terme du chevauchement des contrats de salaire et des effets des salaires relatifs peut résulter dans la persistance substantielle de l'inflation par les salaires, une question que nous étudierons plus en détail au chapitre 6. Plusieurs études (y compris celles de Christofides, Swidinsky, Wilton, 1980*b*; Fortin et Newton, 1982; Lacroix et Dussault, 1984; et Ford, 1985) ont examiné le rôle des effets d'excédent dans la détermination des salaires au Canada. Un aspect qui a fait l'objet de recherche dans bon nombre d'études est l'effet des règlements salariaux du secteur public sur ceux du secteur privé. Wilton (1985) fournit une étude détaillée de cette recherche. La principale constatation est qu'il ne semble pas y avoir d'excédent très étendu par suite de l'évolution des salaires du secteur public sur le secteur privé, mais la preuve existe que de tels effets se produisent en particulier dans les marchés du travail. À l'intérieur du secteur privé, toutefois, les effets d'excédent, surtout au sein d'une même industrie, semblent être, en effet, un déterminant important de l'inflation par les salaires (Christofides *et al.*, 1980*b*; Ford 1985).

Les effets d'excédents estimés dans les études précitées sont traités comme un aspect continu de la détermination des salaires. Il peut aussi y avoir des facteurs uniques ou spéciaux perturbant la structure des salaires relatifs. Les effets de ces chocs aléatoires peuvent persister pendant plusieurs années, jusqu'à ce que soit rétabli l'équilibre de la structure des salaires relatifs. Un événement de cette nature est examiné au tableau 2-1, qui montre des règlements salariaux inhabituellement élevés dans le secteur public, surtout dans l'administration provinciale au début des années 1970. Comme on l'a déjà signalé, ces règlements peuvent refléter en grande partie l'effort suprême fait à cette époque pour obtenir la syndicalisation dans ce secteur. Des facteurs spéciaux de ce genre peuvent résulter en règlements salariaux inhabituellement élevés, compte tenu des autres variables qui influent sur l'évolution des salaires. Des études empiriques ont tendance à appuyer cette évaluation en ce qu'elles sous-estiment typiquement la prédiction concernant l'inflation par les salaires durant la période allant de 1973 à 1975 (voir, par exemple, Reid, 1982).

Les implications de la politique

Les études empiriques soutiennent généralement le cadre fondamental esquissé au chapitre précédent; c'est-à-dire qu'il y a une relation à court terme, mais apparemment pas à long terme entre l'inflation et le chômage. Elles nous apportent relativement peu de renseignements sur la nature de la formation des espérances. Toutefois, elles signalent de

nombreuses sources importantes d'inertie dans l'inflation par les salaires, même dans le contexte des attentes à longue échéance : la réponse à court terme de l'évolution des salaires aux variations qui se produisent dans le chômage est minime; le rattrapage de l'inflation non anticipée ou non compensée implique que les effets des bouleversements économiques se prolongent pendant plusieurs années, compte tenu de la durée des contrats de salaire; et les excédents parmi les règlements salariaux, surtout à l'intérieur d'une même industrie, impliquent aussi que les effets perturbateurs se répercutent sur plusieurs périodes.



Le contrôle de l'inflation par la restriction de la demande

Ce chapitre traite du rôle de la restriction de la demande dans le contrôle de l'inflation. La discussion ne s'attache pas au succès final d'une politique d'arrêt ou de prévision de l'inflation, sans compromis, mais aux préjudices qu'une telle méthode entraînerait dans son sillage.

Autres perspectives

Les points de vue des économistes et d'autres analystes sur les coûts d'une réduction de l'inflation par des restrictions monétaires et fiscales ont beaucoup changé. Avec l'introduction de la courbe de Phillips, on se rendit compte que ces coûts étaient très élevés; ceci était dû, selon les évaluations, à une inclinaison de la courbe relativement plate, en particulier lorsque le chômage accusait des taux plus élevés, étant donné que la nature du rapport chômage/inflation, comme on le prétend, n'est en général pas linéaire. Cette position joua un rôle primordial dans la politique générale du Canada. Par exemple, la création en 1968 de la Commission sur les prix et les revenus, chargée d'étudier d'autres politiques pour lutter contre l'inflation et le chômage, le rejet en 1974 d'une politique de restrictions monétaires et fiscales représentant « un remède pire que la maladie » (Canada, ministère des Finances, 1974, p. 6), et l'adoption en 1975 de mesures de contrôle des salaires et des prix, reposaient tous sur cette hypothèse. L'énoncé de la politique des mesures de contrôle indiquait en partie (Canada, ministère des Finances, 1975, p. 4) : « Le gouvernement a très souvent insisté sur le fait qu'il rejetait l'utilisation de restrictions monétaires et fiscales sévères pour stopper l'inflation à un coût direct trop cher pour le chômage et les prévisions anticipées de production. »

L'hypothèse de taux naturel ne changea pas la position qui voulait que les coûts de réduction de l'inflation par des restrictions monétaires et fiscales soient très élevés. À cet égard, sa principale incidence était que ces coûts étaient temporaires et n'intervenaient que pendant la période de transition entre des taux élevés et des taux bas. Cependant, le développement de l'hypothèse de prévisions rationnelles amena une nouvelle perspective sur le potentiel de telles politiques. Sargent (1981, p. 1-2) la résume et la compare à la conception plus traditionnelle :

Ces quinze dernières années, un grand nombre d'économies occidentales ont connu une augmentation continue des taux d'inflation. Quelques économistes et hommes d'État importants sont maintenant convaincus que cette inflation s'accélère de façon persistante et entretient elle-même cette accélération; ils pensent également, soit qu'on ne peut tout simplement pas y remédier par des mesures traditionnelles de restrictions monétaires et fiscales, soit que la suppression de l'inflation, à l'aide de telles restrictions, entraînerait des coûts prohibitifs en termes d'étendue et de persistance du chômage.

D'autres, aux points de vue différents sur les « prévisions rationnelles » refusent d'admettre que le processus actuel de l'inflation ait une impulsion propre. Ils reconnaissent qu'entreprises et travailleurs attendent dans l'avenir une augmentation des taux d'inflation et qu'ils combattent les marchés inflationnistes à la lumière de ces prévisions. Cependant, le fait que l'on s'attende à ces augmentations est précisément dû aux politiques monétaires et fiscales présentes et futures du gouvernement, qui assurent de telles prévisions. De plus, il se pourrait que le taux actuel de l'inflation et les attentes des gens sur les futurs taux semblent lents à répondre aux *actions* isolées des politiques de restrictions monétaires et fiscales — actions qui seraient un éloignement temporaire de ce que l'on perçoit comme une *politique* gouvernementale à long terme, entraînant une hausse des taux moyens de déficits gouvernementaux et une future expansion monétaire. Ainsi l'inflation n'aurait qu'*apparemment* sa propre impulsion, puisqu'en fait c'est la politique gouvernementale à long terme qui transmet cette impulsion au taux d'inflation, en continuant à enregistrer des déficits importants et à créer une expansion monétaire à des taux élevés. L'une des incidences de cette position est que l'inflation peut être arrêtée beaucoup plus rapidement que ne l'ont indiqué les partisans de « l'impulsion », et que les évaluations qu'ils ont portées sur la durée et les coûts d'une telle action, en termes de prévisions anticipées de la production, [. . .] sont fausses. [Traduction]

Selon cette perspective, les coûts de la déflation seraient bien inférieurs à ceux que suggèrent les courbes de Phillips dans leur évaluation d'une augmentation des prévisions, si les autorités monétaire et fiscale s'engageaient, de façon plausible, à prendre une position de politique sans compromis.

Ce point de vue semble avoir eu des répercussions importantes sur la politique de gestion de la demande, ces dix dernières années — et plus

particulièrement sur celle que suivent les États-Unis et le Royaume-Uni depuis 1979. Bien que les autorités monétaire et fiscale aient été sceptiques sur le fait que la déflation pouvait être effectuée à peu de frais, elles accentuèrent de plus en plus leur engagement vers une position de non-compromis. Au Canada, l'essai d'un tel engagement vers une politique sans compromis vis-à-vis de l'inflation débuta avec la présentation, par le gouvernement fédéral, du programme de lutte contre l'inflation (PLI) d'octobre 1975 et l'adoption, par la Banque du Canada, d'objectifs monétaires en novembre 1975. Vers la fin du PLI, le Gouverneur de la Banque du Canada déclarait dans son rapport annuel de 1977 :

Avant longtemps, nous aurons à faire face à un nouvel essai, la suppression progressive des principes directeurs en matière de revenu obligatoire, émis par le Bureau anti-inflation. C'est la première fois depuis longtemps que des décisions sur les revenus et les prix, touchant de grands segments de l'économie, seront la seule responsabilité commune des personnes directement intéressées. Ces décisions seront prises dans un environnement de marché trop faible pour absorber plus que de modestes augmentations de revenus et de prix, sans engendrer de pertes d'emplois potentiels et de production. Il est donc très important que les décisions touchant les salaires et les prix ne soient pas déformées par une réapparition des prévisions inflationnistes. Comme la politique monétaire influence les prévisions, il m'a été très difficile de dire que personne ne devrait considérer la politique monétaire comme un moyen de régler les augmentations de prix par une expansion monétaire excessive (Banque du Canada, 1977, p. 7). [Traduction]

Comme nous le mentionnons dans le chapitre 1, le voeu de voir cette progression monétaire et d'autres politiques aboutir à un déclin constant de l'inflation à la fin du PLI n'a pas été exaucé. En 1980, les taux d'inflation étaient redevenus des taux à deux chiffres. La détermination de la Banque, qui voulait poursuivre une politique déflationniste, était clairement énoncée par le Gouverneur, dans son rapport annuel de 1981 :

Il me semble que les Canadiens en général ne sont pas encore convaincus que la politique générale canadienne sera assez ferme et persévérante pour provoquer une réduction importante du taux de l'inflation au Canada. Seule la réalité de fermeté et de persévérance pourra les persuader. Si, au contraire, ils voient une certaine faiblesse dans la détermination des autorités, ils réagiront rapidement pour se protéger contre la hausse de l'inflation par tous les moyens possibles. La confiance des gens dans la valeur future de l'argent a été sérieusement ébranlée; d'ailleurs, les banques centrales et les gouvernements n'ont plus aucun doute sur la volonté de protéger la valeur de leurs devises. Les autorités n'auraient pas tellement besoin de montrer la faiblesse de leur détermination pour qu'une nouvelle vague inflationniste fasse son apparition dans le pays.

Dans ces conditions, la Banque du Canada n'a pas d'autre choix possible que de continuer à ralentir le rythme de l'expansion monétaire du Canada.

En ce cas, elle ne peut se retirer d'une telle politique (Banque du Canada, 1981, p. 9-10).

Le changement de politique des autorités monétaires vers une orientation déflationniste fut très spectaculaire aux États-Unis au début d'octobre 1979. Une politique identique fut adoptée la même année, en Angleterre, après l'élection du gouvernement Thatcher¹. La dernière expérience, en particulier celle des États-Unis et du Royaume-Uni, indique, du point de vue de l'économie, que la réduction de l'inflation par l'établissement d'une politique de restrictions de la demande, s'avère une opération difficile. Les résultats de cette expérience sont d'ailleurs très intéressants.

Les effets des changements d'orientation politique

Un grand nombre d'études ont été faites sur l'expérience américaine, afin de déterminer si la déflation des années 1980 fut plus rapide qu'on ne l'aurait prévu, d'après le passé (Cagan et Fellner, 1983; Perry, 1983; Vroman, 1983; Blanchard, 1984; Eckstein, 1984; Fischer, 1984; Friedman, 1984; Taylor, 1984*a*). Les résultats sont mitigés : certaines études ne trouvent aucun effet important, d'autres trouvent que la déflation s'est produite un peu plus rapidement qu'on ne l'aurait pensé, d'après l'expérience vécue.

L'évaluation de l'égalisation des prix, selon Friedman (1984) et Perry (1983) prévoit en fait une déflation plus rapide que celle qui s'est produite, bien que Fischer (1984) calcule que les coûts de cette déflation se sont trouvés tout au bas de l'échelle, comme le prévoyait Okun (1978). Des études reposant sur l'égalisation des salaires (Blanchard, 1984; Cagan et Fellner, 1983; Eckstein, 1984; Perry, 1983; Vroman, 1983) montrent en général que les règlements sur les salaires ont baissé plus vite que prévu, malgré d'importantes différences d'ampleur et de calcul des erreurs de prévisions, entre les études. Taylor (1984*a*) utilise l'analyse temps-série et trouve peu de preuves d'une augmentation de l'élasticité des salaires. Le taux de chômage, atteint pendant la période 1981-1983, ne faisant pas partie du domaine de la première expérience d'après-guerre, les essais fondés sur l'évolution des courbes de Phillips répondent assez aux hypothèses émises sur la nature non linéaire du rapport chômage/inflation. L'interprétation des résultats est davantage confondue par les divers facteurs particuliers qui ont pu, eux aussi, jouer un certain rôle. La combinaison monétaire-fiscale des États-Unis engendra une augmentation des taux d'intérêt et d'appréciation du dollar bien plus importante que si les deux politiques avaient agi ensemble; il est possible que ce phénomène ait réduit les règlements sur les salaires (par l'intermédiaire d'une plus grande menace de faillites) ainsi que l'augmentation des prix (grâce à la concurrence sur les importations). La déréglementa-

tion, l'accroissement de la concurrence des nouveaux pays industrialisés, et la chute du prix mondial du pétrole ont pu également jouer un rôle².

Buiter et Miller (1981*b*, 1983) étudient l'expérience britannique. Leurs résultats sont également ambigus quant à la part d'indépendance qu'a pu prendre le changement d'orientation politique. McCallum (1984) réalise des essais sur plusieurs pays (18 pays de l'OCDE) en utilisant la méthode de l'évaluation des courbes de Phillips et celle du temps-série. Il ne découvre aucune preuve importante d'augmentation du taux de mobilité des salaires dans ces pays, après 1980. Les résultats, au Royaume-Uni et aux États-Unis — pays où les changements de régimes politiques sont les plus évidents — ne sont pas non plus différents des autres pays, dans le sens prévu par l'effet de crédibilité.

La preuve empirique n'appuie donc pas beaucoup le point de vue selon lequel d'importantes augmentations de salaire et une élasticité des prix — et par conséquent une réduction des coûts de la déflation — peuvent être réalisées grâce à l'annonce et à la mise en oeuvre d'une politique de sévères restrictions de la demande. Ces résultats coïncident avec deux autres points de vue : les bénéfices potentiels que l'on peut obtenir en s'engageant, de façon crédible, à mener une politique de déflation, sont importants, mais le public n'a pas cru que les autorités continueraient dans cette voie; néanmoins, ces bénéfices sont également faibles à cause de la rigidité des salaires et des prix associée à des contrats tacites et formels et à la lenteur des prévisions d'ajustement.

Le renforcement de la crédibilité

Si les prévisions ont une importante dimension dirigée vers l'avenir, s'engager dans une politique de non-compromis plus crédible peut se révéler bénéfique. La politique se trouve donc davantage orientée vers l'établissement ou le renforcement de la crédibilité. Quel est le meilleur moyen pour les autorités de convaincre le public qu'elles s'engagent, dans l'avenir, à mener une politique de non-compromis vis-à-vis de l'inflation?

Réussir à obtenir une plus grande crédibilité n'est pas facile. Il est peu probable que le simple fait d'annoncer l'intention de poursuivre une politique de non-compromis soit efficace. Si l'on considère que le public est conscient de l'importance de la rigidité des salaires et des prix dans l'économie, on reconnaîtra qu'à moins de porter atteinte aux attentes de chacun, une orientation sans compromis serait une stratégie coûteuse, et l'on exercerait une forte pression sur les autorités pour leur faire abandonner ce projet. Il est donc possible que le public ait des doutes sur le désir des autorités d'entreprendre la politique annoncée et de continuer à l'appliquer, même après qu'elle ait fonctionné pendant quelque temps et eu l'effet escompté. Il peut s'avérer nécessaire d'étendre la

période d'apprentissage, avant d'instaurer une politique de non-compromis vis-à-vis de l'inflation.

Si, comme cela semble être le cas, le public ne connaît pas très bien la structure de l'économie et qu'il y ait divergence d'opinions au sein de la population sur le fonctionnement de cette économie, obtenir de la crédibilité est plus difficile. Comme Schelling (1982) l'a souligné, le gouvernement peut prendre la responsabilité du contenu d'une politique, mais non celle de ses résultats. Si tout le monde croit que limiter la croissance du M1 (comme exemple d'exposé sur le contenu d'une politique) portera le taux d'inflation au-dessous de ce qu'il aurait pu être en d'autres cas, l'incapacité de contrôler les conséquences de cette politique n'aura alors pas autant d'importance. La difficulté majeure sera toujours de réussir à obtenir de la crédibilité pour ce qui a trait à un plan spécifique de contenu politique. Cependant, lorsqu'il y aura incertitude sur les effets d'une politique et la responsabilité des autorités vis-à-vis d'elle, l'effet de son annonce sur les prévisions diminuera.

Dans cette veine, l'un des obstacles à l'établissement de la crédibilité d'une politique déflationniste ou de non-compromis est le manque d'enthousiasme des autorités gouvernementales à donner le détail des conséquences d'une politique qu'ils ont l'intention de poursuivre. Cette position est bien définie par Schelling (1982, p. 80) :

Je n'ai jamais lu de document précis émanant des pouvoirs publics qui indiquait que le chômage avait un rôle clé à jouer dans le contrôle de l'inflation. Je n'en ai jamais lu non plus qui prétendait que des taux d'intérêt élevés avaient un rôle identique à jouer dans la réduction des prix du bâtiment, du matériel et de biens de consommation durables, ainsi que dans l'affaiblissement des marchés du travail dans les industries de l'acier, de l'automobile et du logement. La masse monétaire est un objectif politique courant, car elle représente un ensemble que personne ne connaît par expérience personnelle. Une monnaie resserrée et de faibles taux d'intérêt, ou un rapide redressement économique accompagné d'une diminution des prix, sont des objectifs compatibles. On traite les déficits budgétaires, malgré certains revirements doctrinaux (qui m'ont déjà posé des cas de conscience, il y a douze mois) plutôt comme les accessoires d'une magie sympathique que comme des moyens d'augmenter ou de réduire les dépenses courantes en biens et services des contribuables, des gouvernements ou des investisseurs. Je ne vois rien qui nous indique qu'un président, ou quelqu'un qui veut l'être, est capable, dans la lutte contre l'inflation d'exposer franchement ce qu'il veut nous faire croire. [Traduction]

Comme Courchene (1983) et Lipsey (1983) le mentionnent, la dernière récession aurait pu restreindre l'inflation, de façon plus efficace au Canada, si le gouvernement avait expliqué, dès le début, la nature et les conséquences de sa politique, plutôt que d'indiquer qu'après les premiers six mois de la régression, un redressement allait bientôt s'amorcer. Courchene précise que les actions et prévisions des pouvoirs fiscaux ont

été, à certains égards, en contradiction avec celles de la Banque du Canada, si bien que l'engagement du gouvernement dans une politique anti-inflationniste a été mis en doute. De plus, la situation du gouvernement canadien a pu contribuer à ce scepticisme, par opposition aux régimes plus nouveaux des États-Unis et du Royaume-Uni.

Il est difficile de déterminer la mesure de l'efficacité qu'aurait eue une politique de restrictions de la demande, si le gouvernement avait, dès le début, « révélé » les effets éventuels de cette politique et avait apparemment davantage soutenu la Banque du Canada. Il est certain que, lorsque ces changements sont intervenus (dans le budget de juin 1982), leurs effets sur l'augmentation des prix et des salaires ont été considérables. En revanche, ce qui est moins clair est la mesure dans laquelle ces effets ont été dus à un contrôle des salaires du secteur public (compris dans ce budget), à l'augmentation apparente de la responsabilité du gouvernement envers la déflation, ou à la dure récession. Ceux qui sont en faveur de l'application de politiques de revenus opteront pour le contrôle des salaires, tandis que ceux qui appuient les mesures de restrictions de la demande choisiront la responsabilité du gouvernement vis-à-vis de la déflation (contenue dans ce budget). Si l'application de mesures de contrôle des salaires dans le secteur public est un important facteur de crédibilité, les deux groupes ne sont pas très éloignés l'un de l'autre.

Quant à l'avenir, on pourrait bien assister à une restriction de la demande beaucoup plus efficace, bien qu'il soit peu probable, à mon avis, qu'on en tire des bénéfices importants. Les gouvernements ne parviennent pas à « dire la vérité », ou bien ils continuent à émettre des signaux contradictoires, selon leurs propres raisons. Expliquer clairement l'intention de suivre une politique déflationniste et faire le détail de ses conséquences est dangereux politiquement.

On semble vouloir maintenant s'orienter vers une politique monétaire moins conciliante, plus particulièrement aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les pouvoirs publics investissent dans une « réputation de durcissement », et comme la plupart des investissements, les dépenses courantes sont élevées par rapport aux rentrées. En vertu de l'hypothèse des prévisions rationnelles, afin que les investissements aient l'effet voulu, l'orientation vers une politique moins conciliante doit elle-même être crédible. Comme Taylor (1982) le fait remarquer, ce changement remplit une condition nécessaire à la crédibilité — la nouvelle règle de politique est une amélioration par rapport à l'ancienne, du moins dans le contexte d'un modèle particulier d'économie. Plus spécifiquement, il est prévu, d'après Taylor (1982) que ce genre de politique mène à un accroissement de la stabilité des prix, sans changer la moyenne des niveaux de production et d'emploi. Il en résulterait une augmentation des fluctuations dans la production et l'emploi, qui seraient néanmoins peu importantes, comparées aux bénéfices tirés de la stabilité des prix.

Si le fait d'avoir de moins en moins envie de valider les augmentations

de prix et de salaires s'avère une amélioration de politique, pourquoi le changement ne s'est-il pas produit avant? La question est importante : en effet, si, de nouveau, l'orientation actuelle vers une nouvelle politique est crédible, ceux qui déterminent les salaires et les prix doivent penser que les pouvoirs publics ont maintenant la responsabilité d'un changement qu'ils n'avaient pas fait dans le passé.

L'évolution des idées esquissées dans le chapitre 1 indique qu'il existe une bonne réponse à cette question. Avant que ne soit répandue l'acceptation de l'hypothèse du taux naturel, suivre avec prudence une politique moins conciliante n'était pas très reconnu.

Cependant, il reste encore des doutes sur le fait qu'il soit préférable de poursuivre une politique sans compromis, même dans le contexte du taux naturel. Comme Bailey (1978) et McCallum (1983) l'ont mentionné, rendre la responsabilité de cette orientation politique crédible comporte quelques effets de déstabilisation. Les bénéfices d'une augmentation de l'élasticité des prix et des salaires provoquée par une telle politique pourraient être contrebalancés par de plus grandes variations de la demande des consommateurs et des investisseurs. Ces variations pourraient se produire, en raison du fait qu'entreprises et travailleurs admettent que les situations de récession s'accroîtront davantage et dureront plus longtemps.

Une autre observation que l'on fait sur le changement actuel de règle politique est que la réputation de durcissement, acquise à un tel prix, pourrait ne pas s'appliquer aux institutions monétaires, mais plutôt aux particuliers, qui ont aujourd'hui la responsabilité de ces institutions. Cela semble avoir été le cas aux États-Unis en ce qui concerne Paul Volker, et semble avoir également contribué, en grande partie, à son réengagement en tant que président de la Réserve fédérale. Cependant, les institutions survivant en général aux individus, il se peut qu'il faille encourir trop souvent les dépenses initiales d'une acquisition de réputation pour rendre l'investissement valable. De façon plus générale, c'est parce que les gouvernements, dans une démocratie, ne peuvent engager de futurs gouvernements, que le public risque de rester sceptique sur la volonté de l'administration d'adopter une politique de non-compromis vis-à-vis de l'inflation.

Des doutes sur la volonté des autorités monétaires d'adopter une politique moins conciliante et de continuer à l'appliquer ont abouti à des propositions de réforme monétaire, destinées à éliminer cette discrétion des pouvoirs publics et à leur donner des contraintes, d'une façon plus claire pour les responsables de l'établissement des prix et des salaires, façon dont ils pourraient par conséquent tenir compte. Certains analystes ont même préconisé une réforme monétaire comme l'adoption d'un étalon-or ou d'un autre bien. La cause de telles réformes semble

faible³. Dans le système canadien, le moyen le plus simple de lier les mains des pouvoirs monétaires serait de revenir à un taux de change fixe. Cependant, le taux de change flexible présentant de grands avantages, cette méthode impliquerait des dépenses importantes. Les bénéfices n'en seraient pas non plus assurés, étant donné que le Canada accepterait le taux d'inflation des États-Unis.

Les effets à long terme de la restriction de la demande

En dehors des coûts de transition dont on a discuté plus haut, la restriction de la demande semble avoir d'importants effets à plus long terme. Ces effets sont dus à des taux d'intérêt réels élevés; ils sont aussi plus importants lorsque la politique monétaire est le principal instrument de la restriction, comme ce fut le cas au Canada et aux États-Unis, lors de la déflation du début des années 1980. La hausse des taux d'intérêt réels ne réduit pas seulement la demande globale actuelle (l'effet désiré), mais aussi — parce qu'elle réduit les dépenses courantes en investissement — le capital-actions. Par conséquent, après que l'économie se soit remise de la récession, la production potentielle sera inférieure à ce qu'elle aurait été en d'autres cas et le taux de chômage naturel pourrait être plus élevé.

Vient s'ajouter à cela une autre conséquence à plus long terme, particulièrement importante dans une petite économie ouverte telle que celle du Canada. À moins que d'autres pays suivent également une politique de déflation, la hausse des taux d'intérêt réels provoquera une plus-value du taux de change, en réduisant la compétitivité du pays. En raison de la dynamique du mouvement des taux de change (en particulier, leur tendance à « dépasser les limites »), cette diminution de compétitivité (et ainsi la réduction de la production et de l'emploi) se prolonge et relève les coûts de la déflation en restreignant la masse monétaire (Buiter et Miller, 1981a).

Conclusions

On s'accorde, de façon courante, à dire que la restriction de la demande doit jouer un rôle dans la réduction d'une inflation continuelle, et qu'une politique monétaire sans compromis contribuerait à stabiliser les prix dans l'avenir. Cependant, les opinions divergent sur les coûts qu'entraînerait une réduction de l'inflation par la restriction de la demande et sur la sagesse de suivre une politique de non-compromis face aux chocs que subissent l'offre et la demande. La dernière expérience confirme que l'inflation peut être considérablement réduite grâce à une politique déterminée de restriction de la demande; mais elle

prouve également que les coûts d'une telle politique sont extrêmement élevés. On pourrait croire que cette expérience augmente l'élasticité des prix et des salaires, si l'on s'efforçait, dans l'avenir, de réduire l'inflation, mais il y a peu de chance de penser qu'une telle éventualité se produise. Il faut, bien sûr, examiner les autres méthodes, qui permettraient de provoquer une déflation. Nous étudions ces méthodes dans les trois prochains chapitres.



Les politiques des revenus : les contrôles des prix et des salaires sont-ils utiles?

On utilisera l'expression « politiques des revenus » pour parler des politiques qui interviennent dans la fixation du niveau des salaires et des prix de manière à influencer le taux général de l'inflation des salaires et des prix¹. Cette définition recouvre toute une variété de possibilités, notamment le recours à la persuasion, l'établissement de directives ou des consultations en vue de s'entendre sur des normes pour les hausses des prix et des salaires, le contrôle obligatoire des salaires et des prix (ou des profits) ainsi que des politiques des revenus stimulantes. Ces dernières politiques encouragent le blocage des salaires et des prix au moyen de taxes ou de subventions ou en obligeant les entreprises à acheter des « permis » pour augmenter leurs prix ou leurs salaires. Nous en reparlerons dans le prochain chapitre. Pour le moment, nous allons examiner les diverses formes de contrôle direct des prix et des salaires, à la fois volontaires et obligatoires.

Les politiques des revenus sont spécifiquement administrées par des organismes gouvernementaux spécialement créés à cet effet sur une base temporaire. C'est le cas au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, pays où les négociations collectives sont décentralisées et qui possèdent un secteur privé non syndiqué qui n'est pas régi par des conventions collectives. Dans certains pays européens, cependant, surtout là où les négociations entre la main-d'œuvre et le patronat sont centralisées, les politiques des revenus sont en grande partie administrées par des organismes privés. Dans ce chapitre, nous parlerons un peu de ces pays, mais l'essentiel de notre analyse se situera dans le contexte des institutions canadiennes.

Dans la période d'après-guerre, les gouvernements ont pratiqué plusieurs types de politiques des revenus. Au Canada, par exemple, on a fait

l'essai des restrictions volontaires dont l'expérience la plus remarquable a été celle de la fin des années 1960 et du début des années 1970 avec, comme nous l'avons vu au chapitre 1, la création d'un organisme spécial — la Commission des prix et des revenus. D'autre part, le contrôle obligatoire des salaires et des profits a été un élément clé du Programme de lutte contre l'inflation de 1975–1978. Le contrôle des salaires a été appliqué aux employés du secteur public au moyen du programme fédéral des « 6 et 5 » et d'autres programmes provinciaux qui sont entrés en vigueur en 1982 et dont certains, comme le *Compensation Stabilization Program* de la Colombie-Britannique, subsiste encore aujourd'hui (1985). Aux États-Unis également, ces politiques ont été utilisées pendant la Guerre de Corée (*Wage Stabilization Board* de 1950 à 1953), sous les gouvernements Kennedy et Johnson (normes indicatives de 1962 à 1966), pendant le gouvernement Nixon (contrôle des prix et des salaires de 1971 à 1974) et lors du gouvernement Carter (1977 à 1981). La plupart des pays européens ont appliqué ce genre de politiques pendant de longues périodes également. D'après ces nombreuses expériences, nous allons pouvoir déduire les avantages et les inconvénients de ces politiques.

On a beaucoup écrit sur ce sujet, non sans controverse. Toutes sortes d'opinions ont été émises et certaines d'entre elles s'appuient davantage sur des a priori que sur un examen approfondi des diverses expériences empiriques. Cependant, même parmi ceux qui ont étudié la question attentivement, les opinions divergent sur le bien-fondé de ces politiques. Dans une certaine mesure, cette situation résulte de l'attribution de facteurs de pondération différents à des éléments difficiles à mesurer, mais elle reflète également les réussites et les échecs de ces politiques.

Dans ce qui suit, nous essaierons d'évaluer le pour et le contre : nous commencerons par les raisons sous-jacentes aux politiques, puis dans les sections suivantes, nous examinerons les perspectives de restrictions volontaires ou négociées des salaires et des prix au Canada, les effets de ces programmes de contrôle et enfin ce qu'il en coûte.

La raison d'être des politiques des revenus

Un certain nombre de propositions ont été avancées et il faut distinguer entre celles qui suggèrent des politiques permanentes plutôt que temporaires car les motivations sont très différentes. Dans la mesure où la plupart des partisans d'une politique permanente proposent des programmes à caractère incitatif, nous parlerons de la justification des politiques permanentes au chapitre 5. Nous commencerons ici par les arguments en faveur des politiques temporaires.

Le fait que la réduction de l'inflation obtenue uniquement par des politiques de freinage de la demande coûte très cher justifie pleinement les politiques des revenus. Le contrôle direct des salaires et des prix

tente de réaliser de manière autoritaire ce que les diverses causes de l'inertie inflationniste rendent difficile à obtenir autrement — une réduction du taux réel de l'inflation sans une augmentation considérable du chômage. Si l'on peut convaincre le public que la réduction de l'inflation n'est pas seulement temporaire, les anticipations inflationnistes diminueront, permettant ainsi un niveau d'inflation moindre à chaque taux de chômage. Une fois que les attentes se seront établies au niveau prévu d'inflation, on peut alors mettre fin aux contrôles et l'économie reprend au niveau de sa production potentielle (si elle n'y est déjà)². Les politiques fiscales et de croissance monétaire doivent alors correspondre au taux prévu d'inflation.

Cette option suppose donc des contrôles temporaires des salaires et des prix destinés à amener l'économie au niveau d'équilibre souhaité (production potentielle, taux d'inflation prévu) sans perte considérable de production et sans chômage élevé. Son succès n'est pas lié à une forme ou une autre de mystification à l'égard du public, à condition que la croissance de la demande nominale globale soit réduite selon le taux d'inflation inférieur permis par les contrôles.

Il y a lieu de mentionner ici un des arguments plus précis en faveur des politiques temporaires, car il indique aussi la grande ressemblance entre les arguments en faveur d'une restriction crédible de la demande et les politiques temporaires des revenus. Nous envisagerons deux cas. Premièrement, pour des raisons conceptuelles, nous examinerons le cas où les prix et les salaires sont flexibles. Nous verrons ensuite les conséquences de l'établissement (temporaire) de salaires et de prix fixes ou étalés.

Dans les deux cas, il est plus pratique de commencer avec une économie à son potentiel de production, bien que ce ne soit pas essentiel à l'argument. Supposons un taux d'inflation stable à x pour cent qu'il convient de réduire à y pour cent. Pour cela, il faudra réduire le taux de la croissance de la demande nominale globale de x à y pour cent. Une fois que l'économie se sera rajustée à ce nouveau taux, elle peut être maintenue à sa production potentielle et au taux d'inflation stable inférieur.

Dans le cas prix et de salaires flexibles, la politique des revenus peut simplement imposer une norme de majoration des prix et des salaires destinée à réduire le taux moyen d'inflation à y pour cent³ et, parallèlement, à réduire le taux de croissance de la demande globale à y pour cent. Si le contrôle des prix et des salaires entre en vigueur, l'économie passe immédiatement à sa nouvelle position d'équilibre. Ainsi, le contrôle des prix et des salaires joue le même rôle qu'un programme crédible de restriction de la demande. En principe tout au moins, il n'est pas nécessaire que le chômage augmente au-dessus du niveau naturel pour que la politique soit efficace.

Étant donné que le nouveau taux stable a la préférence de ceux qui

fixent les prix et les salaires et des autorités gouvernementales, il n'y a aucune raison d'en changer une fois que les contrôles sont levés. Ainsi, si les anticipations sont rationnelles, le nouveau taux d'inflation stable de y pour cent se maintiendra après l'expiration des contrôles. Si elles sont adaptatives, il faudra alors maintenir le programme de contrôle pendant le temps nécessaire pour les réduire en conséquence. Là encore, cependant, il n'y aurait aucune raison pour que l'inflation augmente après la période de contrôle.

Ces prédictions de stabilité ne tiendront pas si le programme de contrôle des prix et des salaires ne s'accompagne pas d'une réduction du taux de croissance de la demande globale (dans ce cas à y pour cent). Il est vrai, cependant, que des anticipations se créent, et la situation après la période de contrôle dépendra largement de leur nature rationnelle ou adaptative. Il est donc essentiel, pour le succès à long terme et même à court terme du programme de contrôle, qu'il s'accompagne d'une diminution adéquate de la croissance de la demande globale.

Cet argument suscite deux difficultés éventuelles. (Les difficultés plus générales des politiques des revenus et les objections quant à ces dernières seront traitées plus loin.) La première vient du fait que cette justification « économique » de la politique temporaire des revenus est finalement peu pratique, car il existe politiquement une trop forte tentation de ne pas appliquer une réduction de la croissance de la demande globale. Selon cette conception d'« échec du processus politique », le succès initial du programme de contrôle convaincra les hommes politiques que l'inflation est jugulée et ceux-ci encourageront alors une expansion de l'économie pour réduire le chômage⁴, ce qui aura pour effet d'accroître, de façon excessive, la demande de nombreux biens et les marchés des facteurs. Sous cette pression, ou le programme de contrôle s'effondre, et/ou l'on assiste à une explosion des prix et des salaires à la fin du programme.

Cette objection doit certainement être prise au sérieux car, comme nous le verrons plus loin, certains faits viennent la confirmer. Il faut malgré tout noter que la combinaison d'une politique temporaire des revenus et d'une réduction de la croissance de la demande globale n'exige pas nécessairement un chômage supérieur au taux naturel pour réussir. Ainsi, cette opinion s'appuie sur l'hypothèse qu'une pression politique s'exercera pour maintenir ou réduire le chômage en dessous du TCIS (taux de chômage à inflation stationnaire).

L'autre difficulté potentielle tient au fait que toute politique des revenus qui provoque un plafonnement de la hausse des prix et des salaires exercera une certaine distorsion sur les salaires et les prix relatifs. Même si à la fin du programme de contrôle, il n'y a aucun surplus de la demande globale, il sera peut-être nécessaire d'ajuster les prix et les salaires relatifs. Si la souplesse des prix et des salaires s'exerce plus à la hausse qu'à la baisse, il se produira des pressions

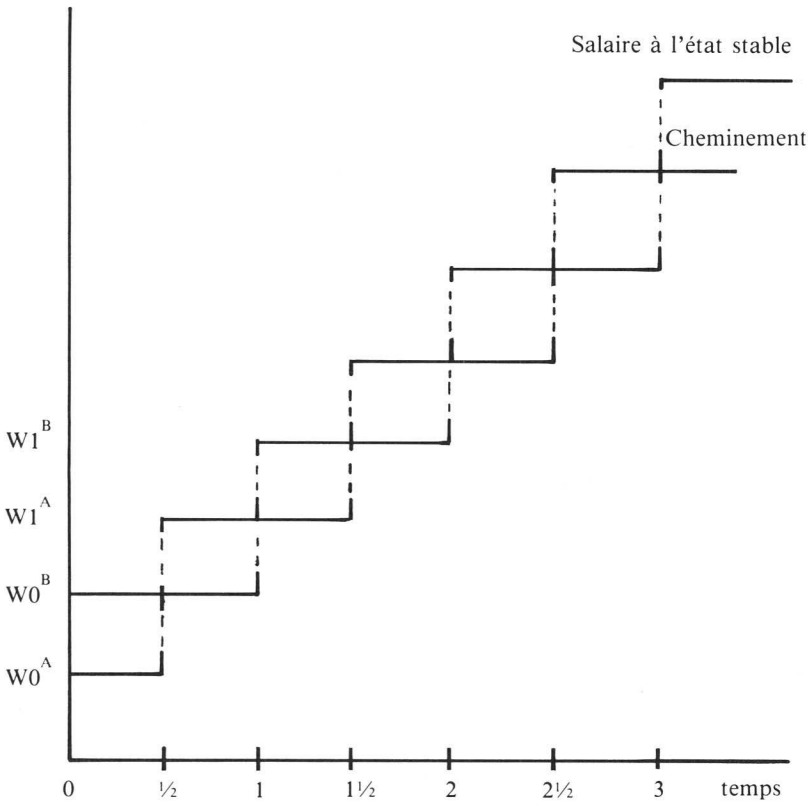
inflationnistes⁵. Il s'agit d'une réserve à ne pas négliger, non seulement parce que certains faits la justifient (comme nous le verrons plus loin), mais aussi parce qu'elle est inhérente à la conception d'une politique des revenus. Idéalement, la politique réduira le taux moyen d'inflation, mais permettra un rajustement des prix et des salaires relatifs.

Passons maintenant au cas où il y a des rigidités des prix et des salaires nominaux et où la fixation des prix et des salaires n'est pas synchronisée. Pour plus de simplicité, nous ne traiterons que de la fixation non synchronisée des salaires, qui est le cas le plus pertinent⁶. Là encore, il est possible qu'un programme de contrôle, associé aux réductions appropriées du taux de croissance de la demande normale globale, amène une réduction du taux d'inflation stable sans que le chômage ne dépasse le taux naturel (Phelps, 1978a, 1979). Mais dans ce cas, la politique doit être conçue de façon plus habile.

Le grand problème est de veiller à ce que les salaires relatifs soient équilibrés à la fin de la période de contrôle. Comme nous l'avons vu, même avec des prix et des salaires totalement flexibles, on devra se préoccuper à la fois de la structure et du niveau des salaires (ou son niveau de changement). Cependant, l'établissement non synchronisé des salaires introduit un élément supplémentaire qui complique encore les choses. Prenons l'exemple le plus simple de conventions en chevauchement de deux groupes (A et B) qui négocient leurs conventions annuelles à six mois d'intervalle. Sans perte de généralité, le salaire relatif équilibré est censé être l'unité ($S_A = S_B$). Si l'inflation est à 10 pour cent, les deux groupes (dans un état de stabilité) vont se dépasser l'un après l'autre de 5 pour cent (voir figure 4-1). Dans ce cas, la difficulté vient du fait que $S_A \neq S_B$ à tout moment. Ainsi le blocage des salaires dans cette situation ne donnerait aucun résultat puisque la structure salariale sera en déséquilibre, quel que soit le moment où les contrôles seront levés. Dans cet exemple, il existe deux solutions possibles qui s'approchent du blocage des salaires. Si les contrôles sont imposés à $t = 1$ (c'est-à-dire, $S_A = S_A^1$, $S_B = S_B^0$), les autorités pourraient abaisser S_A à S_B^0 (à $t = 1,5$ si les conventions en vigueur ne sont pas résiliées; à $t = 1$ autrement) ou permettre à S_B d'augmenter à S_A^1 à $t = 1$ (c'est-à-dire une augmentation de 5 pour cent), en poursuivant le blocage par la suite.

Bien entendu, il s'agit d'un exemple particulièrement simple. En général, de nombreux groupes qui ont des conventions de diverses durées, se chevauchent à divers degrés. Phelps (1978a) montre que dans des cas plus complexes, un système de contrôle des salaires (c'est-à-dire une orientation des salaires), associé à une politique appropriée de demande globale, modérera l'inflation des salaires, maintiendra l'économie au taux naturel et conduira à une structure d'équilibre des salaires à la fin de la période de contrôle. Il ne sera pas facile, cependant, d'approcher cette orientation. Comme pour l'exemple ci-dessus, il

FIGURE 4-1 Cheminement des salaires et chevauchement des contrats



existe en général deux possibilités. La première consiste à réduire les salaires à l'expiration des conventions, mais en pratique on essaie plutôt d'accorder des augmentations de plus en plus limitées, à mesure que les conventions touchent à leur fin, pour arriver à une augmentation nulle pour la convention négociée juste avant l'imposition des contrôles.

Ainsi, avec les conventions qui se chevauchent, le meilleur moyen de réduire une inflation persistante est de limiter progressivement le taux autorisé d'augmentation des salaires, tout en limitant également le taux de l'expansion monétaire à un niveau juste suffisant pour maintenir l'économie à son potentiel de production. Le plafonnement des contrôles dans chaque période est conçu de façon à aboutir à une structure d'équilibre des salaires relatifs à la fin du programme. Ces programmes de contrôle supposent que les conventions collectives en vigueur ne seront pas annulées, mais si certains groupes sont prêts à accepter

d'abandonner leurs conventions, il est alors possible de procéder à une réduction moins progressive des augmentations de salaires. Mais dans ce cas également, le même principe général s'applique — la structure des salaires relatifs doit être en équilibre à la fin de la période de contrôle.

En résumé, on peut théoriquement justifier un programme temporaire de contrôles. En effet, ce genre de politique peut contribuer à réduire l'inflation sans pour autant accroître le chômage ou diminuer la production. Si le programme est bien appliqué, la réduction de l'inflation peut être permanente. La question est de savoir si ces résultats peuvent être obtenus en pratique.

Il semble que le Canada (plus qu'ailleurs) favorise actuellement l'idée d'une politique temporaire des revenus, afin de faciliter la transition vers un fléchissement du taux d'inflation. Un observateur compétent, Vanderkamp (1982, p. 2) a même pu qualifier cette position de « point de vue modéré que l'on pourrait considérer maintenant comme le bon sens canadien traditionnel ». Le fait que des études économétriques indiquent que le Programme de lutte contre l'inflation de 1975-1978 a eu un effet marquant indépendant sur les règlements salariaux a sans doute donné plus de poids à « ce bon sens traditionnel ». Nous traiterons plus loin des preuves de l'efficacité des politiques des revenus.

Ce point de vue plutôt optimiste suppose entre autres que la politique des revenus soit associée à un programme de restrictions monétaires et fiscales. Pour maintenir l'économie aux niveaux existants de production et d'emploi, il est nécessaire de réduire le taux de croissance de la demande globale par la réduction prévue de l'inflation des prix. Sans quoi, la demande globale et la politique des revenus vont à l'encontre l'une de l'autre et la stratégie de réduction de l'inflation perdra de sa crédibilité. Une des erreurs apparentes de plusieurs des contrôles déjà mis en place est la conviction — peut-être l'espoir — que la politique des revenus réduira d'elle-même l'inflation de façon à pouvoir suivre ensuite des politiques d'expansion monétaire et fiscale.

Dans cette section, nous avons montré qu'une politique temporaire des revenus peut être un élément important d'un programme d'ensemble destiné à réduire l'inflation. Cependant, on a peu écrit sur le coût de ces politiques ni sur l'efficacité d'autres modèles. Nous allons maintenant traiter de ces questions, en commençant par les mécanismes volontaires avant de passer aux contrôles obligatoires des prix et des salaires.

La portée des mécanismes volontaires⁷

Une des possibilités serait d'essayer d'obtenir un accord général entre le patronat, la main-d'oeuvre et le gouvernement sur le niveau de changement à apporter aux salaires et aux prix. Cet accord pourrait prendre la forme d'une norme ou d'une série de normes que les trois parties

respecteraient dans le processus général de fixation des prix et des salaires. Bien entendu, ce genre de système de restriction volontaire aurait de grands avantages. Il permettrait d'éviter les conflits et les tensions généralement associés aux contrôles obligatoires et répondrait au vœu de la majorité qui consiste à éviter une intervention croissante de l'État dans les aspects les plus détaillés de la vie économique.

D'autres pays ont pu avoir recours aux mécanismes volontaires pendant de longues périodes. Pendant la période d'après-guerre, un certain nombre de pays européens se sont efforcés de créer des institutions et des processus décisionnels visant à encourager une collaboration permanente entre le gouvernement et les grands intérêts économiques. Des pays comme l'Autriche, la Suède, la Norvège, le Danemark et, pour de plus brèves périodes, l'Allemagne de l'Ouest et les Pays Bas, ont créé des systèmes tripartites qui, tout en se différenciant par des détails importants, ont en commun le principe de la centralisation des négociations et des aménagements entre les trois « partenaires sociaux » — gouvernement, patronat et salariés — pour adopter une grande variété de politiques économiques. Ces systèmes sont fondés sur l'élaboration d'une politique volontaire des revenus et le succès apparent de leurs économies, pendant les années 1970 en particulier, a souvent été attribué en grande partie à l'efficacité des mécanismes de consensus social. Nous examinerons donc maintenant l'expérience européenne en matière de politique des revenus et les perspectives de ce genre de concertation au Canada.

L'expérience tripartite

Pour étudier l'expérience européenne, il faut tenir compte de deux facteurs. La compréhension du premier facteur, c'est-à-dire les conditions économiques et politiques dans lesquelles les politiques volontaires des revenus ont été établies et se sont développées, est essentielle avant d'entreprendre toute discussion sur la possibilité d'adopter le tripartisme au Canada, où les relations politiques et économiques sont très différentes. Le second facteur, c'est-à-dire l'impact réel de ces politiques sur la performance économique des pays qui les ont appliquées, doit faire l'objet d'une analyse qui permettra de déterminer si cette collaboration a eu des répercussions indépendantes notables sur la réalisation des objectifs économiques.

Pratiquement tous ceux qui ont étudié le tripartisme européen ont insisté sur le fait que ces mécanismes dépendent largement des principaux éléments structuraux de la vie économique et politique des sociétés qui les utilisent. Un des facteurs qui a facilité l'émergence de relations tripartites a été la concentration de l'autorité économique et politique. D'importantes fédérations d'employeurs et de syndicats nationaux, régissant la grande majorité des entreprises et des salariés,

doivent être en mesure de négocier au nom de leur secteur et de conclure des ententes qui engagent leur adhérents. De même, les chefs des gouvernements doivent avoir l'autorité nécessaire pour réaliser les ententes conclues en matière de politique publique. Toute fragmentation de l'autorité politique au sujet des programmes économiques, que ce soit entre organismes différents au niveau national ou entre différents ordres de gouvernement, est susceptible d'affaiblir la crédibilité des programmes. La centralisation de l'autorité économique et politique est donc une condition préalable à une étroite intégration des trois « partenaires sociaux ».

Bien entendu, les pays qui ont la plus grande expérience des politiques des revenus volontaires tripartites sont des sociétés centralisées. Politiquement, il s'agit d'États unitaires ou, comme en Autriche et en Allemagne, de fédérations centralisées dans lesquelles l'autorité sur les politiques économiques est largement concentrée au niveau national. Économiquement, elles sont également centralisées surtout dans le domaine de la négociation collective. De fortes fédérations centrales d'employeurs ont été créées dans les pays scandinaves dans les années 1940. En Autriche, ce même genre de concentration a été établi en instituant une adhésion obligatoire à la Chambre de commerce. Les syndicats ont connu la même évolution. Des pays comme l'Autriche, la Suède, la Norvège et le Danemark ont des niveaux de syndicalisation très élevés et la plus forte centralisation des mouvements ouvriers du monde occidental en ce qui concerne les ressources financières et l'autorité des fédérations nationales sur leurs affiliés et leurs adhérents. Cette structure crée un processus hautement centralisé de fixation des salaires, la participation directe ou indirecte du gouvernement dans les négociations étant un élément constant du système. La centralisation de l'autorité économique et politique est donc l'élément clé des systèmes tripartites qui engendrent des processus élitistes de prise de décision dans les hautes sphères de la vie nationale. Cette centralisation découle en partie du fait que ces pays sont petits et qu'ils ont des sociétés relativement homogènes — une langue et une culture commune et peu de divisions régionales graves.

L'émergence de mécanismes de consensus dans ces pays a été également facilitée par les alliances politiques entre les parties gouvernantes et les grands intérêts économiques. Dans une large mesure, le tripartisme moderne a été la création des partis sociaux-démocrates étroitement associés aux syndicats. Les gouvernements sociaux-démocrates, ou les coalitions dont ils faisaient partie, ont accordé la priorité à un haut niveau d'emploi et à l'expansion de l'État-providence. D'autre part, ils sont convaincus de l'efficacité de la planification économique et sont déterminés à faire participer la main-d'oeuvre, le patronat et le gouvernement au processus d'élaboration des politiques dans le but d'une plus grande égalité. En fait, les sociaux-démocrates ont souvent eu recours à

l'électorat, dans la mesure où leurs relations privilégiées avec les salariés en faisaient les partenaires les plus capables de traiter avec les syndicats, de créer un large consensus social et de minimiser les conflits sociaux au sujet des questions économiques. Alors que les partis conservateurs ont souvent favorisé les initiatives tripartites, les sociaux-démocrates en ont fait l'élément central de leur philosophie politique dans la période d'après-guerre. Comme Panitch (1985) le fait remarquer, « les éléments politiques et industriels du mouvement ouvrier social-démocrate sont en grande partie les auteurs du tripartisme moderne ».

Même quand ces facteurs institutionnels et politiques favorisent la prise de décision tripartite, le consensus n'a pas toujours été facile à obtenir ou à conserver. En réalité, la concertation est souvent sujette à des tensions internes et à des effondrements occasionnels. En général, le tripartisme réduit l'autonomie des trois parties et peut créer des tensions graves entre les organismes « au sommet » qui représentent les grands intérêts économiques et leurs adhérents, surtout si la direction est accusée de collaborer à des mesures impopulaires. C'est pour les syndicats que ces dangers semblent les plus grands. Les chefs des fédérations mêmes les plus centralisées peuvent en arriver à découvrir que la concertation se paye par l'érosion de leurs niveaux d'adhésion et par de graves contestations provenant de la base.

C'est pourquoi, depuis 1945, le processus de participation est passé par un certain nombre d'étapes, chacune caractérisée, selon Panitch (1985), par « une recherche active d'un consensus sur la politique des revenus afin de faciliter le plein emploi, la stabilité des prix et l'équilibre de la balance des paiements, et chacune ponctuée par l'instabilité ou l'effondrement des arrangements tripartites ». La première étape couvre la période de reconstruction d'après-guerre. La deuxième étape, qui a commencé au milieu des années 1950, s'est dégradée et dans certains cas s'est effondrée à la fin des années 1960, lorsque l'impact des restrictions des salaires s'est fait sentir. Selon les termes de Flanagan, Soskice et Ulman (1983, p. 4) :

La concertation n'a pas toujours donné les résultats escomptés. Les implications distributionnelles, en particulier, de la plupart des politiques désavantageaient la main-d'oeuvre, et les efforts consentis par les responsables des syndicats nationaux pour collaborer aux objectifs de politiques des revenus de leur gouvernement ont miné l'autorité des responsables sur leurs adhérents. En fait, la concertation [. . .] dans plusieurs pays a abouti à une réduction de la croissance des salaires réels suivie de révoltes de la base, de grèves sauvages et de l'explosion des salaires dans les années 1960. [Traduction]

La troisième étape du tripartisme a commencé dans des circonstances économiques très différentes dans les années 1970 et a souvent été un complément, plutôt qu'une alternative, aux politiques déflationnistes.

Dans ce contexte, les négociations se sont élargies, passant d'une simple politique des revenus à un « contrat social » dans lequel le gouvernement offrait aux syndicats plusieurs formes de compensation pour leur collaboration (indexation des salaires, contrôle des prix, réduction des impôts ou augmentation des avantages sociaux, participation à la gestion ou amélioration de la protection juridique des syndicats). Et pourtant, ces relations n'ont pas été en mesure de contenir toutes les tensions, et des crises se sont produites dans plusieurs pays notamment en Suède, en Allemagne et plus récemment au Danemark. La bonne volonté à l'égard des prises de décision consensuelles est peut-être plus forte en Europe qu'en Amérique du Nord, mais même là, le succès n'est pas garanti.

Aucun système de gestion économique n'a pourtant pu éviter certaines crises périodiques au cours des vingt dernières années et la question est de savoir si les systèmes volontaires, avec toutes leurs tensions internes, représentent encore le meilleur moyen de gérer l'économie moderne. Pour répondre à cette question, il faudrait évaluer les expériences économiques des pays tripartites. Malheureusement, un examen systématique de la performance des pays qui dépendent de politiques des revenus volontaires est difficile à réaliser. Les études comparatives, effectuées par des spécialistes en science politique, et reprises par Martin (1985), examinent la corrélation entre la portée du tripartisme et les diverses mesures de la performance économique. Ces études tendent à conclure que le tripartisme est associé à de faibles taux de chômage et d'inflation, à des grèves peu fréquentes et à de fortes dépenses sociales.

Panitch (1985) compare la performance de l'Autriche, de la Suède, de la Norvège et de l'Allemagne au cours des vingt dernières années avec celle des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) en général. Bien qu'il y ait des différences notables entre les pays tripartites, il semble que collectivement, ils réalisent une meilleure performance pour ce qui est des deux éléments centraux de cette discussion : l'inflation et le chômage. Mais ces comparaisons descriptives ne tiennent pas compte des autres différences qui apparaissent au sein de ces groupes et n'essaient pas non plus d'évaluer la contribution marginale des politiques des revenus tripartites.

Les analyses empiriques (McCallum, 1983, 1985a; Bruno et Sachs, 1984), qui tentent de vérifier d'autres facteurs et d'isoler ainsi la contribution des arrangements tripartites, appuient modestement et provisoirement le point de vue selon lequel la performance en matière d'inflation et de chômage depuis 1973 est plus favorable dans les économies de concertation ayant un fort degré de centralisation que dans les autres pays. Malgré tout, il reste plusieurs questions non résolues et d'autres recherches seront nécessaires à ce sujet (Calmfors, 1985).

L'impact sans doute le plus décisif du tripartisme dans ces pays s'est

situé au niveau des conflits industriels et sociaux. La diminution des grèves dans des pays comme la Suède, la Norvège, le Danemark et l'Allemagne entre les deux guerres et les périodes d'après-guerre a été tout à fait spectaculaire. Étant donné leurs hauts niveaux de conflits préalables, il est possible que la plus grande contribution du tripartisme ait été de réduire le niveau des conflits industriels. D'autre part, plusieurs auteurs ont avancé que les nations tripartites ont réussi à réaliser une plus grande harmonie sociale et politique pendant les années 1960 et 1970 (Banting, 1985).

Le contexte consultatif au Canada

Bien entendu, l'ensemble des facteurs qui ont facilité les politiques des revenus tripartites en Europe n'existe pas au Canada. Les institutions canadiennes sont caractérisées non pas par la concentration des pouvoirs, mais par sa fragmentation. Que ce soit pour les institutions économiques ou politiques, l'autorité est dispersée de telle façon qu'elle empêche l'interaction centralisée qui est au coeur des systèmes tripartites.

Sur la scène politique, le fédéralisme divise l'autorité sur les questions économiques entre deux ordres de gouvernement et la politique économique se crée par l'action indépendante et souvent concurrente de 11 gouvernements. Cette division constitutionnelle n'empêche pas les autorités fédérales de s'engager dans des discussions avec le patronat et la main-d'oeuvre au sujet de programmes de restrictions volontaires, mais elle limite les perspectives du genre d'accord total que le patronat et la main-d'oeuvre pourraient exiger. Le gouvernement fédéral ne peut pas par exemple s'engager dans la question des salaires des employés provinciaux, qui représentent un nombre important des adhérents des syndicats du secteur public, ni sur la question de la grande diversité des prix réglementés au niveau provincial. Un accord total exigerait par conséquent des discussions entre le patronat, la main-d'oeuvre et les 11 gouvernements. Or, l'histoire des conférences fédérales-provinciales est peu encourageante à cet égard.

La fragmentation de l'autorité caractérise également les institutions qui représentent le patron et les salariés. Le patronat canadien ne manque certainement pas de porte-parole. Il existe actuellement quelque 480 associations nationales ainsi que 102 autres associations dans le secteur agricole (Coleman, 1985). Cependant, contrairement à celui de l'Europe, le système des associations canadiennes est fragmenté, pluraliste et compétitif. La grande majorité des groupes représente des intérêts particuliers qui ne sont pas intégrés dans des organismes plus vastes et, en particulier, en une association « au sommet » qui représenterait le monde des affaires en général. On voit bien que des associations comme le *Business Council on National Issues*, la Chambre de

commerce canadienne, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et l'Organisation canadienne des petites entreprises représentent des éléments bien différents du monde des affaires. Il existe également des associations n'ayant aucune relation officielle avec les organismes sectoriels, comme l'Association des manufacturiers canadiens ou les nombreuses associations sous-sectorielles, et qui, par conséquent, n'ont pas le poids nécessaire pour représenter tous les groupes d'affaires. C'est au niveau provincial que le Canada possède ce genre d'organismes « au sommet » avec le *Employer's Council of British Columbia* et le Conseil du patronat au Québec. Ce qui est plus important encore, ils seraient bien en peine, en tant qu'organismes volontaires eux-mêmes, d'obliger leurs membres à adhérer à des normes spécifiques ou à engager le milieu des affaires en général dans une politique d'ensemble. Les associations d'affaires jouent effectivement un rôle important dans le cadre des consultations en matière de politique économique, mais dans le cas des politiques des revenus volontaires, elles ne pourraient qu'encourager leurs adhérents à adopter certaines normes en matière de salaires et de prix.

Cette fragmentation de l'autorité se retrouve dans le mouvement syndical. Le Canada ne possède pas les structures d'ensemble centralisées qui soutiennent le tripartisme en Europe. En premier lieu, le niveau de syndicalisation est beaucoup plus faible au Canada et la question de savoir comment représenter les intérêts des salariés non syndiqués dans les négociations est beaucoup plus controversée. Le caractère pluraliste du mouvement ouvrier canadien est un aspect encore plus important. Là où le mouvement ouvrier ouest-allemand par exemple comprend 16 syndicats, le syndicalisme canadien est très fragmenté et divisé en un grand nombre de petits syndicats. En 1980, il existait 734 syndicats, dont deux tiers comptaient moins de 10 000 adhérents et dont beaucoup avaient même moins de 500 adhérents. Cette fragmentation de l'organisation du travail est la contrepartie de la décentralisation du système de négociation collective. Même s'il varie quelque peu d'une industrie à l'autre et d'une région à l'autre, le système de négociation est hautement décentralisé. Au lieu de se dérouler sur une base industrielle, provinciale ou nationale, la plupart des négociations s'établissent entre un seul syndicat et un seul employeur à un seul endroit (voir Davies, 1985, pour une analyse plus approfondie de la structure de la négociation collective). Même si l'on tient compte des liens officieux entre groupements, le système est un des plus décentralisés du monde. Certainement, comme l'a résumé Davies, le contraste avec les pays tripartites est évident.

La centralisation est minimale par rapport aux pays scandinaves et de l'Europe continentale où les structures multi-employeurs sont la règle. Au Canada, environ 8 pour cent seulement des groupements et 25 pour cent des travailleurs sont régis par des structures multi-employeurs. D'autre

part, une partie importante de ces groupements sont de portée locale. Encore une fois, cela contraste avec la Scandinavie et l'Europe continentale, où les groupements représentant toute l'industrie ou même des groupements nationaux sont courants. Seuls les États-Unis et le Royaume-Uni ont des niveaux comparables de décentralisation. [Traduction]

Ces structures fragmentées se reflètent au niveau national. Le Congrès du travail canadien est certainement la fédération centrale prédominante et celle qui est dans la meilleure position pour engager de grandes discussions nationales. Cependant, il existe aussi d'autres fédérations et le CTC ne peut se vanter de représenter tout le mouvement ouvrier. Néanmoins, la répartition du pouvoir dans ces fédérations est plus importante encore. Le pouvoir économique réel des syndicats, c'est-à-dire le pouvoir de négociation collective, appartient aux syndicats locaux et s'exerce dans une tradition d'autonomie locale. La Fédération centrale reste une association volontaire de syndicats qui régleme les relations entre les affiliés et représente leurs intérêts collectifs devant les gouvernements. Ni les responsables du CTC ni même les dirigeants des syndicats affiliés n'ont les moyens de pousser les syndicats locaux à adopter une ligne de conduite au niveau du mouvement dans son ensemble.

L'effet limitatif de cette dispersion de l'autorité s'est manifesté clairement au cours des consultations sur la politique des revenus volontaires dans les années 1970. Les « consultations consensuelles » de 1974–1975 et les discussions sur les « après-contrôle » de 1976–1977 ont échoué en partie du fait qu'au Canada, la prise de décision syndicale s'effectue au niveau local. Comme Waldie (1985) le fait observer au sujet des consultations « après-contrôle » :

Il n'y avait pas alors, et il n'y a toujours pas, de précédents au Canada d'une centrale syndicale adoptant une ligne générale de négociation des salaires. Le CTC ne possède pas la structure interne qui lui permet d'évaluer ce genre de norme ni de susciter un consensus à son sujet. Ainsi, même si la direction du CTC avait estimé que cette norme était dans l'intérêt de ses adhérents, elle aurait changé radicalement les objectifs et les pratiques du Congrès en l'endossant. Elle aurait d'autre part pris un risque considérable, la convention de 1976 ne lui ayant pas donné le mandat de s'engager dans ce genre d'activités, elle aurait été tenue responsable de ses actions à la convention de 1978. [Traduction]

À l'encontre du modèle européen, la nature fragmentée de nos institutions politiques et économiques nuit à la perspective de développement d'une politique volontaire des revenus. D'autre part, les relations politiques sous-jacentes entre patronat, salariés et gouvernements sont également différentes ici. Comme nous l'avons déjà vu, l'émergence du tripartisme en Europe est dû surtout au rôle des partis sociaux-démocrates étroitement liés au mouvement ouvrier. Dans ce genre de situation, les chefs syndicaux ont la plupart du temps accepté l'orienta-

tion générale des politiques économiques et sociales, ce qui a facilité leur collaboration au programme hasardeux de restriction des revenus. Dans le cas du Canada, les liens politiques mènent dans des directions différentes. Les relations étroites qui existent entre le mouvement ouvrier et le nouveau parti démocratique compliquent encore le processus. En effet, le mouvement ouvrier est divisé entre le désir de collaborer avec le gouvernement du jour et ses objectifs politiques à long terme, ce qui contribue à une ambivalence considérable au sujet de la valeur des contrats de concertation en général. En effet, il existe, au sein du mouvement ouvrier dans son ensemble, un scepticisme certain, quant à tout moyen, autre que la convention collective, pour promouvoir les intérêts des adhérents.

Étant donné ce contexte institutionnel et politique, il n'est donc pas surprenant que les premières tentatives d'élaboration d'une politique des revenus volontaires n'ait pas réussi. En 1969, le gouvernement fédéral a créé la Commission des prix et des revenus qui était chargée de négocier un programme de restriction entre patronat, salariés et gouvernements. Après une série de réunions préliminaires, le Congrès du travail canadien et la Confédération des syndicats nationaux ont néanmoins rejeté la demande de normes volontaires. La Commission a poursuivi ses efforts en organisant une Conférence nationale sur la stabilité des prix en février 1970, au cours de laquelle elle a réussi à obtenir l'accord général du monde des affaires pour limiter les augmentations de prix. Mais par la suite, sa tentative d'instituer une directive en vue d'une augmentation des salaires de 6 pour cent à échoué, en raison d'une opposition continuelle des syndicats et de l'acceptation par le gouvernement fédéral de plusieurs règlements qui dépassaient la directive dans son propre secteur public. Sans engagements significatifs sur les salaires, le programme de freinage des prix expirait à la fin de 1970 et les activités de la Commission prenaient fin.

En réponse à une autre poussée inflationniste en 1974, le ministre des Finances, John Turner, entreprenait une série de discussions avec le patronat et les salariés dans l'espoir d'obtenir un consensus sur la nécessité d'exercer des restrictions volontaires. Les discussions se sont prolongées au cours d'une série de 20 réunions que l'on a appelées par la suite les « consensus talks ». Les discussions se sont déroulées à deux niveaux : au niveau politique d'abord avec le ministre, les responsables du Congrès du travail canadien et les hommes d'affaire choisis par le ministre et à un niveau technique d'autre part, avec une série de réunions auxquelles participaient du personnel gouvernemental, le CTC et plusieurs sociétés. Il s'agissait, du point de vue du gouvernement tout au moins, d'arriver à une compréhension commune de la situation économique canadienne de façon à pouvoir se mettre d'accord sur des mesures appropriées de restrictions. Cependant, lorsqu'en avril 1975, le gouvernement a proposé une norme de majoration des salaires de 12 pour cent

(jusqu'à concurrence de 2 400 \$) et des limitations parallèles sur les prix et les profits, la proposition a été rapidement rejetée par le CTC. En octobre, le gouvernement imposait un programme de contrôle obligatoire.

Une autre série de consultations, connues sous le nom de « discussions d'après-contrôle », ont eu lieu en 1976–1977. À compter de septembre 1976, sur l'initiative du gouvernement, a eu lieu une série de réunions de haut niveau destinée à trouver un moyen d'abandonner les contrôles et d'arriver à une entente sur les politiques « d'après-contrôle ». Du côté du gouvernement, les participants aux réunions étaient le premier ministre, plusieurs ministres et quelques hauts fonctionnaires. Au début, le patronat et les salariés s'étaient réunis séparément avec le gouvernement, mais au début de 1977, les chefs syndicaux et les responsables du patronat découvrirent qu'ils avaient tous avantage à mettre fin rapidement au contrôle et à améliorer le système de concertation avec le gouvernement. Après quoi, les réunions avec le gouvernement se sont déroulées sur une base tripartite. Au cours d'une dernière réunion tripartite, le 29 juin 1977, le gouvernement a présenté des propositions bien précises : les contrôles prendraient fin en 1977, un an plus tôt que prévu, si le patronat et les syndicats prenaient des engagements sur les prix et les salaires, mais s'il ne recevait pas de réponse dans les deux semaines, les contrôles se poursuivraient. Le CTC jugea ces propositions inacceptables, les rejeta immédiatement et mit fin ainsi au processus de concertation.

Au Canada, la concertation a toujours été fragmentée et officieuse et, d'autre part, les intérêts du patronat et des salariés ont toujours été représentés séparément (Banting, 1985). Au cours de la dernière décennie cependant, on a commencé à mettre l'accent sur une réunion des représentants du patronat, des salariés et du gouvernement, afin d'essayer de trouver une entente commune sur les grandes questions économiques, une tendance qui a été examinée plus en détail par Crispo (1984), Adams (1985), Fournier (1985) et Waldie (1985). L'exemple sans doute le plus intéressant de cette tendance a été récemment la formation en 1984 du Centre canadien du marché du travail et de la productivité, organisme bipartite (mais financé par le gouvernement). D'autre part, le gouvernement progressiste-conservateur élu en 1984 a insisté sur l'importance de la concertation et du consensus et a tenu une Conférence économique nationale en mars 1985. Plusieurs provinces ont également pris cette même direction.

Il est difficile de dire si cette évolution est le début d'une nouvelle ère de concertation. Pour le moment, les structures institutionnelles sont fragiles et il semble peu probable que les gouvernements mettent leur mandat en péril en s'attaquant à la question controversée de la politique des revenus. Par exemple, la Conférence économique nationale, contrairement à sa contrepartie australienne (Sommet économique national

de 1983), n'a pas parlé de la possibilité de restriction des salaires et des prix en échange d'une politique de demande globale expansionniste.

Sommaires et conclusions

Malgré l'indéniable intérêt des accords volontaires dans l'élaboration d'une politique des revenus, il existe des contraintes majeures qui limitent les perspectives de ce genre de mécanismes dans le contexte canadien. La structure de nos institutions et les complexités inhérentes aux relations politiques limitent l'application du modèle tripartite ici. Il serait sans aucun doute possible d'établir des mécanismes consensuels, particulièrement ceux qui encouragent un dialogue national permanent sur nos problèmes et nos perspectives économiques. Mais lorsqu'on en vient aux politiques des revenus, nos attentes doivent être conditionnées par notre expérience. Le fait qu'un consensus soit souhaitable dans une société démocratique laisse à penser que les gouvernements canadiens devraient toujours préférer en premier les programmes volontaires. En outre, il semble que l'expérience de la récession de 1982–1983 pourrait aboutir à une reconsidération des attitudes traditionnelles à l'égard des politiques des revenus⁸. Si le Canada était confronté une nouvelle fois à des pressions inflationnistes graves, les restrictions volontaires sur les revenus pourraient être plus favorablement accueillies. Néanmoins, les perspectives de développement d'une politique des revenus volontaires restent très douteuses. Même s'il est sans doute nécessaire d'essayer d'obtenir ce genre d'accord avant de s'engager dans un programme obligatoire, cette tentative n'est guère susceptible de réussir.

Le contrôle obligatoire des prix et des salaires : leur chance de réussite

Les avantages théoriques des contrôles obligatoires des prix et des salaires ont été expliqués plus haut. Dans cette section, nous allons examiner le succès de ces programmes dans la pratique.

Les gouvernements ont essayé de contrôler la hausse des prix depuis les temps bibliques. La majorité de ces tentatives ont été largement inefficaces car la cause profonde des pressions inflationnistes, l'augmentation de la masse monétaire, subsistait. Ici, nous parlons d'une forme beaucoup plus complexe de politique des revenus, une politique dans laquelle la stipulation de normes des hausses des prix et des salaires s'accompagne d'une réduction du taux de croissance de la masse monétaire et d'autres composantes pertinentes de la demande nominale globale.

Nous parlerons surtout ici de l'expérience canadienne et américaine. Les deux pays ont en commun des caractéristiques institutionnelles importantes qui influencent la fixation des salaires : le même système de

certification des syndicats⁹, une structure décentralisée de négociations collectives, l'utilisation de contrats de salaires nominaux à long terme se chevauchant dans le secteur syndiqué et un secteur non syndiqué qui n'est pas régi officiellement par des conventions collectives négociées dans le secteur syndiqué. En outre, bien que les deux pays aient fait l'expérience de diverses formes d'incitation et de persuasion, ils ont également abouti à des programmes imposés par le gouvernement et administrés par un organisme créé spécialement à cette fin.

L'expérience britannique est également pertinente et sera brièvement exposée. Il existe un certain nombre de différences institutionnelles importantes entre le Royaume-Uni et l'Amérique du Nord. Bien que la structure britannique de négociations collectives soit décentralisée par rapport à la plupart des autres pays européens, elle est moins décentralisée qu'en Amérique du Nord. Le Royaume-Uni a également tenté plus souvent d'instaurer des politiques des revenus dont plusieurs impliquaient des « contrats sociaux » à divers degrés. L'autre grande différence tient au fait que les contrats salariaux n'ont pas de durée fixe au Royaume-Uni; en réalité, ils n'ont pas le statut légal de contrats en Amérique du Nord.

Les mesures des effets des politiques des revenus

L'évaluation de l'impact des programmes de contrôle n'est pas facile. Même si l'inflation ralentit pendant la période des contrôles, cela peut avoir d'autres causes. Par contre, même si l'inflation ne diminue pas, il se peut que les prix auraient progressé davantage en l'absence de contrôles. En d'autres termes, pour évaluer les effets des contrôles, il faut déterminer ce qui se serait produit en l'absence des politiques des revenus mais dans des circonstances autrement identiques.

Ce genre d'analyse s'avère nécessaire dans toute tentative d'évaluation des politiques. L'évaluation des effets des politiques des revenus présente en principe les mêmes difficultés que pour la plupart des autres politiques. Ainsi, on ne doit pas accorder aux résultats plus ou moins de poids qu'à la plupart des autres évaluations économétriques des politiques. Néanmoins, il y a lieu de mentionner un certain nombre des difficultés que soulève cette application particulière (même si elles ne lui sont pas nécessairement uniques).

Premièrement, la méthode dépend de toute évidence d'une bonne compréhension des déterminants du comportement des prix et des salaires en l'absence de contrôles. Toute erreur dans notre modèle du processus inflationniste influencera les prédictions de ce qui se serait passé en l'absence des politiques des revenus. Le cas se vérifie même si l'erreur (omission de variable) ne s'applique seulement qu'à la période pendant laquelle les contrôles n'étaient pas en vigueur. Il faut souligner aussi que nous examinons les aspects importants du comportement

général de l'économie. Une grande variété d'autres facteurs pourraient offrir d'autres explications du comportement observé du salaire et des prix pendant les périodes de contrôle et les périodes de non-contrôle. Même si cela se vérifie pour toute évaluation des politiques, l'importance d'autres explications possibles dans ce cas est sans doute plus grande que dans bien d'autres applications.

Deuxièmement, la plupart des études s'appuient sur un sous-secteur de salaires-prix du type traité au chapitre 2. Ce cadre a montré son utilité pour des études empiriques mais il existe, comme nous l'avons déjà vu, d'autres opinions sur la façon appropriée de modeler le processus inflationniste.

Troisièmement, la plupart des études s'appuient seulement sur le sous-secteur salaires-prix plutôt que sur un modèle plus complet de comportement macro-économique. Cette méthode comporte certains avantages. Les secteurs salaires-prix des macro-modèles exhaustifs sont généralement plus sommaires par rapport à ceux qui sont utilisés dans les travaux empiriques sur la fixation des prix et des salaires. Mais un des grands désavantages possibles de cette méthode est que certains aspects sont largement ignorés (mouvements échange-taux).

Certains estiment également que les modèles macro-économiques en général ont été spécifiés à l'extrême et qu'ils ne sont donc pas un bon moyen de décrire le comportement de l'économie et, par conséquent, d'évaluer les politiques. Cette critique de l'utilisation excessive des spécifications à priori pourrait certainement s'appliquer au secteur prix-salaires utilisé pour évaluer les politiques des revenus. Il faudrait donc employer d'autres méthodes (en particulier les méthodes « mesures sans fondement théorique ») pour vérifier les conclusions obtenues par les modèles étroitement spécifiés.

Néanmoins, la spécification de la courbe d'anticipation accrue de Phillips pour l'équation salariale et l'équation de majoration des prix (ainsi qu'une équation expliquant les mouvements du taux de chômage naturel) reste le principal instrument des travaux empiriques sur le processus inflationniste. Ainsi, nous devons parler des principales difficultés que soulève ce cadre. Nous avons déjà parlé de certaines d'entre elles, mais d'autres sont particulières à l'application des politiques des revenus. Les trois difficultés dont nous avons parlé sont de modeler le comportement en série temporelle du taux de chômage naturel, tenir compte des taux variables de croissance de la productivité et expliquer la réaction des salaires réels aux chocs de l'offre ou à d'autres éventualités. Chacune de ces difficultés peut influencer les conclusions sur les effets des périodes de contrôle des prix et des salaires.

Certaines difficultés sont également associées plus directement avec l'intervention des politiques des revenus. Il est évidemment nécessaire de distinguer entre les périodes où les politiques sont en vigueur et celles où elles ne le sont pas. Cependant, ce genre de dichotomie est beaucoup

trop simpliste pour tenir compte des diverses expériences des politiques des revenus, même en Amérique du Nord. La plupart des politiques sont passées par différentes phases, comportant même parfois une phase de décontrôle. Les diverses politiques et les phases elles-mêmes sont très diversifiées en ce qui concerne les prix et les salaires, leur niveau d'application et la fermeté de leurs normes. Or, la plupart des études ne sont pas en mesure de tenir compte de toutes ces complexités.

Un grand nombre d'études utilisent une variable factice pour les équations des prix et des salaires afin de distinguer « les périodes avec politique et les périodes sans ». Cette méthode suppose que la politique abaisse l'équation sans influencer sa pente, c'est-à-dire qu'elle réduit le taux de changement des prix ou des salaires du même montant à chaque niveau d'inflation et de chômage prévu et ainsi de suite. Une méthode plus générale consiste à laisser la politique affecter les coefficients de pente ainsi que l'intercepte. En ce qui concerne la variable de surplus de demande, cette méthode a reçu une justification théorique de Lipsey et Parkin (1970), dont les travaux ont été prolongés par Reid (1979). On peut également justifier cette méthode plus généralement (et plus simplement) en supposant qu'une politique des revenus modifie l'effet des anticipations, le surplus de la demande et autres variables explicatives sur le processus de fixation des salaires. Hagens et Russell (1985) ont étudié cette hypothèse avec des données américaines.

On peut également supposer une structure complètement différente. L'hypothèse selon laquelle la même structure sous-jacente existe pendant toutes les politiques des revenus dans un pays donné pourrait être peu plausible.

Pour les raisons énoncées ci-dessus, les différences entre les diverses politiques (ou même entre les diverses phases d'une politique) sont probablement aussi importantes que les différences entre les périodes « avec » et les périodes sans politiques. On peut donc souhaiter adapter la structure sous-jacente selon qu'il s'agit d'une période « avec » ou « sans », et selon les phases des périodes « avec ». Mais cet aspect revêt davantage d'importance dans le cas des États-Unis et du Royaume-Uni, étant donné que ces pays ont eu plus souvent recours à ce genre de politiques que le Canada.

Précisons, pour finir, qu'il conviendra généralement d'examiner l'évolution des salaires et des prix après la levée des contrôles pour déterminer si la diminution de l'inflation obtenue durant l'application d'une politique des revenus a duré, ou si elle n'a été que temporaire.

L'expérience américaine¹⁰

Au cours de la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, les États-Unis ont eu recours à des politiques des revenus durant la Guerre de Corée (1950–1953), sous les gouvernements de Kennedy et Johnson

(1962–1966), sous le gouvernement Nixon (1971–1974) et sous celui de Carter (1977–1981). Ces politiques variaient considérablement. Les trois dernières sont celles qui sont le plus pertinentes pour évaluer l'efficacité de tels programmes en temps de paix, et ce chapitre portera donc principalement sur ces périodes¹¹.

Le programme Kennedy-Johnson émettait des lignes directrices facultatives pour les hausses des salaires et des prix. Celles-ci ont été instaurées à une époque où le gouvernement pratiquait une politique d'accroissement de la demande globale et s'inquiétait des conséquences inflationnistes qui pourraient en résulter. La mise en application de ces lignes directrices a été confiée au *Council of Economic Advisors*, un organisme constitué d'une vingtaine de personnes et chargé également de nombreuses autres tâches. Seules les infractions les plus flagrantes ont été relevées. Aucune sanction juridique n'était prévue en cas de non-respect des directives; le programme dépendait plutôt de la force de persuasion du président et de pénalités *ad hoc* imposées dans certains cas (par exemple, le retrait de contrats de la défense). Il semble que la décision du président Johnson de financer la guerre du Viêt-nam en faisant imprimer de l'argent plutôt qu'en augmentant les impôts ait mis fin au programme. Les conditions difficiles du marché du travail avaient entraîné la conclusion d'accords salariaux dépassant de loin les normes fixées et, par la suite, leur abandon pur et simple.

Le Programme de stabilisation économique mis en oeuvre par le gouvernement Nixon constitue le premier recours à des contrôles des prix et des salaires obligatoires aux États-Unis en temps de paix. Lancé en août 1971, à une époque où l'économie était en expansion, ce programme visait à assurer la poursuite de cette expansion sans les conséquences inflationnistes habituelles. Il y a eu plusieurs phases, à commencer par un blocage des prix et des salaires pendant quatre-vingt-dix jours. Durant la deuxième phase, le gouvernement a assoupli les contrôles, établi une Commission des prix chargée de surveiller les prix et les loyers, ainsi qu'un Bureau des salaires chargé des accords salariaux. Des lignes directrices ont été fixées pour limiter, par exemple, les augmentations de salaires à 5,5 pour cent. Les hausses dépassant les montants autorisés devaient être approuvées par le Bureau. Au cours de la troisième phase, les contrôles sont devenus facultatifs, ce qui devait amorcer l'abandon des contrôles. Durant la quatrième phase, les contrôles sont redevenus obligatoires.

Le gouvernement Carter a lancé un programme anti-inflation en octobre 1978, alors que l'inflation augmentait. Il comprenait des normes officielles pour l'augmentation des prix et des salaires, normes qui relevaient du *Council on Wage and Price Stability*, et devaient être accompagnées d'un mécanisme qui garantirait leur respect, la *real wage insurance*, mais une telle législation n'a jamais été acceptée par le Congrès. (La *real wage insurance* est examinée plus en détail dans le chapitre 5.)

Le programme était donc largement facultatif¹². Il s'est déroulé en deux grandes phases, d'une durée approximative d'un an. Au cours de la deuxième phase, alors que s'amorçait la levée des contrôles, on a assisté à la création d'un *Pay Advisory Committee*, organisme tripartite qui a assoupli les normes salariales et enrayé les efforts du *Council on Wage and Price Stability*.

Les effets de ces politiques des revenus, ont fait l'objet de très nombreuses études économétriques¹³. Bien que leurs conclusions divergent, elles comportent suffisamment de similitudes pour que nous puissions en faire ici le résumé.

On estime généralement que les normes fixées entre 1962 et 1966 ont réussi à freiner dans une certaine mesure la hausse des salaires et des prix (voir Sheahan, 1967; Perry, 1970, 1980; Gordon, 1975a; Reid, 1981), bien que des études menées récemment par Hagens et Russell (1985) suggèrent que ces évaluations étaient peut-être exagérées. Leur effet sur les augmentations des salaires a été évalué en moyenne à 1 pour cent, alors que les normes étaient de 3,2 pour cent.

On semble généralement s'accorder pour dire que les contrôles obligatoires de 1971–1974 n'ont eu aucun effet permanent sur le niveau des salaires et des prix, et qu'ils n'ont d'influence que sur le moment où se sont produites les variations des salaires et des prix. Leurs effets modérateurs temporaires ont été annulés par une explosion des salaires et des prix lors des deux dernières phases du programme, à la suite de laquelle celui-ci a été abandonné. Les études varient quelque peu sur le moment de ces effets de rattrapage (comparer à cet égard Gordon, 1975a; Blinder et Newton, 1981; Reid, 1981; Hagens et Russell, 1985), mais non pas sur leur existence. En fait, la plupart des études concluent que ce programme a été néfaste; c'est-à-dire que le niveau des prix, après le programme était supérieur à ce qu'il aurait été autrement.

Russell (1983), et Hagens et Russell (1985) concluent que le *Pay and Price Standards Program* de Carter a eu un effet modérateur significatif sur les accords salariaux, soit 1,3 pour cent pour l'ensemble du programme et jusqu'à 2 pour cent au moment le plus fort. Mais, comme ils le précisent, ces chiffres auraient également pu s'expliquer par une modification du comportement salarial. La hausse du prix de l'énergie en 1979–1980 ne s'était répercutée ni sur les salaires ni, par conséquent, sur les prix, comme cela aurait dû normalement se produire; il pourrait s'agir d'une réaction à un choc de l'offre unique plutôt que d'un effet des contrôles.

Les leçons de l'expérience américaine

Les avantages retirés de ces trois programmes de contrôle des salaires et des prix ont été pour le moins modestes. Le programme le plus élaboré, celui des contrôles obligatoires de 1971–1974 a influé sur le déroulement

dans le temps des variations des salaires et des prix, mais n'a eu en fin de compte qu'un effet néfaste, sur l'équilibre des salaires et des prix, après la levée des contrôles. En outre, ce programme est celui qui a coûté le plus cher en termes de distributions inefficaces et d'administration, tandis que les deux autres programmes de contrôles volontaires semblent avoir eu certains effets bénéfiques modestes pour un coût direct relativement faible. Il est cependant très difficile de déterminer l'ampleur réelle des effets des politiques, surtout dans le cas du programme le plus récent. Quiconque est fermement convaincu du bien-fondé des politiques des revenus risque peu de se laisser influencer par ces expériences. Les résultats obtenus sont suffisamment vagues pour que, à la fois, les partisans et les adversaires de ces politiques puissent les utiliser pour défendre leurs arguments (voir, par exemple, Mayer, 1984; et Tobin, 1984).

Cependant, ce que l'expérience américaine nous enseigne surtout, c'est probablement combien il importe de combiner les politiques des revenus avec des mesures de restrictions fiscales et monétaires appropriées. Les trois politiques pratiquées au cours des vingt dernières années étaient toutes accompagnées de politiques monétaires et fiscales trop expansionnistes. Ceci explique en partie l'échec des politiques, ainsi que les effets néfastes des contrôles obligatoires de 1971–1974.

Cette tendance que semblent avoir les gouvernements à associer les programmes de restriction des prix et des salaires à des politiques d'accroissement de la demande globale confirme quelque peu la théorie de « l'échec du processus de la politique », dont il est question ci-dessus. Cela est évident surtout dans le cas des contrôles imposés par Nixon entre 1971 et 1974; toutefois, il semble que ce soit l'une des rares observations qui permette d'appuyer la notion de « cycle » sur laquelle est fondé ce concept de l'échec du processus politique.

L'expérience du Royaume-Uni

Le Royaume-Uni a expérimenté un nombre incroyable de politiques des revenus, et l'on pourra consulter avec profit les résumés de Fallick et Elliott (1981, Annexe), et de Henry et Ormerod (1978). Étant donné la grande variété des programmes utilisés et le nombre limité de périodes durant lesquelles il n'existait aucun programme, il est extrêmement difficile d'en évaluer les effets.

Parkin, Sumner et Jones (1972) ont étudié les premières recherches économétriques des politiques des revenus mises en œuvre au Royaume-Uni. Ils en ont conclu que, à l'exception de l'expérience tentée immédiatement après la guerre de 1939–1945, les politiques avaient eu très peu d'effet. Des études plus récentes (par exemple, celles de Henry et Ormerod, 1978; Henry, 1981; Sumner et Ward, 1983) montrent en général que les programmes ont permis de réduire l'inflation des

salaires au cours des périodes durant lesquelles ils étaient en vigueur. Ces effets étaient néanmoins très temporaires, au terme de ces programmes, les salaires ont grimpé à des niveaux proches de ceux qu'ils auraient atteints en l'absence des contrôles.

Une étude récente de Pencavel (1982) donne une explication possible de ce phénomène. Au Royaume-Uni, les contrats salariaux n'ont pas de durée fixe. Bien que les salaires soient normalement révisés annuellement, il est possible de demander des révisions salariales à tout moment. Par ses politiques des revenus, le Royaume-Uni a souvent tenté de contrôler non seulement le montant des accords salariaux comme en Amérique du Nord, mais également leur durée. Les politiques ont donc surtout eu pour effet, de retarder la progression des salaires et des prix, surtout lorsqu'elles n'étaient pas accompagnées de mesures appropriées de restriction monétaires et fiscales.

Quoi qu'il en soit, le fait que les politiques des revenus ne semblent avoir que des effets temporaires qui sont en grande partie annulés par les explosions des salaires et des prix après la levée des contrôles, n'encourage pas à recourir à ce genre de politiques. C'est pourquoi bon nombre de défenseurs des politiques des revenus au Royaume-Uni se sont tournés vers des programmes de mesures incitatives dont nous parlons au chapitre 5.

L'expérience canadienne

Les États-Unis et le Royaume-Uni ont pratiqué toutes sortes de politiques des revenus durant la période d'après-guerre, mais, dans l'ensemble, leurs expériences n'ont pas été très concluantes. Dans certains cas, ces politiques semblent n'avoir eu que fort peu d'effet. Dans d'autres, leurs effets n'ont été que temporaires, la période de contrôle étant généralement suivie par une explosion des prix et des salaires. Or, dans la plupart des cas, ces politiques des revenus n'étaient pas associées à des mesures de restriction monétaires et fiscales qui auraient permis de donner un caractère permanent aux résultats obtenus.

Le Programme de lutte contre l'inflation (PLI) de 1975–1978 constitue probablement le meilleur exemple de politique officielle des revenus lancée dans le cadre d'une politique plus générale qui devait également limiter la croissance de la demande globale. C'est donc dans une large mesure l'expérience du PLI qui nous dira si un dispositif de contrôle des prix et des salaires peut réellement aider à juguler l'inflation.

Le PLI a été lancé en octobre 1975, à une époque où tant les salaires que les prix (mais surtout les salaires) augmentaient à un rythme très rapide. L'inflation par les prix avait franchi le cap de 10 pour cent en 1974 et s'est maintenue à ce niveau durant les trois premiers trimestres de 1975. Les augmentations salariales étaient montées en flèche en 1974 et 1975, pour dépasser 20 pour cent au cours des deuxième et troisième

trimestres de 1975. C'est surtout dans le secteur public que l'on trouvait les augmentations les plus fortes, et notamment dans l'administration provinciale. On craignait l'apparition d'une dangereuse spirale salaires-prix.

Le PLI comportait quatre éléments¹⁴ :

- des politiques monétaires et fiscales destinées à faire progresser la demande globale à un rythme correspondant à l'inflation en régression;
- un dispositif temporaire de contrôle des prix (ou des profits et des salaires);
- un engagement à limiter le taux de croissance des dépenses du gouvernement au taux de croissance du PNB, ou même davantage;
- des politiques structurelles ayant pour but d'accroître la concurrence, de s'attaquer aux problèmes de secteurs particuliers (l'énergie, l'alimentation et le logement) et d'améliorer les relations industrielles.

On trouvera de bonnes descriptions des contrôles des prix et des salaires obligatoires ailleurs (voir, par exemple, Maslove et Swimmer, 1980; Reid, 1982), et nous ne ferons que résumer les faits saillants :

- Durant les trois années du programme les augmentations de salaires (salaires et avantages sociaux) ont plafonné respectivement à 10 pour cent, 8 pour cent et 6 pour cent respectivement. L'augmentation des prix devait atteindre 8,6 et 4 pour cent. Le programme prévoyait en outre une hausse de 2 pour cent par an pour l'augmentation de la productivité (et donc du salaire réel). Il permettait un ajustement de -2 à +2 pour cent, selon les résultats d'un groupe par rapport à l'IPC durant les deux ou trois années antérieures.
- Les contrats existants n'étaient pas touchés; les plafonds ne s'appliquaient qu'aux nouvelles négociations.
- Bien que l'on s'attendait à ce que tous les Canadiens respectent ces lignes directrices, les plafonds n'étaient imposés qu'aux entreprises de 500 employés ou plus, aux entreprises de construction de 20 employés ou plus, aux professionnels et à tous les employés du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et municipaux participants ainsi qu'à leurs organismes.
- L'augmentation des prix n'était pas contrôlée directement, mais indirectement par la limitation des hausses des salaires et des marges de profit en fonction de moyennes historiques.
- La mise en oeuvre du programme devait relever d'une Commission de lutte contre l'inflation (CLI). Lorsque cette dernière ne réussissait pas à faire respecter les lignes directrices, la loi prévoyait l'intervention d'un administrateur qui pouvait imposer les décisions de la Commission, telles quelles ou modifiées. Il était possible de porter une décision de l'administrateur devant une cour d'appel.

Deux éléments du PLI revêtaient une importance particulière : d'une part, les contrôles des prix et des salaires temporaires étaient accompagnés d'une diminution appropriée de la croissance de la demande globale; et d'autre part, les hausses des prix et des salaires devaient être réduites graduellement durant plusieurs phases successives. Ce programme était donc assez fidèle à la conception théorique avancée précédemment pour les politiques des revenus temporaires. Les autorités n'ont pas manqué de le faire remarquer. Le gouverneur de la Banque du Canada a déclaré¹⁵ : « Il convient de compléter notre politique financière en intervenant directement pour freiner la progression des revenus et des prix — cette approche pourrait nous permettre d'obtenir l'ajustement recherché, sans entraîner autant d'effets négatifs en termes de chômage et de production perdue, et sans créer autant d'inégalités aussi graves que si nous n'avions recours qu'à des politiques fiscales et monétaires ». Comme nous l'avons noté auparavant, en novembre 1975, la Banque du Canada annonçait l'adoption de cibles qui devaient permettre de réduire graduellement le rythme de la croissance de la masse monétaire. Le deuxième élément — des normes visant une diminution graduelle des hausses des salaires et des prix — est passé plus inaperçu. Mais, comme nous l'avons dit, les recherches théoriques récentes montrent que cet aspect a son importance dans une économie où les contrats salariaux se chevauchent, compte tenu de la décision de ne pas abroger les contrats existants. Le PLI est donc un bon exemple de politique des revenus temporaires qui comporte tous les éléments souhaitables, et il convient d'étudier soigneusement son efficacité.

Un certain nombre d'études empiriques ont été menées sur ce sujet (voir leur résumé dans le tableau 4-1). Ces études se divisent en deux groupes : celles qui cherchent à évaluer les effets de la politique sur les accords salariaux conclus à l'époque (partie supérieure du tableau) et celles qui se fondent sur les revenus moyens déterminés à la fois par les nouveaux contrats et par ceux conclus avant les contrôles (partie inférieure du tableau). On s'attend donc à ce que les effets soient plus importants dans le premier cas, surtout lors des premières phases du programme de contrôle. En fait, étant donné l'existence de certains contrats à long terme, les effets qu'ont pu avoir les contrôles sur les revenus moyens se prolongeront au-delà de la fin du programme, même en l'absence d'autres effets de retardement ou de réaction. Afin de faciliter la comparaison, nous avons présenté les effets sous forme d'une moyenne pour les trois années du programme, même si certaines études ont constaté que la CLI avait eu davantage d'impact vers la fin du programme (voir par exemple Christofides et Wilton, 1985). À l'exception de celle de Letourneau (1979), toutes les évaluations rapportées au tableau 4-1 sont basées sur une méthodologie à équation simple; elles ne tiennent donc pas compte des effets de réaction entre salaires, prix et autres variables.

TABLEAU 4-1 Études empiriques sur l'impact de la CLI

Auteur	Période de référence	Variable indépendante	Évaluation de l'impact de la CLI (réduction moyenne annuelle en pourcentage de variations de salaires)
Cousineau et Lacroix (1978)	1967-1977	Conventions individuelles	3,3
Christofides et Wilton (1979)	1967-1978	Conventions individuelles	3,2
Reid (1979)	1967-1978	Moyennes trimestrielles des règlements individuels dans le secteur manufacturier	4,5
Riddell et Smith (1982)	1967-1981	Moyennes mensuelles des conventions individuelles	2,0
Christofides et Wilton (1985)	1967-1981	Conventions individuelles	3,2
Letourneau (1979)	1963-1978	Salaires hebdomadaires moyens pour l'ensemble des industries	2,5
Fortin et Newton (1982)	1957-1978	Rémunération horaire sur une année	2,0
Helliwell (1983)	1954-1980	Salaires annuels moyens pour l'ensemble des industries	2,5

Les études citées à la partie supérieure du tableau révèlent toutes que la CLI a eu un effet significatif sur les augmentations de salaires négociées, soit en moyenne de l'ordre de 2 à 4,5 pour cent par année. Seuls Riddell et Smith (1982) évaluent cet effet à moins de 3 pour cent par an. Ce chiffre relativement bas semble résulter de l'utilisation d'une inclinaison relativement élevée de la courbe de Phillips à court terme (établie d'après la variable de la demande excédentaire sur le marché du travail); par rapport à d'autres études, ceci leur fait attribuer davantage la réduction de l'inflation par les salaires à l'augmentation du chômage survenue durant le PLI, et donc moins aux contrôles. Le chiffre relativement élevé de 4,5 pour cent avancé par Reid (1979) semble dû en grande partie à l'absence de variable de rattrapage dans ses calculs. La plupart des études indiquent donc que la CLI a réussi à freiner la progression des

salaires de 3 à 4 pour cent par an cours des trois années de la politique, ce qui est fort considérable. Si l'on évalue l'inclinaison de la courbe de Phillips à court terme à environ 0,5, le même effet direct sur l'inflation par les salaires aurait exigé des taux de chômage d'environ 13 à 14 pour cent durant les trois années au lieu des 7 à 8 pour cent enregistrés en réalité¹⁶.

Les études qui apparaissent dans la partie inférieure du tableau concluent également que la CLI a eu des résultats significatifs — une réduction de 2 à 2,5 pour cent par an du taux global de l'inflation par les salaires. Ces études révèlent généralement — ainsi que l'on s'y attend, compte tenu de la nature de la variable dépendante — que les effets sur la masse salariale se sont surtout fait sentir lors des deuxième et troisième années du programme. Helliwell (1983), par exemple, ne constate aucun effet au cours de la première année alors qu'il l'évalue respectivement à 3 et 2,9 pour cent en 1977 et 1978. Et comme ces études ne tiennent pas compte des effets sur les accords conclus durant le PLI, qui pourtant ont eu des conséquences sur les revenus moyens des années qui ont suivi, il est possible que l'impact du programme ait été sous-évalué¹⁷. Même si tel n'est pas le cas, l'ampleur des effets sur la masse des revenus suggère que l'influence de la CLI ne s'est pas limitée aux groupes directement visés.

Le programme prévoyait que les ententes salariales devaient être soumises à l'approbation de la CLI. Lorsque les augmentations accordées dépassaient les limites préconisées, la CLI pouvait ordonner leur diminution. La plupart des études du tableau 4-1 évaluent les effets combinés de ces réductions imposées par la CLI et l'impact « contre-factuel » — la différence entre l'accord soumis à la CLI (ou, dans le cas d'organismes qui n'étaient pas couverts par les lignes directrices, l'augmentation de salaire accordée) et celui qui aurait été conclu en l'absence du programme. Certaines études (celle, par exemple, de Christofides et Wilton, 1979) utilisent des données établies avant que la CLI n'ait ordonné de réductions, et n'évaluent donc que l'effet « contrefactuel ». Mais comme la CLI n'a renversé que très peu de décisions, cette différence n'a eu qu'un effet très minime sur l'impact estimatif du programme¹⁸.

En tenant compte également des effets de réaction entre les salaires, les prix et autres variables, on augmente quelque peu l'effet estimatif du programme sur l'inflation par les salaires. Par exemple, le fait que les augmentations négociées de salaire ont été moins importantes au cours de la première année du programme implique que l'inflation par les prix a été inférieure à ce qu'elle aurait été autrement, réduisant d'autant les augmentations salariales accordées au cours des années suivantes. On peut également estimer que les augmentations de salaires consenties par la suite ont été plus faibles parce que l'on s'attendait alors à une inflation moindre. Les études d'équation simple, qui considèrent que la variation

des prix réels (et prévue) est déterminée de façon exogène, ne tiennent pas compte de ce genre d'effets de réaction. Dans une étude de simulation portant sur un secteur salaires-prix, Wilton (1984) évalue la diminution moyenne de l'inflation par les salaires à 4,3 pour cent lorsqu'on tient compte des effets de réaction, par rapport à 3,2 pour cent si on les omet. D'autres simulations fondées sur le modèle macro-économique de MACE ont produit des résultats encore plus probants, soit 5 pour cent par an au cours de la période de 1977-1980 (Helliwell, 1983).

On a accordé moins d'attention aux effets de la CLI sur l'inflation par les prix, mais les quelques études réalisées, notamment celles de Letourneau (1979), Helliwell (1983) et Wilton (1984) font ressortir que le programme a réussi dans une large mesure à freiner l'inflation par les prix¹⁹. Lorsqu'on évalue les effets du programme sur l'inflation par les prix, il importe de se rappeler que les contrôles n'ont porté que sur 60 pour cent environ des biens qui servent à établir l'indice des prix à la consommation (IPC) et que ces biens n'étaient contrôlés qu'indirectement, par le biais d'une restriction sur les profits. Le taux annuel de variation de l'IPC est passé d'environ 11 pour cent au cours des deux années qui ont précédé le PLI, à 6,2 pour cent lors de la première année du programme, puis respectivement à 8,8 et à 8,7 pour cent, durant les deuxième et troisième années du programme (tableau 1-2). Il semble que la forte baisse de l'inflation enregistrée lors de la première année est due principalement à une diminution des prix de l'alimentation, et non pas aux contrôles. Par contre, durant les deuxième et troisième années du programme, les prix de l'alimentation, de l'énergie et des importations exempts de contrôles ont enregistré une forte hausse, ce qui a annulé les pressions à la baisse attribuables aux contrôles sur l'inflation par les prix (voir les données sur l'IPC sans l'alimentation et l'énergie au tableau 1-2). Ces chocs inflationnistes non anticipés de 1977-1978 ont empêché le programme d'atteindre ses objectifs en matière d'inflation par les prix. Évidemment, ils auraient eu tendance à entraîner une augmentation du taux d'inflation de toute manière; les études économétriques réalisées sur le sujet visaient surtout à déterminer jusqu'où l'inflation par les prix aurait pu monter en l'absence du programme. Comme le mandat de la CLI portait sur les règlements salariaux conclus à ce moment-là, et dans bon nombre de cas sur des contrats de deux ans ou plus, on peut supposer que son influence sur les prix a été faible au début du programme, mais qu'elle s'est étendue bien au-delà de son expiration. Letourneau (1979) évalue son effet sur le taux d'inflation à 1,3 pour cent en 1978, la dernière année des mesures de contrôle, et à moins au cours des années précédentes. Toutefois, ses données ne vont pas au-delà de 1978, et il est probable que son étude sous-estime l'effet du programme sur les prix. Selon Wilton (1984), l'inflation par les prix durant chacune des trois années du programme aurait été supérieure de 1 à 2 pour cent si le programme n'avait pas été en vigueur. Il y a eu très peu d'effets

indépendants sur les prix au cours de la première année étant donné que les contrats salariaux existants n'ont pas été annulés. Par contre, son effet sur l'inflation par les prix s'est accru au fur et à mesure, pour atteindre un maximum en 1979, l'année qui a suivi l'expiration du programme. Helliwell (1983) effectue son analyse en se servant d'un modèle économétrique complet de l'économie (contrairement à Wilton (1984) dont l'analyse se limite seulement au secteur salaires-prix) et en tenant compte également des deux années qui ont suivi l'expiration du programme (contrairement à Letourneau, 1979). C'est lui qui donne la plus forte évaluation des effets du programme sur l'inflation tant par les salaires que par les prix. Il estime qu'entre 1977 et 1980, la hausse moyenne des prix à la consommation aurait atteint 3 pour cent de plus en l'absence du PLI. Quant aux effets sur d'autres variables clé, telle que la croissance réelle du PNB et le taux de change, tout dépend de l'attitude qui aurait été adoptée dans le domaine monétaire et fiscal en l'absence des contrôles.

En résumé, on s'accorde généralement pour reconnaître que le PLI a eu une influence significative sur les accords salariaux, qui a entraîné à son tour un ralentissement de l'inflation par les prix. L'évaluation de l'ampleur des effets varie selon les chercheurs, mais les similitudes sont plus évidentes que les divergences. Leurs effets estimatifs sur l'inflation par les salaires et par les prix, sont plus importants que l'expérience des autres pays ne l'aurait laissé prévoir²⁰. Il se pourrait qu'au cours des prochaines recherches, on découvre d'autres explications au fort ralentissement de l'inflation par les salaires et à la faiblesse de l'inflation par les prix entre 1975 et 1978, mais il se pourrait tout aussi bien que l'on soit amené à réévaluer à la hausse l'estimation des effets²¹.

Comme nous l'avons vu dans le cadre de l'expérience des États-Unis et du Royaume-Uni, la grande question est de savoir si la diminution de l'inflation par les salaires et les prix, obtenue grâce à une politique des revenus, n'est que temporaire ou, au contraire, revêt un caractère permanent. Plusieurs des études empiriques résumées au tableau 4-1 comprennent des données qui portent sur les années postérieures à la fin du PLI (Riddell et Smith, 1982; Helliwell, 1983; Christofides et Wilton, 1985). Aucune d'entre elles ne constate d'explosion des prix ou des salaires après la levée des contrôles²². L'expérience du PLI confirme donc que des mesures de contrôle directes sur les prix et les salaires peuvent faciliter une diminution du taux d'inflation, (« le bon sens canadien traditionnel » invoqué ci-dessus).

L'appréciation des effets des contrôles implique nécessairement que l'on examine ce qui se serait produit si l'on n'était pas intervenu. Mais il n'est pas certain que le grand public voit les choses de la même façon²³. Les hausses des prix qui n'étaient pas soumis aux contrôles au cours des deux dernières années du programme, même si elles auraient de toute façon fait monter le taux d'inflation, ont peut-être contribué à donner l'impression que le programme des contrôles avait été un échec. Que

ceci en ait été la cause ou non, les sondages de l'opinion publique indiquent que l'appui en faveur des mesures de contrôle, très fort dans les années 1970, avait disparu dans les années 1980 (Johnston, 1985).

Un peu plus récemment, en juillet 1982, le gouvernement a lancé un programme de contrôle des salaires touchant les employés du secteur public pour appuyer la politique de forte restriction monétaire amorcée au début des années 1980. À l'heure actuelle, aucune étude n'a encore été publiée sur l'efficacité des contrôles de certains salaires qui ont instauré des plafonds de 6 et 5 pour cent durant la première et la deuxième années du programme pour les secteurs relevant du gouvernement fédéral, ainsi que diverses normes visant les provinces participantes. Il ne fait aucun doute que les augmentations de salaires dans le secteur ont fortement diminué en 1982, tout comme celles qui ont eu lieu dans le secteur privé (voir tableaux 2-1 et 2-2). La difficulté est de savoir dans quelle mesure cette baisse s'explique par la grave récession, ou est due plutôt aux contrôles. Pour apporter une réponse précise, il faudra attendre les résultats de recherches économétriques poussées, mais l'on peut déjà affirmer, après un premier examen des données disponibles, que le plafond de 6 pour cent fixé au cours de la première année du programme a eu un certain effet indépendant sur les accords salariaux du secteur public. Le plafond de 5 pour cent de la deuxième année du programme fédéral était, en rétrospective, probablement trop élevé, et les augmentations du secteur public ont sans doute été plus élevées qu'elles ne l'auraient été autrement. Ceci illustre bien combien il est difficile d'établir à l'avance des normes pour les augmentations des prix et des salaires — il arrive que celles-ci soient inappropriées à la conjoncture qui prévaut au moment où elles prennent effet.

Les coûts des contrôles obligatoires des prix et des salaires

Comme nous l'avons indiqué précédemment, pratiquement tous les pays industrialisés occidentaux ont eu recours à des politiques des revenus sous une forme ou sous une autre. On peut connaître ainsi non seulement les effets de ces politiques, mais également les problèmes et autres coûts qui en découlent.

Les coûts de ces contrôles sont loin d'être insignifiants. La mise en oeuvre de ce programme nécessite l'établissement d'une bureaucratie chargée de contrôler les augmentations des salaires et des prix (ou des profits), et d'assurer le respect des normes. Des mécanismes de rapport sont également prévus, ce qui entraîne un surcroît de travail pour le secteur privé.

L'ampleur de ces coûts administratifs dépend de la nature du programme. Ils peuvent être faibles lorsque le programme est largement facultatif et ne prévoit pas d'importantes procédures de vérification, mais l'impact de ce type de programme peut aussi être minime, bien que les programmes instaurés sous les gouvernements Kennedy et Johnson

aux États-Unis — qui comptaient principalement sur la bonne volonté des employeurs — semblent avoir eu des résultats étonnants. Plus la politique établie prend un caractère obligatoire, plus il est nécessaire de mettre au point un ensemble de normes et de règlements non seulement pour assurer les effets escomptés en matière de limitation des hausses de coûts et de prix, mais également pour que le programme paraisse équitable.

Pour que le programme soit crédible, ces règlements doivent s'appliquer à une large gamme de méthodes de fixation des prix et des rémunérations. En outre, pour qu'il soit vraiment efficace, il doit pouvoir prévenir toute augmentation de prix et de salaires sous des formes déguisées. Pour illustrer la futilité des contrôles des prix, on cite souvent l'extraordinaire variété des pratiques en matière de fixation des prix, ainsi que la possibilité de modifier les divers aspects de la qualité d'un produit — non seulement la nature physique du produit mais les services connexes, tels que le financement, les délais de livraison etc. Tous ces facteurs contribuent évidemment à augmenter les coûts d'administration des contrôles des prix. Ils sont d'autant plus susceptibles de donner aux entreprises les moyens de miner les effets du programme, si la demande des biens est excédentaire durant la mise en application du programme. Et plus la politique dure longtemps, plus ces diverses méthodes — ou méthodes potentielles — susceptibles de contrecarrer les effets escomptés du programme de contrôle deviennent importantes.

La main-d'oeuvre étant moins hétérogène et les pratiques de rémunération moins diverses, les programmes de contrôle des salaires sont plus faciles à administrer que les programmes de contrôle des prix. Mais même dans ce cas, il faut tenir compte de toutes sortes de complications. À cet égard, on citera notamment les avantages sociaux et autres formes de rémunération non comprises dans le salaire (les systèmes de salaire au rendement : primes, participation aux bénéfices, salaires à la pièce, etc.) ainsi que les cas où la valeur d'une rémunération n'est pas connue au moment de l'ajustement du salaire (clause de vie chère, valeur à prime, etc.). Ces éléments peuvent être suffisamment importants — dans le cas des avantages sociaux et des paiements au titre de la clause de vie chère — pour qu'un programme de contrôle des salaires ne puisse les ignorer, ou alors il faut de toute manière les englober dans les règlements si l'on veut assurer un traitement équitable à tous. Ces complications ont des conséquences analogues à celles des contrôles des prix. Si le programme de contrôle est institué à une période où la demande globale de main-d'oeuvre est excédentaire, ces diverses complications offrent le moyen de contourner les normes d'augmentations salariales autorisées. Et plus le programme dure longtemps, plus les règlements devront être complexes.

Le programme doit également paraître équitable à tous, et ceci alourdit également les charges administratives. Bien qu'il puisse être plus

rentable (compte tenu de l'objectif visé qui est de freiner l'inflation) d'exclure de la portée du programme certains groupes de personnes ou certaines formes de rémunération, une telle mesure ferait perdre l'appui du public. Comme l'ont indiqué McMenamin et Russel (1983, p. 444) :

L'ironie d'un programme de contrôle ambitieux, c'est qu'il faut consacrer une quantité d'effort incroyable à l'élaboration de règles pour couvrir des types de rémunérations qui n'ont qu'un effet insignifiant sur l'inflation [. . .] C'est là une des conséquences de la nécessité primordiale de donner une apparence d'équité — une impression qui semble [. . .] être une condition essentielle de l'appui du public à des programmes obligatoires aussi bien que facultatifs. [Traduction]

Les coûts engagés pour administrer les contrôles des salaires et des prix de 1975–1978 n'ont probablement pas atteint 100 millions de dollars par an (Wilton, 1982). Le budget annuel de la CLI était inférieur à 20 millions de dollars, et les coûts assumés par le secteur privé et les gouvernements provinciaux et municipaux n'ont probablement pas atteint 80 millions de dollars par an. Par rapport aux bénéfices que l'on estime avoir retirés du programme, ces coûts sont très faibles.

Toutefois, même s'ils ne sont pas énormes, les coûts administratifs ne sauraient être négligés. Il convient de noter à cet égard que les éléments mêmes du programme de contrôle qui permettent de réduire sa complexité administrative — à savoir que le programme doit être temporaire et accompagné d'une restriction de la demande globale — sont ceux qui, selon la théorie économique, sont le plus susceptibles de faciliter un ralentissement permanent du taux d'inflation.

Aux charges administratives directes, il faut ajouter les coûts découlant de distorsions liées à l'établissement de normes indicatives ou de limites pour les prix et les salaires en général. Si les forces du marché avaient pu s'exercer normalement, elles auraient entraîné des variations dans les prix et les salaires, dont certaines auraient été inférieures à la moyenne, et d'autres supérieures. Une politique des revenus idéale réussit à réduire les augmentations des prix et des salaires d'un montant commun; ceci permet de préserver la relativité prévue des variations des prix et des salaires, et ainsi, la politique ne devrait pas nuire à la répartition des ressources. Les normes ou limites des contrôles empêchent les augmentations qui auraient été très élevées, et peuvent également faire en sorte que certaines augmentations de prix et de salaires qui auraient été inférieures en l'absence de contrôle atteignent le plafond fixé; la limite fixée peut donc devenir un plancher aussi bien qu'un plafond. Le programme empêche donc certains changements des prix et salaires relatifs qui se seraient produits normalement. Il est possible de prévoir des exceptions, mais dans ce cas les coûts administratifs seraient encore plus considérables.

Au cours de toute année donnée, il existe des variations importantes dans les accords salariaux négociés²⁴. Tout programme de contrôle qui

fixe des limites supérieures, même s'il prévoit des exceptions, modifie forcément cette répartition de façon indésirable. En outre, l'instauration de plafonds pour tous les accords salariaux ne peut qu'être inéquitable dans certains cas, et ceci peut discréditer le programme auprès de l'opinion publique.

Les deux facteurs souhaitables dont nous avons parlé dans notre discussion sur les coûts administratifs — le caractère temporaire des contrôles et l'absence d'un surplus de la demande globale durant le programme — sont également susceptibles de minimiser les coûts de la répartition des ressources. Quoi qu'il en soit, le fait qu'il n'existe aucun surplus de la demande en général (ou peut-être un surplus de l'offre comme dans le PLI) signifie généralement qu'il existe un excédent de la demande sur certains marchés. On peut alors prévoir des exceptions pour les cas où les pénuries sont évidentes. Bien que le fardeau administratif en soit alourdi d'autant, de telles dispositions peuvent contribuer à prolonger les effets de la politique (en plus de réduire les modifications de la répartition des ressources durant le programme) en minimisant une source potentielle d'explosions d'après-contrôles.

Les études réalisées sur le PLI de 1975–1978 n'ont pas relevé de cas flagrants de mauvaise répartition des ressources (Wilton, 1982). Même si cela ne prouve pas qu'il n'y en ait pas eu, Tobin est fort perspicace lorsqu'il fait remarquer qu'« il faudrait bien des triangles d'Harberger pour combler un écart d'Okun ».

Les plus grands inconvénients que des contrôles des prix et des salaires obligatoires puissent entraîner sont ceux liés à la perte de « capital social » ou de bonne volonté au sein des différents groupes de la société, et entre les citoyens et l'État. Les contrôles limitent évidemment la liberté des entreprises individuelles, des salariés et de leurs représentants en matière d'établissement de salaires, de prix et autres conditions importantes pour le bien-être des individus. En supprimant ou en limitant cette liberté, on court le risque de perdre quelque peu cette bonne volonté grâce à laquelle la société fonctionne avec un minimum de conflits. En outre, il est difficile d'éviter que les contrôles des prix et des salaires ne soient inéquitables dans certains cas, et certains groupes peuvent avoir l'impression d'être forcés à faire un sacrifice trop important et inutile pour le bien général. Ces pertes de « capital social » sont évidemment difficiles à quantifier, mais il ne faut pas en déduire pour autant qu'elles soient négligeables. Dans le cas du PLI, le monde syndical a fortement protesté contre le programme, fait appel aux tribunaux pour contester la validité constitutionnelle de la *Loi anti-inflation*, et a organisé une grève générale d'une journée pour dénoncer la politique. Les relations entre le gouvernement fédéral et les syndicats en ont été fortement éprouvées, et divers canaux de consultation et de collaboration entre les salariés et le gouvernement ont été abandonnés, du moins temporairement (Waldie, 1985; Riddell, 1985b).

Il convient de mentionner également deux autres coûts de nature politique. Comme Lipsey (1977) l'a fait remarquer, il arrive qu'au moment de mettre en oeuvre des mesures de contrôle, les gouvernements tentent d'obtenir l'appui de salariés syndiqués ou d'autres groupes d'intérêts opposés à la politique en instituant de mesures favorables à ceux-ci au détriment de la société dans son ensemble. Il cite à cet égard le Royaume-Uni, qui a adopté une clause de « closed-shop » universelle (interdiction d'engager des travailleurs n'appartenant pas un syndicat donné). Un autre inconvénient à long terme des programmes de contrôles temporaires réside dans le fait qu'il peut être politiquement difficile de lever les contrôles dans certains secteurs. Certaines provinces pratiquent toujours un contrôle des loyers qui date du Programme de lutte contre l'inflation « temporaire ».

Les problèmes d'ordre constitutionnel et politique

Il existe divers problèmes d'ordre constitutionnel ou politique (ou les deux) liés aux contrôles des prix et des salaires obligatoires. La division des pouvoirs entre les ordres fédéral et provincial du gouvernement limite considérablement l'aptitude du gouvernement fédéral à établir seul un programme de contrôle obligatoire. Dans des circonstances normales, les prix et les revenus relèvent largement de la compétence provinciale, en vertu de l'article 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, en tant que « propriétés et droits civils » de la province. Le Parlement fédéral peut décréter des politiques des revenus dans les secteurs qui relèvent de sa compétence, notamment les banques, les lignes aériennes, les chemins de fer, les sociétés d'État et le secteur public fédéral.

Dans le cas de la *Loi anti-inflation* de 1976, la Cour suprême du Canada avait décidé que le gouvernement fédéral pouvait avoir recours à son pouvoir d'urgence pour imposer des contrôles des salaires généraux en temps de paix. La *Loi anti-inflation* votée en 1975 donnait au gouvernement fédéral l'autorité de réglementer les prix, les marges de profits et les salaires dans certains secteurs de l'entreprise privée; elle s'appliquait directement au secteur public fédéral et autorisait le gouvernement à conclure des accords avec les provinces pour étendre le programme aux secteurs publics provinciaux. Administrée par un tribunal fédéral et par les autorités fédérales, la Loi devait demeurer en vigueur jusqu'à 1978, à moins d'être abrogée avant.

La Loi a été contestée en Cour suprême par plusieurs syndicats, mais la Cour a alors décrété, à raison de sept voix contre deux, sa validité en vertu du pouvoir dévolu au gouvernement fédéral pour établir des lois dans le but d'assurer « la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada » en cas d'urgence. Plusieurs points importants méritent d'être notés à propos de cette décision. Premièrement, la Cour n'a pas cherché

à savoir s'il y avait réellement une situation d'urgence, mais plutôt si le recours à la Loi reposait sur des « motifs raisonnables ». Deuxièmement, elle a accepté de tenir compte de preuves extrinsèques comme des rapports économiques et des livres blancs du gouvernement, pour déterminer s'il y avait des motifs raisonnables. Troisièmement, c'était à ceux qui contestaient la Loi de prouver l'absence de motifs raisonnables. Et quatrièmement, le Cour n'a pas pris en compte les chances de réussite de la Loi. Il ressort donc de ce cas que le Parlement fédéral peut mettre en oeuvre un programme obligatoire de contrôle des prix et des salaires en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés pour assurer « la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada », pourvu qu'il y ait un « motif raisonnable » pour justifier la Loi. De plus, il est peu probable que la Cour remette en question les critères utilisés par le gouvernement pour apprécier la situation d'urgence.

Toutefois, la loi d'urgence ne peut être que temporaire. L'instauration d'un système fédéral permanent de contrôle des salaires et des prix est impossible du fait de la division des pouvoirs. Tout dispositif permanent doit être mis au point par les deux ordres de gouvernement, ou résulter d'un amendement constitutionnel. Et si le gouvernement fédéral avait recours à une succession de programmes « temporaires » d'urgence, la nature de l'urgence pourrait devenir suspecte d'un point de vue juridique.

La Charte des droits et libertés peut avoir des répercussions sur la conduite des politiques des revenus. L'instauration de ce genre de politique ne saurait empêcher une personne de faire partie d'un syndicat ou d'en fonder un, mais limite les résultats qui peuvent être obtenus par la négociation collective. Un contrôle des salaires temporaire qui restreint les possibilités de négociation collective ne semble donc pas porter atteinte à la liberté d'association garantie par la Charte. Néanmoins, la plupart des politiques sont sélectives dans leurs cibles. Les normes de la CLI, par exemple, ne s'appliquaient qu'aux entreprises de 500 employés ou plus, à celles dont les employés négociaient en collaboration avec ceux d'autres entreprises, aux entreprises de construction de plus de 20 employés, aux employés du gouvernement fédéral et des sociétés d'État, ainsi qu'à ceux des gouvernements provinciaux et municipaux participants, et enfin aux professionnels. Il serait donc possible de contester la validité d'une politique qui ne s'applique qu'à une partie des salariés en invoquant les dispositions sur l'égalité prévues par la Charte.

Les nuances de la constitutionnalité des contrôles sont renforcées par les complications politiques de tels programmes. Les contrôles auraient davantage de chance de réussir s'ils avaient l'appui des entreprises et des salariés, mais l'on rencontrerait alors le même genre de contraintes et de tensions que celles dont il a été question dans notre discussion des mécanismes facultatifs. En outre, le fait que les salaires sont plus faciles

à contrôler que bien des prix peut laisser croire qu'un programme s'adresse essentiellement aux salariés. Même si l'on n'avait pas l'intention de ralentir la croissance des salaires réels, le programme pourrait entraîner ce type d'effets si des chocs inflationnistes imprévus se produisaient dans le secteur des prix laissés libres, comme cela a été le cas au cours des deux dernières années du PLI. Tout traitement différentiel de ce genre rendra encore plus difficile d'obtenir la coopération, et peut-être même l'obéissance des salariés lorsque l'on aura de nouveau recours à des mesures de lutte contre l'inflation. C'est cette logique fondamentale qui avait poussé à étendre les « contrats sociaux » négociés en Europe à un nombre de plus en plus important de politiques générales durant les années 1970.

De façon plus générale, les politiques des revenus étendent l'autorité politique à une gamme plus large d'activités du secteur privé, ce qui accroît considérablement le rôle de l'État — et donc la responsabilité qu'on lui impute — dans l'évolution de l'économie. De plus, un « contrat social » transfère une plus grande part de la fonction de répartition des ressources de la société au domaine public. Les gouvernements ont longtemps pris part à la redistribution du revenu par le biais du système fiscal, mais en pratiquant une politique des revenus, l'État intervient de façon bien plus visible. La question de la redistribution des revenus prend alors une place de première importance et les conflits qu'elle entraîne prennent une dimension nettement politique. Il est à craindre que ces conflits n'accroissent considérablement les tensions politiques dans la société en général. On peut donc conclure que, pour des raisons politiques, il ne faudrait recourir au contrôle des prix et des salaires que de façon occasionnelle, ce qui confirme les conclusions tirées des considérations d'ordre économique et juridique.

Résumé et conclusions

Dans ce chapitre, nous avons examiné à la fois la théorie économique et les résultats empiriques ayant trait à l'utilisation de diverses formes de contrôle des prix et des salaires, en nous arrêtant plus longuement à l'expérience canadienne. La principale conclusion que nous pouvons tirer de cette évaluation est que les programmes de contrôle temporaires peuvent contribuer à réduire l'inflation de façon permanente à condition que ceux-ci soient inscrits dans une politique plus large comportant une restriction appropriée de la demande globale. Cette combinaison de mesures semble réduire les coûts fort considérables qu'il faut assumer lorsqu'on tente d'enrayer l'inflation en ne réduisant que la demande, et l'on peut donc y voir une façon plus équitable de répartir les coûts de la réduction de l'inflation sur la population tout entière.

Bien que des mécanismes de restriction volontaires des prix et des salaires soient très souhaitables, il semble peu probable qu'au Canada,

du fait de la structure des institutions économiques et politiques, nous puissions parvenir à un accord, et notre expérience confirme cette prédiction. Par contre, après la sévère récession que nous avons connue récemment, et qui a fait ressortir les avantages de réduire l'inflation en restreignant la demande, les salariés et le monde des affaires pourraient se montrer mieux disposés à l'égard de mesures de restriction facultatives nécessaires. Quoi qu'il en soit, les chances d'obtenir un accord sont, au mieux, incertaines.

Les résultats des programmes de contrôle des prix et des salaires pratiqués au Royaume-Uni et aux États-Unis ont été mitigés. Dans certains cas, ils semblent n'avoir eu que des effets temporaires. Dans d'autres, ils semblent avoir modéré quelque peu le rythme de l'inflation.

Robert Russell (1983, p. 132–133) résume son analyse des politiques des revenus pratiquées aux États-Unis de la façon suivante :

L'examen des résultats des politiques des revenus me laisse penser que celles-ci peuvent contribuer à lutter efficacement contre l'inflation durant de courtes périodes de temps. Lorsque ces politiques sont intelligemment conçues et administrées avec prudence, elles peuvent faire légèrement baisser, une seule fois, la courbe de Phillips, et faciliter ainsi la mise en oeuvre de politiques macro-économiques restrictives. Il est toutefois erroné de les considérer comme des moyens de lutter contre l'inflation à long terme. De telles politiques deviennent d'autant plus complexes et chargées d'implications juridiques qu'elles demeurent en vigueur longtemps. Les distorsions et entraves qui peuvent, au début, n'avoir que des proportions minimales, s'accroissent progressivement jusqu'à ce que les coûts d'inefficacité provoqués par les programmes prennent de l'ampleur. En outre, ces politiques suscitent inévitablement des controverses quant à leur équité. Bien des problèmes, lors de la conception même du programme ne peuvent être réglés qu'à l'avantage de certains et au détriment d'autres. Et les divers groupes politiques et économiques importants et puissants ont tous leurs idées propres sur ce qui est équitable dans la conception et la mise en oeuvre des politiques des revenus. En outre, les politiques des revenus sont à la merci de chocs extérieurs (comme l'explosion du prix mondial du pétrole). Et enfin, la tentation politique de relâcher les contraintes fiscales et monétaires, sous prétexte que la politique des revenus peut réussir seule à contenir l'inflation, peut entraîner des pressions inflationnistes qui sont fatales pour la politique des revenus. [Traduction]

Il s'agit là, à notre avis, d'une appréciation sensée de l'expérience américaine en matière de politiques des revenus. Les principes généraux énoncés par Russell sont également valables pour le Canada.

L'expérience canadienne, et notamment le Programme de lutte contre l'inflation de 1975–1978, a été plus positive. Les études économétriques qui ont été réalisées concluent généralement que les contrôles des prix et des salaires ont permis de réduire les nouvelles hausses de salaires de 3 à 4 pour cent au cours de chacune des trois années du programme, et l'inflation par les prix de 1 à 3 pour cent par an, ce ralentissement s'étant

surtout produit au cours de la deuxième moitié du programme et poursuivi bien au-delà de l'expiration du PLI. Le succès relativement plus grand des mesures de contrôle prises par le Canada en 1975-1978, par rapport à celles des États-Unis et du Royaume-Uni, s'explique probablement par deux facteurs clés : la coordination entre les contrôles des prix et des salaires d'une part, et les restrictions monétaires et fiscales d'autre part, et l'utilisation de normes diminuant graduellement pour freiner les augmentations des salaires et des prix. Leur coût apparemment modéré est probablement attribuable à la nature temporaire du programme et au fait qu'il a coïncidé avec un certain ralentissement des activités des marchés des produits et de la main-d'oeuvre.

Bien que les théories économiques et les faits montrent qu'il est préférable de recourir à une combinaison de mesures de contrôle des prix et des salaires et de mesures de restriction de la demande globale appropriées, au lieu de compter uniquement sur la restriction de la demande pour réduire l'inflation, il serait erroné de recourir aux contrôles de façon régulière. La restriction des libertés individuelles et les inégalités qui résultent inévitablement de l'imposition de limites obligatoires à la progression des salaires et des prix se traduisent par une perte de bonne volonté chez les divers groupes de la société et modifient les rapports entre les citoyens et l'État. Pour ces raisons notamment, il conviendrait de réserver les mesures de contrôle pour des cas où l'on s'entend largement sur le besoin de réduire l'inflation à des niveaux plus acceptables. Les considérations d'ordre constitutionnel vont dans le même sens.

Les contrôles directs étant des instruments que l'on peut utiliser fréquemment, et l'expérience de certains pays qui y ont eu recours s'étant révélée décevante, on s'est surtout préoccupé récemment de trouver d'autres politiques qui permettent de réduire l'inflation. On pourrait regrouper bon nombre d'entre elles sous le titre de politique des revenus incitative, le sujet de notre prochain chapitre.



Les politiques des revenus axées sur des stimulants : *aperçu et évaluation*

Comme le recours à des politiques monétaires et fiscales restrictives pour lutter contre l'inflation comporte un coût assez élevé, on s'est tourné vers les politiques des revenus. Mais les divers programmes de contrôle des prix et des salaires institués dans les économies occidentales n'ont pas obtenu de succès éclatants. C'est pourquoi certains économistes et analystes se sont mis à rechercher des formes innovatrices de politiques des revenus. Ces politiques ont pour principe la création de stimulants visant à réduire l'inflation des prix et des salaires. Parce qu'elles utilisent le système des prix plutôt que de s'y substituer, ces méthodes permettent d'envisager une réduction de l'inflation tout en évitant deux des principaux inconvénients des contrôles directs des prix et des salaires — les coûts administratifs de leur application et les inefficacités d'allocation résultant des entraves imposées aux lois du marché. En plus, ces méthodes sont également plus respectueuses de la liberté individuelle que ne le sont les programmes de contrôles directs.

Les premières propositions innovatrices de ce genre sont basées sur le fonctionnement du régime fiscal. On les appelle Politiques des revenus à incidence fiscale ou PRIF. Certains programmes plus récents reposent sur des marchés artificiels plutôt que sur des impôts ou des subventions; à titre d'exemple, mentionnons le Régime de permis d'augmentation de salaires (RPAS) et le Régime anti-inflationniste de marché (RAM). Chacune de ces deux catégories peut admettre plusieurs variations; aux fins de l'exposé, nous appellerons PRIF les programmes reposant sur les impôts et les subventions, et RAM les programmes reposant sur la création de marchés artificiels. De plus, nous considérerons les PRIF et les RAM comme des politiques des revenus axés sur des stimulants (PRAS).

Ce chapitre a pour objet de résumer et d'évaluer ces divers programmes. On trouvera dans la partie qui suit une description des divers RAM et PRIF qui ont été proposés ainsi qu'un bref aperçu des idées qui les ont inspirés. Les sections qui suivent tentent d'évaluer chacune de ces politiques des revenus. On y trouvera donc une analyse critique des arguments en faveur et contre les RAM et les PRIF.

Un aperçu des politiques des revenus axées sur des stimulants

On trouvera dans cette section une description détaillée des PRAS. Elle commence par une présentation des principaux éléments de ces arrangements. Vient ensuite une description des diverses formes de PRIF et de RAM qui ont été proposés ou mises en oeuvre. Elles sont présentées dans l'ordre où elles ont été initialement proposées de sorte que les idées peuvent être situées dans une perspective historique. Une troisième section décrit les éléments des modèles les plus récents de PRIF ou de RAM. Une dernière section résume les propositions canadiennes dans ce domaine. La première partie se veut descriptive. L'appréciation critique des diverses propositions est présentée dans une autre partie de ce chapitre.

Les principales caractéristiques des PRAS

Les PRAS sont des arrangements qui encouragent la modération dans la croissance des prix ou des salaires, ou des deux à la fois, sans intervenir dans le fonctionnement des lois du marché. Dans le cas des PRIF, les encouragements reposent sur des taxes, sur des subventions, ou sur les deux à la fois. Les RAM reposent sur la création de marchés artificiels où on peut vendre et acheter des « droits » d'augmentation des prix, des salaires, ou des deux à la fois. Il existe également une troisième catégorie : celle dite des politiques des revenus fondées sur des approbations de contrats (PRAC). Il s'agit de politiques où le gouvernement cherche à influencer les prix et les salaires de ses fournisseurs. Les PRAC ne seront examinés que très brièvement; de toute évidence, ils peuvent être utilisés avec les PRIF, les RAM ou les contrôles directs.

Ce qui distingue les contrôles directs (que ceux-ci soient obligatoires, volontaires ou négociés) des politiques des revenus axées sur des stimulants, c'est que les premiers assujettissent les salaires et les prix à certaines restrictions, lignes directrices ou normes, tandis que les seconds imposent un ensemble de règles tout en laissant aux entreprises et aux employés le choix de déterminer les salaires et les prix en fonction de ces règles. (Les règles peuvent, bien entendu, inclure une norme concernant les augmentations de prix ou de salaires). En plus d'offrir une

certaine liberté de choix, ces arrangements tentent de miser sur les avantages d'une décentralisation des prises de décision.

Le lecteur pourra constater qu'il y a une ressemblance avec les méthodes utilisées pour contrôler la pollution et les autres externalités. Pour résoudre ces problèmes d'environnement, l'opinion publique et les responsables des politiques recommandent généralement des contrôles directs (normes relatives aux émanations, etc.). Les économistes recommandent l'adoption d'un système d'impôts et de subventions ou la création de marchés artificiels où s'échangeraient « des droits de pollution » comme moyens plus efficaces pour atteindre un niveau optimal de pollution. Ils recommandent surtout la deuxième solution parce que les marchés où s'échangent des permis d'émissions ont des avantages théoriques importants par rapport à des systèmes de réglementation directe. De tels systèmes sont également mis en pratique; par exemple, un système de contrôles de la pollution atmosphérique reposant sur des permis d'émissions vendables est en vigueur aux États-Unis depuis 1977. Comme l'a noté Roger Noll (1981) : « Dans le domaine de la réglementation de l'environnement, les réformes qui reçoivent les plus grands appuis consistent à remplacer les systèmes de réglementation promulgués par les gouvernements par une plus grande décentralisation du processus de prises de décision, décentralisation qui doit tenir compte de certains stimulants économiques ».

Les contrôles directs des prix et des salaires et les PRIF sont généralement présentés comme des politiques temporaires de revenus qui peuvent être abandonnées lorsque le taux sous-jacent d'inflation tombe au niveau voulu. Les RAM sont perçus au contraire comme des éléments permanents du système économique. L'analogie avec le contrôle de l'environnement semble signifier qu'il existe une externalité qui empêche la détermination par le mécanisme du marché des prix et des salaires. Si on pouvait démontrer qu'une telle externalité existait, cela impliquerait qu'il y a une légitimité économique fondamentale à une intervention permanente dans la détermination des prix et des salaires, comme celle qui existe pour le contrôle de la pollution. Personne ne croit que la réglementation de l'environnement, quelle que soit la façon dont elle est mise en oeuvre, devrait être abandonnée une fois que les niveaux acceptables ont été atteints. Cette question est abordée dans la prochaine section.

On trouvera ci-dessous une brève description des principales caractéristiques des PRIF et des RAM; quant aux détails, ils seront analysés au fur et à mesure que l'on examinera les propositions particulières. Les PRIF peuvent reposer sur des taxes (c'est la méthode du bâton), sur des subventions (c'est celle de la carotte), ou sur les deux à la fois. Elles peuvent reposer sur des augmentations de salaires, des accroissements de prix, des marges de profit, ou diverses combinaisons de ces éléments. Les impôts peuvent être prélevés sur les entreprises par le truchement

de l'impôt sur le revenu des sociétés, ou par un impôt sur la masse salariale ou sur la valeur ajoutée; ils peuvent aussi être prélevés sur les travailleurs par l'entremise de l'impôt sur le revenu des particuliers ou d'un impôt sur les salaires.

La plupart des PRIF comportent une norme ou une ligne directrice en ce qui concerne les accroissements en pourcentage des salaires, des prix ou des deux à la fois. Une PRIF discontinue applique la même pénalité à tous les accroissements supérieurs à la norme, ou la même récompense à tous les accroissements inférieurs à la norme. Une PRIF continue repose sur un barème de taux d'imposition ou de subventions correspondant à chaque accroissement de prix ou de salaires; un tel arrangement a l'avantage de ne pas exiger une norme spécifique. L'on peut combiner des barèmes continus et discontinus; une politique pourrait prévoir, par exemple, un barème de taux d'imposition pour les accroissements supérieurs à la norme et un taux fixe d'imposition ou de subventions pour les accroissements inférieurs à la norme.

Les RAM reposent sur la création de permis vendables pour augmenter les salaires et les prix d'un certain montant (par exemple, 1 pour cent). Les entreprises reçoivent un certain nombre de permis reposant sur le taux d'inflation recherché et le taux de croissance de la productivité. Les entreprises qui veulent augmenter les prix ou les salaires au-delà de leur niveau autorisé peuvent acheter des permis des entreprises souhaitant augmenter leurs prix et leurs salaires à des niveaux inférieurs à leur niveau autorisé.

L'évolution historique des propositions concernant les PRAS

La proposition Scott

C'est Scott (1961) qui a proposé la première PRIF. Il suggéra que l'on taxe les augmentations de prix et analysa certains des avantages et des inconvénients d'une telle politique. La taxe devait s'appliquer aux profits des sociétés. Scott préférerait un arrangement continu et conçut à titre d'exemple un barème de taux d'imposition (reposant sur l'impôt sur le revenu des sociétés du Royaume-Uni) pour divers accroissements moyens en pourcentage des prix d'une entreprise. L'accroissement moyen devait être une moyenne pondérée des accroissements en pourcentage des divers biens produits par l'entreprise, les coefficients de pondération étant fixés selon la quantité de chaque bien produit ou vendu.

Scott proposa aussi que les sociétés puissent se retirer du programme, à la condition toutefois de payer un taux d'impôt fixe sur les profits. Ce taux serait « suffisamment élevé pour que le nombre d'entreprises participant à cet arrangement soit suffisant pour en garantir le bon fonctionnement. Par ailleurs, il ne devrait pas être fixé à un niveau qui pourrait nuire aux entreprises préférant ne pas participer » (p. 353).

Les motifs invoqués par Scott pour autoriser les entreprises à se retirer permettent d'entrevoir certaines des difficultés que soulève ce mécanisme de taxation des augmentations de prix. Premièrement, à cause de l'adaptation à la conjoncture économique, certains prix doivent augmenter plus que d'autres en l'absence d'un programme de contrôle. Scott estimait que les entreprises dont les prix augmenteraient rapidement en l'absence du programme devraient être sévèrement pénalisées en vertu du programme. Deuxièmement, il est difficile de mesurer les augmentations moyennes de prix. Pour certaines entreprises, les augmentations peuvent être importantes et Scott préférait laisser aux entreprises éprouvant de sérieux problèmes de mesures, la liberté de se retirer du programme. Scott examina aussi diverses hypothèses au sujet du retrait; il envisagea de permettre à des entreprises fabriquant plusieurs types de biens, dont plusieurs contribuent peu au revenu total de l'entreprise, d'exclure du programme 10 pour cent ou moins des ventes; une autre hypothèse consisterait à autoriser les entreprises à se retirer de façon permanente plutôt que de se retirer d'une portion du programme.

L'argument fondamental de Scott était que la taxe sur les augmentations de prix, en plus de renforcer les facteurs tendant à limiter les hausses de prix, inciterait également les entreprises à résister davantage aux augmentations de coûts. Il était d'avis que la taxe exercerait un effet surtout sur les niveaux absolus d'augmentation des prix et très peu sur les prix relatifs. Il s'agit là d'un aspect important de toute PRAS que l'on examinera plus en détail.

Scott analysa les objections que l'on pouvait formuler à l'endroit de sa proposition. Les objections les plus importantes sont les suivantes :

- un accroissement possible des conflits industriels;
- le fait que la taxe est injuste pour les entreprises dont les coûts d'approvisionnement augmentent plus vite que la moyenne, et ce pour des raisons qui échappent au contrôle des entreprises en question (Scott reconnaît ce fait; la possibilité qui est offerte aux entreprises de se retirer du programme a pour objet d'en limiter les conséquences);
- la difficulté de mesurer les variations de prix et de résoudre certains problèmes connexes tels que les nouveaux produits ou les produits « améliorés », les variations de qualité, et les services qui n'ont pas de quantités facilement mesurables;
- les coûts administratifs;
- la tentation qu'il y aurait à réduire la qualité plutôt qu'à augmenter les prix;
- le recours à des procédures comptables (les « trucs ») et à des filiales, etc., pour influencer les variations de prix rapportées.

La proposition Steuer

Une autre proposition a été présentée par M.D. Steuer (1962). La proposition de Steuer avait ceci d'intéressant qu'elle comportait un dispositif

pour les cas imprévus, dispositif semblable à celui qui fut plus tard inclus dans le plan « d'assurance salaires réels » envisagé par le gouvernement Carter aux États-Unis. (Voir les paragraphes qui suivent.) Plus précisément, Steuer suggéra que le produit des augmentations salariales supérieures à la norme soit versé dans une caisse centrale où les fonds seraient retenus dans des comptes créés à l'intention de chaque travailleur.

Si les prix ne dépassaient pas la norme, les fonds devaient être remboursés. Une augmentation des prix supérieure à la norme devait entraîner une augmentation de l'impôt sur le revenu des sociétés. Le niveau auquel ces arrangements s'appliqueraient devait faire l'objet de discussions futures.

La proposition Wallich-Weintraub

Le projet de PRIF le mieux connu est sans doute celui de H. Wallich et S. Weintraub. À vrai dire, plusieurs auteurs estiment que c'est à Wallich et à Weintraub que revient le mérite d'avoir conçu l'idée d'une PRIF. Leurs propositions initiales étaient sans rapport l'une avec l'autre (Wallich 1966, 1970; Weintraub 1970). Par la suite, ils collaborent et présentèrent une proposition plus complète (Wallich et Weintraub, 1971). Weintraub continua d'écrire sur le sujet (voir, par exemple Weintraub, 1978, 1982) et fut jusqu'à sa mort récente un des promoteurs les plus importants des PRIF.

La proposition Wallich-Weintraub repose sur l'établissement d'une norme concernant les augmentations de salaire, les entreprises autorisant des augmentations salariales supérieures à la norme devant payer une taxe plus élevée sur leurs profits. Il s'agit de décourager les augmentations de salaires en augmentant le fardeau des employeurs qui acceptent des règlements salariaux trop élevés. Wallich et Weintraub soutiennent que les prix reposent sur un indice d'augmentation ou « mark up » constant par rapport aux salaires (indice qui tient compte de la croissance de la productivité) de sorte que les contrôles sur les augmentations de prix ne sont pas nécessaires. Pour étayer leur argument, ils présentent des données indiquant que l'indice d'augmentation (ou « mark up ») des prix par rapport aux salaires à l'échelle de l'ensemble de l'économie a été presque constant, et ce aussi bien à court qu'à long terme. Ils ne fournissent cependant aucune donnée permettant de vérifier si le même phénomène existe à des niveaux moins globaux. Ils semblent également prendre pour acquis que l'introduction de mesures en vue de modérer la croissance des salaires, mais non celle des prix, ne modifiera pas l'indice d'augmentation moyen.

Wallich et Weintraub examinent diverses méthodes pour mesurer les augmentations de salaires. Certaines d'entre elles reposent sur des comparaisons de salaires moyens à deux époques différentes. Cette méthode soulève certaines difficultés; par exemple, les entreprises

auront intérêt à embaucher des travailleurs à bas salaires pour réduire leur salaire moyen ou elles seront tentées de « licencier » certains travailleurs à haut salaire au moment approprié. Ils accordent leur préférence à une méthode où on calcule le pourcentage d'accroissement des salaires pour chaque catégorie d'employés (par exemple par métier ou par niveau de classement) et où on détermine l'augmentation moyenne des salaires en pondérant ces augmentations individuelles. Cette méthode est un peu plus complexe que les autres, mais elle permet d'éviter certains défauts importants inhérents aux comparaisons de salaires moyens.

Wallich et Weintraub traitent également de certains autres problèmes reliés à la mise en oeuvre d'une PRIF. Comme les augmentations de prix ne sont pas assujetties à la PRIF, la possibilité que les entreprises tolèrent des hausses sensibles de salaires et qu'elles les transmettent aux consommateurs sous forme d'augmentation de prix est évoquée. C'est précisément pour parer à cette éventualité qu'ils proposent de baser la PRIF sur l'impôt sur le revenu des sociétés, lequel est moins susceptible que les autres impôts (par exemple l'impôt sur la masse salariale) d'être transféré en aval. Ils examinent également la possibilité que la politique proposée ne provoque des grèves plus nombreuses et plus longues. Ils examinent enfin les problèmes que soulève le recours à l'impôt sur le revenu des sociétés pour pénaliser les entreprises qui augmentent leurs prix au-delà de la norme. Le recours à cet impôt soulève en effet certaines questions en ce qui concerne le traitement des entreprises publiques et quasi-publiques ainsi que les nouvelles entreprises.

Les propositions présentées au début des années 1970 au Royaume-Uni et en Irlande

Au début des années 1970, plusieurs PRIF furent proposées au Royaume-Uni et en Irlande. On trouvera un résumé de ces diverses propositions dans Fogarty (1973, Annexe 1). Il est évident qu'à cette époque on commença à discuter de cette idée sérieusement au Royaume-Uni et en Amérique du Nord. Au début des années 1970, le programme du parti libéral du Royaume-Uni prévoyait même une taxe sur les augmentations de salaires.

Les contrôles salariaux en Hongrie

La Hongrie est le seul pays où une PRIF a été effectivement mise en oeuvre. En 1968, on remplaça les contrôles salariaux en vigueur depuis 1957 par une PRIF dans le cadre d'une réforme en vue de décentraliser le processus de prise de décision (Fogarty, 1973; Portes, 1977). Au début, la taxe s'appliquait aux augmentations de salaires supérieures à une norme commune (égale à zéro). Plus tard, en 1971, la taxe fut modifiée afin d'autoriser des augmentations salariales correspondant à une hausse de productivité.

Les réformes de 1968 prévoyaient un partage des profits pour toutes les catégories d'employés (depuis les cadres supérieurs jusqu'aux derniers échelons). Du point de vue d'une PRIF, ces bonis sont importants puisque des augmentations salariales excessives entraînent une augmentation sensible des taxes prélevées sur les profits distribués aux cadres et aux travailleurs. Tout comme le plan Wallich-Weintraub, le système hongrois reposait sur les salaires moyens au niveau de l'entreprise. Les entreprises étant encouragées à embaucher des travailleurs à bas salaires, des pénuries de main-d'oeuvre apparurent dans ces domaines, ce qui obligea le gouvernement à modifier les procédures pour calculer les augmentations salariales.

Certains experts (tel que Portes, 1977) estiment que la PRIF mise en oeuvre par la Hongrie a permis de modérer les pressions inflationnistes. Il est cependant difficile de déterminer jusqu'à quel point cette conclusion peut être pertinente pour les économies non planifiées.

Le Plan français

Bien que la Hongrie soit le seul pays ayant adopté une PRIF, plusieurs pays ont sérieusement examiné la possibilité d'adopter une telle politique. Sumner (1975) et Malinvaud (1978) affirment qu'une PRIF conçue en fonction des augmentations de prix fut presque mise en oeuvre en France en 1974-75. La loi fut même promulguée, mais elle ne fut jamais appliquée en raison d'un fléchissement du taux d'inflation. Il s'agissait d'une PRIF qui devait s'appliquer de façon provisoire; de fait, la loi prévoyait que le prélèvement serait aboli une fois que les augmentations de prix auraient atteint un taux annuel inférieur à 6 pour cent pendant trois mois successifs.

La taxe devait s'appliquer à l'augmentation de la valeur ajoutée après déduction des transactions d'exportations, des augmentations attribuables aux variations des intrants et d'une allocation uniforme pour les augmentations anticipées de prix et de productivité. Sumner (1975) affirme que le prélèvement aurait pu influencer sur le choix des proportions de facteurs résultant des règles de comptabilité servant à mesurer les variations d'intrants.

La proposition Okun

Okun (1977) proposa une PRIF pour limiter la croissance des prix et des salaires dans le cadre d'un ensemble de mesures visant à promouvoir la prospérité et la stabilité des prix. Les entreprises s'engageant à maintenir l'augmentation en pourcentage de leurs salaires et de leurs prix en-deçà de normes préétablies devaient bénéficier d'une réduction de l'impôt sur les profits des sociétés. Les employés devaient avoir droit à une réduction de leur impôt sur le revenu. La norme relative à l'augmentation de prix devait permettre de transférer en aval toute augmentation des coûts des matériaux et des approvisionnements.

Dans le livre subtile et précieux qu'il a écrit peu avant sa mort, Okun (1983, p. 348–353) recommande que diverses formes de PRIF soient utilisées concurremment avec d'autres politiques, et ce de façon provisoire plutôt que permanente. À titre d'exemple, il suggère que l'on offre un crédit d'impôt aux employés dont les augmentations de salaires sont inférieures à la norme et que l'on adopte en même temps une politique en vue d'accroître la demande globale; pour les entreprises acceptant de se conformer aux normes de prix et de salaires, il propose une réduction de l'impôt sur le revenu des sociétés ou un enrichissement du crédit d'impôt à l'investissement, ou les deux à la fois.

La proposition Seidman

Dans une série d'articles, Seidman (1976a, 1976b, 1978a, 1978b, 1979a, 1979b, 1981) examine divers aspects des PRIF. Bien que la plupart de ces articles tentent d'évaluer différentes PRIF, Seidman préconise des régimes précis qui sont autant de variations de la proposition Wallich-Weintraub. Dans Seidman (1976b), il suggère que l'on ajoute au régime Wallich-Weintraub une récompense pour les employés recevant des augmentations de salaires inférieures à la norme (le régime prévoit une pénalité pour les entreprises qui accordent des augmentations de salaires supérieures à la norme). La récompense prendrait la forme d'un crédit d'impôt sur la masse salariale. Seidman recommande un crédit d'impôt qui serait continu pour les augmentations de salaires inférieures à la norme; plus précisément, le crédit d'impôt serait un multiple quelconque de l'écart entre l'augmentation de salaires effective et la norme. Le stimulant offert à l'employé vise deux objectifs : rendre le programme plus acceptable aux travailleurs et accroître l'efficacité du programme. Il croit de plus que le crédit d'impôt aux employés pourrait réduire l'ampleur des conflits industriels.

La plupart des auteurs mentionnés jusqu'ici recommandent de donner un caractère provisoire à leur PRIF. Seidman fut un des premiers auteurs à proposer la mise en oeuvre d'une PRIF permanente. Cette recommandation est une conséquence logique de l'hypothèse présentée initialement par Seidman (1976a), hypothèse selon laquelle la détermination des prix et des salaires au niveau des entreprises individuelles et des travailleurs est socialement inefficace, et ce pour la même raison pour laquelle la détermination des seuils de pollution à un niveau décentralisé est socialement inefficace. Il s'agit là d'un point fondamental que l'on reprendra dans la prochaine section.

Les propositions que Seidman a présentées par la suite visaient surtout à rendre les PRIF plus équitables et plus acceptables pour les travailleurs. En plus du régime déjà mentionné visant à récompenser les employés, Seidman examine une PRIF axée sur les augmentations de prix des grandes sociétés, laquelle serait assujettie à une PRIF axée sur les augmentations de salaires; un régime d'assurance salaires réels

semblable à celui qu'a proposé le gouvernement Carter (traité ci-dessous); et un régime d'assurance relatif à la limitation des profits. Celui-ci implique l'imposition d'une surtaxe uniforme sur toutes les grandes entreprises assujetties à une PRIF pénalisante si leurs profits totaux augmentent de façon anormale au cours d'une année donnée.

Les marchés où s'échangent des permis d'accroître les prix et les salaires

L'analogie entre la détermination des prix et des salaires et la pollution de l'environnement (ou, de façon plus générale, les externalités) fait aussitôt surgir une idée qui permettrait de faire fi des impôts ou des subventions — la création de marchés où pourraient s'échanger des droits d'augmenter les salaires, les prix ou les deux à la fois. Selon la plupart des ouvrages traitant d'externalités, les solutions fondées sur la notion de marché comportent des avantages théoriques importants que n'ont pas les solutions fondées sur le recours aux impôts, aux subventions ou aux contrôles directs.

Les premiers arrangements de ce genre furent proposés par von Weizsacker (1975) et Howard (1976). Selon la proposition de von Weizsacker, les entreprises seraient tenues d'acheter des permis pour accroître leurs prix. On procéderait à l'établissement de marchés pour faciliter le commerce de ces permis. L'offre de ces permis serait liée à la masse monétaire. Selon le plan proposé par Howard, les entreprises recevraient des permis ayant une valeur fixe pour chaque personne à leur emploi et seraient tenues de détenir des permis ayant une valeur égale au total des paiements versés par l'entreprise à ses facteurs de production.

Aucun de ces régimes n'a été élaboré de façon détaillée. Il s'agit en réalité d'arrangements précurseurs d'un régime beaucoup plus complet, le Régime anti-inflationniste de marché, lequel sera examiné dans les prochains paragraphes.

Le Régime de permis d'augmentation de salaires (RPAS)

Le Régime de permis d'augmentation de salaires repose sur la création de marchés où s'échangeraient des permis d'augmentation de salaires. Il s'agit d'un Régime préconisé par Lerner (1977a, 1977b, 1978), et qui fonctionnerait comme suit. Pour chaque période (par exemple, pour chaque année) on remettrait aux entreprises des permis qui les autoriseraient à augmenter leur masse salariale d'un certain pourcentage, disons 3 pour cent, par rapport à la période précédente. Les entreprises voulant augmenter leur masse salariale de plus de 3 pour cent seraient tenues d'acheter des permis des entreprises voulant augmenter leur masse salariale de moins de 3 pour cent. Si, par exemple, chaque permis représente 1 000 dollars en salaire, un permis permettrait à une entreprise d'augmenter ses salaires de 30 dollars, et un employé gagnant 20 000 dollars par année autoriserait l'entreprise à recevoir 20 permis. On établirait ainsi un marché pour le commerce des permis.

Pour éviter que le RPAS n'affecte le niveau de l'emploi, un employeur perdant un employé perdrait également le permis de l'employé. Si l'employeur embauchait un nouvel employé, il recevrait un nouveau permis correspondant au salaire de l'employé précédent. Cette disposition éliminerait toute tentation de « licencié » un employé pour ensuite le réembaucher à un salaire plus élevé. Les nouveaux employés n'ayant aucune expérience de travail recevraient des permis correspondant à leur salaire initial. À la fin de la période, chaque permis détenu par l'entreprise serait remplacé par un nouveau permis dont la valeur serait égale à 1,03 fois celle de l'ancien permis.

Selon la proposition de Lerner, le nombre de permis accordé à une entreprise dépendrait des gains des employés, et non pas de leurs taux de salaires. Dans ce cas, le RPAS pourrait influencer le choix qu'une entreprise est appelée à faire entre les heures de travail et le niveau de l'emploi, lorsqu'elle doit s'adapter à des variations temporaires de la demande. Cependant, on pourrait élaborer un RPAS reposant sur des taux de salaires nominaux et des heures normales.

Deux aspects du RPAS préoccupaient Lerner : l'image anti-syndicale que projetait la concentration sur les salaires, et l'importance du lien entre les salaires et les prix pour réduire l'inflation des prix. C'est ce qui amena Lerner à proposer plus tard un RAM plutôt qu'un RPAS.

Le Régime anti-inflationniste de marché (RAM)

Le Régime anti-inflationniste de marché est semblable au RPAS sauf que les permis sont fixés selon la valeur ajoutée plutôt que les coûts salariaux. On pourrait donc prétendre qu'il s'agit d'un « RPAS version prix ». Lerner et Colander ont présenté différents modèles de RAM dans une série d'articles. Ils ont présenté une version améliorée de leurs propositions dans un ouvrage publié conjointement (Lerner et Colander, 1980). C'est la proposition figurant dans cet ouvrage que nous analyserons ici.

Les entreprises recevraient des permis fondés sur leur valeur ajoutée au cours de la période précédente. L'autorité centrale responsable de la supervision du RAM (il pourrait s'agir de la banque centrale du pays) déciderait de l'affectation du crédit en vertu du RAM. Par exemple, si on voulait permettre une croissance de 2 pour cent, chaque entreprise se verrait remettre des permis ou un crédit RAM dont la valeur serait égale à 1,02 fois la valeur nette de ses ventes au cours de la période précédente. Les entreprises voulant augmenter leur valeur ajoutée de plus de 2 pour cent achèteraient des permis et les entreprises voulant augmenter leur valeur ajoutée de moins de 2 pour cent les vendraient.

Le RAM équivaut à émettre une deuxième monnaie; en plus de la monnaie utilisée pour les transactions de marché, il y aurait le « crédit RAM » que les entreprises maintiendraient auprès de l'autorité centrale. Les entreprises seraient tenues de conserver une parité entre la valeur nette de leurs ventes et leur crédit RAM. Il serait nécessaire d'adopter

des règlements additionnels pour faire en sorte que les entreprises atteignent cet objectif en modifiant leurs prix plutôt que leurs extrants ou leurs intrants. Ces règlements porteraient sur les intrants plutôt que sur les extrants. En embauchant de nouveaux employés, une entreprise recevrait un permis dont la valeur serait égale au salaire de l'employé occupant le poste précédemment. Pour les employés entrant pour la première fois sur le marché du travail, la valeur du permis serait égale au salaire initial de l'employé. Un nouvel investissement permettrait à l'entreprise d'obtenir un permis d'une valeur égale à l'intérêt annuel sur le nouvel investissement.

Le RAM, de même que son prédécesseur, le RPAS, constitueraient des éléments permanents du système économique.

L'Assurance salaire réel (ASR)

Cette proposition fut présentée aux États-Unis sous l'administration Carter. Avancée par le gouvernement Carter en janvier 1979, elle fut cependant scellée par le Congrès en avril 1979. Mitchell (1980) en expose les principaux éléments.

L'ASR était une PRIF axée sur les augmentations salariales inférieures à la norme de 7 pour cent. Son aspect novateur reposait sur le fait que la récompense aux travailleurs acceptant des augmentations inférieures à la norme n'était pas prédéterminée et dépendait du taux d'inflation constaté. Plus précisément, les travailleurs acceptant une augmentation inférieure à la norme auraient reçu une récompense égale à la différence entre le taux effectif d'inflation et la norme (jusqu'à un maximum de 3 pour cent) multiplié par leur salaire de base. Les travailleurs acceptant des augmentations salariales inférieures à la norme étaient ainsi « protégés » contre des taux d'inflation pouvant atteindre jusqu'à 10 pour cent.

Mitchell (1980) donne quelques exemples des anomalies qu'aurait comporté cet arrangement. Certaines mesures conçues en vue de réduire les difficultés administratives auraient créé des injustices pour certaines unités de négociation et pour certains individus à l'intérieur de ces unités.

Les systèmes de contrôle sur demande

Certaines formes de politiques des revenus associent des aspects des politiques axées sur des stimulants avec des éléments de contrôles directs. C'est le cas du système de contrôle sur demande proposé par Bailey (1976) et Bellan (1983), et de la négociation directe de la relativité préconisée par Wood (1978). Ces arrangements reposent sur l'hypothèse que ce qui importe en matière de répartition des ressources, ce sont les salaires relatifs et les prix relatifs; le niveau absolu des salaires ou des prix n'a aucune importance. Ce principe de neutralité provient de ce que les fonctions de demande et d'offre ont la propriété d'être homogènes du

degré zéro pour tous les prix et pour tous les salaires. L'absence d'un compromis à long terme entre l'inflation et le chômage découle également de cette propriété.

Le système de contrôle sur demande fonctionne de la façon suivante. Au début de chaque période, chaque entreprise soumet son plan d'augmentation des prix et des salaires à l'organisme de contrôle. Celui-ci calcule l'augmentation moyenne des salaires ou des prix. Chaque demande est ensuite abaissée d'un pourcentage égal à la moyenne de sorte que les modifications prévues des prix relatifs sont maintenues, mais le taux général d'inflation reste nul. Dans le cas d'un système de contrôle sur demande, les augmentations salariales pourraient être abaissées de manière à correspondre à une moyenne positive quelconque (le taux sous-jacent de croissance de la productivité) par exemple, afin de permettre une croissance des salaires réels et la stabilité des prix.

Selon le régime de négociation directe de la relativité proposé par Wood, on aurait recours à la négociation collective ou aux autres procédures de détermination des salaires pour établir les salaires relatifs, le niveau général des salaires étant fixé par les autorités centrales. En vertu de ce système les négociateurs seraient obligés de s'attaquer directement aux salaires relatifs à l'intérieur de l'entreprise, à l'intérieur de chaque secteur industriel et, par la suite, entre secteurs industriels. Si on ne parvenait pas à conclure un accord sur les relativités, le gouvernement confierait à un président indépendant le soin de déterminer ces relativités. Des employeurs pourraient dédommager d'autres employeurs pour obtenir un résultat particulier. Une fois que les salaires relatifs auraient été déterminés, le gouvernement établirait un niveau de salaires (et donc chaque niveau de salaires). Ce processus se répéterait chaque année pour éviter que ne persistent d'importantes distorsions.

La proposition Layard-Jackman

Layard (1982a, 1982b) et Jackman et Layard (1982b) ont proposé une PRIF permanente pour le Royaume-Uni. En vertu de cette PRIF, toute augmentation du salaire horaire moyen d'une entreprise supérieure à la norme prévue pour l'ensemble de l'économie (la norme étant fixée pour une année à la fois) serait taxée. On recommande également que le système soit neutre en regard des revenus. À cette fin, le produit de la taxe serait remis à tous les employeurs en proportion de leurs coûts salariaux. Ceci permettrait d'atteindre plusieurs objectifs : on serait assuré que le système n'exerce aucun effet de stimulation ou de contraction fiscale, et ce, quelle que soit l'ampleur des augmentations salariales; on éviterait tout transfert des taxes sur les prix à l'échelle de l'économie entière; et on éviterait d'être injuste à l'égard des employeurs.

Jackman et Layard ont également fait une importante contribution à la science économique en analysant certains effets économiques d'une

PRIF sur les augmentations de salaires. La plupart des premières recommandations relatives à une PRIF reposaient sur un modèle de comportement des salaires, des prix, de l'emploi et de la production dont les fondements étaient passablement fragiles. La prochaine section est consacrée à une analyse des PRAS.

Résumé

Cette section a présenté un résumé des principaux PRAS suivant l'ordre chronologique où ils ont été examinés ou proposés. On ne peut manquer d'observer la très grande diversité de ces systèmes. Certains noms associés aux PRAS n'ont pas été mentionnés (bien que la plupart l'aient été) parce que certaines propositions n'impliquent que de légères modifications par rapport à d'autres. Les pages qui précèdent donnent une assez bonne idée de l'évolution de la pensée dans ce domaine.

Le modèle le plus récent de PRAS

Les discussions concernant les politiques des revenus axées sur des stimulants remontent au début des années 1970. Y a-t-il eu consensus sur la forme la plus souhaitable d'une telle politique? Il semble qu'il faille répondre par la négative. Plusieurs nouvelles formes de PRIF continuent d'être proposées et les contributions les plus récentes (par exemple, Layard, 1982a, 1982b) comportent de nouveaux éléments. S'il est un point sur lequel on semble s'entendre, c'est qu'une PRIF axée sur les augmentations de prix serait impossible à administrer. Il n'est donc pas abusif de prétendre qu'il y a un accord général sur une PRIF axée sur les augmentations de salaires, à la condition toutefois que celles-ci comportent certaines dispositions visant à donner à cette politique une apparence moins anti-syndicale. Cependant, il paraît y avoir peu d'unité de vue sur les autres aspects de la politique. En ce qui concerne les arrangements reposant sur le fonctionnement du marché, la proposition qui recueille les plus nombreux appuis est le RAM Lerner-Colander. Il convient de noter toutefois que les auteurs qui sont favorables à ces arrangements sont assez peu nombreux au total.

Les propositions canadiennes concernant les PRAS

Certains auteurs ont évoqué la possibilité de recourir à une PRIF pour compléter la politique canadienne de lutte contre l'inflation. A notre avis, seul Maslove (1982) a examiné la possibilité d'adopter un arrangement fondé sur le fonctionnement du marché au Canada.

Les propositions canadiennes en matière de PRIF correspondent aux arrangements décrits dans les paragraphes précédents. Ils sont cependant d'un grand intérêt parce qu'ils tentent de tenir compte des caractéristiques de l'économie canadienne et de ses institutions.

La PRIF de Donner et Peters

Deux étudiants de Weintraub à l'Université de Pennsylvanie, Donner et Peters (1979), ont recommandé l'adoption d'une PRIF semblable à celle de Wallich et Weintraub, quoique légèrement modifiée. La taxe s'appliquerait à la partie des augmentations de salaires excédant une norme unique pour l'ensemble de l'économie. (En 1979, ils recommandaient une norme de 5 pour cent.) On utiliserait l'impôt sur le revenu des sociétés; Donner et Peters notent que le taux de l'impôt sur les sociétés pourrait être réduit afin de maintenir le même taux d'imposition moyen, de sorte que le produit net de la taxe serait égal à zéro.

Ils recommandent que la PRIF s'applique aux 200 plus grands employeurs du secteur privé. Les règlements salariaux des fonctionnaires fédéraux et provinciaux seraient assujettis à la norme. Ils ont proposé une modification au régime de Wallich et Weintraub : « Le gouvernement fédéral s'engagerait publiquement à administrer la PRIF de façon équitable. Si on arrivait à prouver que les salaires réels ou le pouvoir d'achat étaient en train d'être injustement réduits, ou que la PRIF permettait de réaliser des profits excessifs, on adopterait des mesures fiscales additionnelles pour corriger la situation ». Il s'agit là, en réalité, d'une forme implicite d'assurance salaires réels.

Plusieurs de ceux qui préconisent la PRIF proposée par Wallich et Weintraub s'inquiètent de son apparence anti-syndicale. Plusieurs auteurs, Seidman notamment, ont proposé des modifications en vue de résoudre ce problème. Donner et Peters sont les seuls à recommander qu'une PRIF soit conjuguée à une politique fiscale et monétaire expansionniste afin de rendre le programme plus acceptable aux travailleurs. Comme nous l'avons dit dans le chapitre précédent, la plupart des économistes envisagent celle-ci comme une mesure destinée à parachever une politique anti-inflationniste de gestion de la demande. Ils ne pourraient donc souscrire à l'idée d'associer une PRIF à des politiques visant à stimuler la production et l'emploi.

Donner et Peters recommande en outre qu'à la PRIF soit ajoutée une politique de revenus fondée sur les contrats, laquelle reposerait sur la norme salariale.

La proposition Bodkin

Bodkin (1981) s'est demandé si le Canada devait adopter une PRIF « pour remplacer *tout autre politique des revenus* et ce, dans le cadre d'un ensemble de politiques comportant une discipline monétaire et fiscale appropriée (et notamment une discipline fiscale) ». Sa conclusion est que l'opportunité d'adopter une PRIF n'est pas évidente. Cependant, s'il fallait choisir entre des contrôles directs comme le Programme de lutte contre l'inflation et une PRIF, Bodkin accorderait une nette préférence à cette dernière.

La PRIF que Bodkin préfère est une version modifiée du plan de Okun. Les employés s'engageant à respecter les lignes directrices et les respec-

tant réellement auraient droit à un allègement fiscal correspondant à un certain pourcentage de leurs gains. De plus, les employeurs recevraient un léger dégrèvement fiscal si les augmentations de prix ou les marges de profits, ou les deux à la fois, étaient conformes aux lignes directrices. Une simple norme nationale s'appliquerait aux augmentations salariales. Le programme serait universel mais volontaire. Du côté des employés, il ne serait pas nécessaire d'établir une distinction entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé.

Le dégrèvement fiscal accordé aux employeurs reposerait sur l'un des trois critères suivants : des marges de profit n'excédant pas ceux de l'année précédente ou la moyenne des profits de plusieurs années précédentes; un jugement selon lequel l'entreprise ne possède aucun pouvoir réel de fixer les prix; l'aptitude de l'entreprise à démontrer que les augmentations de prix ne font que refléter les hausses de coûts avec les marges (« mark ups ») habituelles. On estime que les lignes directrices pour les entreprises nuisent à leur fonctionnement mais qu'elles doivent faire partie du programme pour que celui-ci soit accepté par les travailleurs.

La proposition de Bodkin est une des seules à prévoir une réduction des impôts à la fois pour les employés et les employeurs. C'est parce que Bodkin est convaincu qu'une PRIF fondée sur la notion de récompense pourrait réduire les conflits entre le gouvernement fédéral et les provinces qu'il a fait cette recommandation. Il estime que le coût total du programme en 1980 aurait été d'environ 3 milliard de dollars (ce montant repose sur l'hypothèse d'une subvention d'environ 2 pour cent applicable jusqu'à concurrence de 30 000 dollars de revenus).

Un débat entre You (1982) et Bodkin (1982) n'a apporté que peu d'éclaircissements sur les moyens concrets de mettre en oeuvre un tel programme. You avoua son scepticisme au sujet de l'efficacité de la PRIF proposée par Bodkin et affirma même que seul un plan beaucoup plus coûteux pourrait avoir des effets sensibles. Son scepticisme découle pour une bonne part de sa conviction qu'une PRIF ne peut réussir que si elle parvient à modifier les attentes. En réalité, comme l'a observé Bodkin (1982), une PRIF a pour but de ramener les augmentations de salaires et de prix à des niveaux inférieurs à ceux qu'ils atteindraient autrement en raison des attentes. Bien entendu, le succès à long terme de cette politique exige une diminution des attentes, mais cette diminution ne pourrait se produire que s'il y a réduction de l'inflation.

Le plan de Barber et McCallum

Barber et McCallum (1982) préconisent l'adoption d'un programme temporaire (trois ans) de contrôles directs semblable à celui mis en vigueur lors du Programme de lutte contre l'inflation. Comme une PRIF compte parmi les hypothèses qu'ils ont analysées, leurs recommandations impliquent un rejet d'une PRIF. L'ensemble des mesures qu'ils proposent comportent cependant soit une assurance salaires réels, soit

une « assurance sur la part des salaires ». Ce dernier type d'assurance reposerait sur l'établissement d'un ratio de base égal au total des profits des sociétés divisé par le total des salaires et des revenus d'appoint des travailleurs. Si les profits globaux étaient supérieurs à ce ratio, les profits des sociétés seraient assujettis à une surtaxe dont le produit serait réparti entre les employés sous forme d'une réduction de l'impôt sur le revenu des particuliers. L'assurance sur la part des salaires donnerait aux travailleurs la certitude que le programme ne favorise pas les profits aux dépens des salaires, du moins à une échelle globale. Barber et McCallum affirment en outre « qu'une forme moins contraignante de politique des revenus, qui s'apparenterait peut-être à des directives concernant les prix et les salaires ou à une politique des revenus à incidence fiscale, sera peut-être nécessaire dans la période suivant immédiatement les contrôles » (p. 109).

Dans leur analyse des PRIF, Barber et McCallum proposent un moyen novateur pour donner à une PRIF pénalisant les augmentations de salaires une apparence moins anti-syndicale. Il s'agirait en l'occurrence de permettre aux syndicats de négocier des paiements forfaitaires qui viendraient s'ajouter à l'augmentation de salaires autorisée en vertu de la PRIF. Bien que Barber et McCallum ne le précisent pas, on présume que les employeurs qui ne traitent pas avec des syndicats seraient également autorisés à verser ces paiements forfaitaires. La justification de ces paiements forfaitaires est qu'ils « permettraient d'éviter que le processus de négociation collective ne déclenche des pressions inflationnistes tout en laissant aux syndicats la liberté de négocier des bénéfices additionnels pour leurs membres » (p. 40) [traduction].

Autres opinions émises par des Canadiens

Il serait utile de conclure cette section en résumant brièvement les opinions exprimées par d'autres économistes et analystes de politiques au sujet de l'opportunité d'adopter une PRAS au Canada. Maslove (1982) compare diverses formes de politiques des revenus (les contrôles directs, les PRIF et les RAM sont les choix principaux) par rapport à plusieurs critères. L'ordre de ses préférences est le suivant : un RAM, une PRIF et des contrôles directs. Fortin (1983) met en garde contre une certaine forme de PRIF; à son avis, une taxe sur la masse salariale prélevée sur les augmentations de salaires pourrait aboutir tout à la fois à une inflation plus faible des salaires et à une inflation plus forte des prix. Lipsey et Purvis (1982) se disent opposés à l'adoption d'une PRIF, surtout parce que les injustices associées à une PRIF pourraient être attribuées au régime fiscal en général plutôt qu'à la politique anti-inflationniste. Ceci pourrait miner la confiance des contribuables envers le régime fiscal et encourager la fraude fiscale.

Scarth (1982) conclut son analyse des PRIF, en affirmant qu'une PRIF pour un employeur applicable aux règlements salariaux excédant la norme comporte des bénéfices plus importants que les coûts. Il a estimé les

bénéfices en utilisant un petit modèle de simulation macro-économique et en postulant un certain degré d'efficacité de la PRIF. Les bénéfices sont comparables à ceux d'un programme de contrôles directs. Scarth conclut également que des PRIF pénalisant les employeurs et les employés, dans la mesure où elles s'appuient l'une et l'autre sur des augmentations excessives de prix, aggravent l'ajustement dynamique de l'économie vers un taux d'inflation plus bas. Scarth conclut également que « ce sont les stimulants gouvernementaux visant à réduire la durée des conventions collectives qui, dans notre modèle, constituent le moyen le plus efficace pour alléger les coûts (en termes de chômage transitoire) d'une politique visant à réduire l'inflation » (p. 124) [traduction]. Le prochain chapitre traite de cette question.

Cornwall et MacLean (1984) recommandent l'adoption d'une PRIF dans le cadre d'un ensemble de mesures visant à redresser l'économie. Les autres mesures proposées comprennent une politique de stimulation de la demande globale, diverses mesures en vue de stimuler la croissance de la productivité et une stratégie industrielle. Il sont les seuls à favoriser l'inclusion d'une PRIF dans le cadre d'une politique permanente et volontaire des revenus.

Une évaluation des politiques des revenus axées sur des stimulants

Cette section évaluera les coûts et les bénéfices probables des PRAS. Comme il n'y a que la Hongrie qui ait adopté un tel programme et que plusieurs coûts et bénéfices seraient difficiles à mesurer même si ces programmes avaient été mis en oeuvre dans d'autres pays, la tâche n'est pas facile. De plus, la diversité des propositions accroît les difficultés. Il ne sera manifestement pas possible d'évaluer séparément chacune des PRA présentées dans la section précédente. Nous tenterons donc de présenter une évaluation générale des PRIF et des RAM. Nous examinerons ensuite comment certains aspects particuliers peuvent modifier les conclusions d'ordre plus général.

Avant d'entreprendre cette évaluation, certaines questions plus fondamentales doivent être examinées. On exposera tout d'abord les arguments en faveur des politiques des revenus. Ces arguments peuvent être classés en deux catégories : ceux militant en faveur d'une politique permanente des revenus et ceux militant en faveur d'une politique temporaire des revenus. Nous examinerons ensuite les arguments militant en faveur d'une politique permanente.

Même dans le cadre des propositions en vue d'établir une PRAS permanente, on peut distinguer deux approches très différentes. La première, qui conduit à l'adoption d'un RAM, prévoit la création

d'arrangements institutionnels visant à maintenir un niveau de prix moyens relativement constant tout en limitant autant que possible les interventions pouvant influencer sur la production, l'emploi et l'allocation des ressources. La seconde, qui aboutit à l'établissement d'une PRIF permanente, vise à modifier les niveaux d'équilibre de la production et de l'emploi. Dans le premier cas, on cherche à abaisser toute la distribution des variations de prix et de salaires afin que les variations relatives de prix et de salaires demeurent les mêmes.

Arguments en faveur d'une politique des revenus

La plupart de ceux qui préconisent une politique des revenus exposent en détail les fondements de leur proposition. La diversité de leurs arguments reflète la pluralité des opinions au sujet du processus inflationniste et du lien entre l'inflation et l'emploi. Les principaux arguments sont les suivants :

- (1) La détermination décentralisée des prix et des salaires est socialement inefficace en raison d'une « externalité d'inflation ». Selon cette théorie, il faut une politique permanente des revenus pour contrer les effets de cette externalité.
- (2) En raison des pouvoirs des grandes sociétés et des syndicats, il y a une tendance inhérente à l'inflation dans l'économie. Cette tendance a pour conséquence qu'il y a incompatibilité entre la stabilité des prix et le plein emploi, de sorte qu'il faut adopter une politique permanente des revenus si on veut maintenir le plein emploi.
- (3) Plusieurs économistes européens croient que le niveau ou la structure des salaires réels au sein d'une économie fortement syndiquée peut aboutir à un niveau de chômage élevé et qu'une politique des revenus est nécessaire, soit pour abaisser les salaires réels, soit pour modifier la structure des salaires réels. Ce point de vue conduit généralement à recommander l'adoption d'une politique permanente des revenus¹.
- (4) Pour passer d'un taux élevé à un taux faible d'inflation, une politique provisoire des revenus axée sur les stimulants semble préférable à une simple compression de la demande globale, surtout si elle fait partie d'un ensemble de mesures comprenant une compression de cette demande. Ceci équivaut à l'argument en faveur des contrôles directs des prix et des salaires présenté au chapitre 4. Il convient donc d'envisager une PRIF provisoire ainsi que les contrôles directs des prix et des salaires comme des moyens différents d'atteindre les mêmes objectifs.

Comme on a déjà fait état des arguments en faveur d'une politique provisoire des revenus, les paragraphes qui suivent portent sur les arguments en faveur d'une politique permanente des revenus.

Peut-on justifier une politique permanente des revenus?

S'il est une chose que l'évolution des idées fait ressortir, c'est que les auteurs qui préconisent les PRAS et qui sont favorables à des politiques permanentes de revenus sont de plus en plus nombreux. À mon avis, deux facteurs expliquent cette tendance. Tout d'abord, il y a l'idée que la détermination des prix et des salaires à des niveaux plus décentralisés donne lieu à une externalité ou à une divergence entre les coûts privés et les coûts sociaux. C'est le facteur le plus important. Le second, c'est l'idée que l'on peut concevoir une PRAS où il y aurait place pour les variations des prix et des salaires relatifs qu'exige une allocation plus efficace des ressources.

C'est sans doute Seidman (1976a, p. 40) qui a été le premier à soutenir que la décentralisation des décisions concernant les prix et les salaires provoquait de l'inflation et que celle-ci pouvait se concevoir comme une externalité, c'est-à-dire comme un excédent des coûts sociaux sur les coûts privés² :

Si l'on a négligé cette approche jusqu'à maintenant, ce ne peut être qu'en raison de l'idée traditionnelle selon laquelle l'inflation est un problème macro-économique plutôt que micro-économique. Dans une perspective micro-économique, les prix augmentent lorsque l'entreprise moyenne accorde une augmentation de salaires supérieure au taux de croissance moyen de la productivité dans l'économie. Si le problème était perçu comme étant de nature micro-économique — c'est-à-dire comme la conséquence d'un comportement indésirable de la part de l'entreprise moyenne — les économistes proposeraient naturellement que l'on prélève un impôt sur l'activité jugée indésirable afin de la décourager.

Il peut être utile de faire une comparaison avec le problème de la pollution de l'environnement. Les économistes considèrent la pollution comme un problème micro-économique qui s'explique par le fait que les entreprises polluantes ne sont pas tenues de payer l'utilisation d'une ressource rare comme l'air pur ou l'eau pure. Les économistes recommandent presque unanimement le recours à des taxes sur les émanations afin « d'intérioriser l'externalité », c'est-à-dire afin de faire payer aux entreprises polluantes l'usage de cette précieuse ressource tout comme elles doivent payer d'autres ressources. On estime généralement que ces mesures traditionnelles fondées sur le marché sont le moyen le plus efficace de contrôler la pollution. D'une part, presque personne ne croit à l'efficacité des seuils volontaires. Dans la sphère micro-économique, les économistes prennent pour acquis que les agents économiques se comporteront en fonction de leur propre intérêt sans trop se soucier de ce qui est préférable pour la société. Par ailleurs, la plupart des économistes rejettent les contrôles directs des pollueurs (sauf dans des cas extrêmes) parce que, contrairement aux encouragements fiscaux et au mécanisme du marché, les contrôles sont encombrants, coûteux, rigides et inefficaces.

Si on applique la perspective micro-économique au problème traditionnellement macro-économique de l'inflation, on découvre aussitôt une

« externalité » du même genre. Lorsque les entreprises accordent des augmentations de salaires supérieures aux taux de croissance moyens de la productivité dans l'économie, elles imposent un coût à la société en produisant un (« mauvais ») bien public qu'on appelle l'inflation. Comme elles ne sont pas tenues de verser quoi que ce soit pour ce faire, elles ne tiennent pas compte de ce coût social lorsqu'elles prennent des décisions concernant les salaires. [Traduction]

Cette optique a joué un rôle important dans le développement des différents modèles de PRAS. Comme le fait remarquer Lerner (1977a, 1977b), en raison de l'attention que l'on accorde dans les ouvrages sur l'environnement aux régimes de permis négociables, la comparaison avec la pollution fait aussitôt surgir l'idée de marchés où s'échangeraient des droits d'augmenter les prix et les salaires.

Mais si cette idée est importante, ce n'est pas d'abord à cause de son influence sur les ouvrages traitant des PRAS, c'est plutôt parce qu'elle permet de légitimer économiquement une intervention permanente dans le processus de détermination des prix et des salaires³. Cette justification ne commande pas une forme particulière d'intervention mais l'objectif de l'intervention serait d'établir une égalité entre les coûts privés et les coûts sociaux. Il s'agit donc d'un objectif comparable à celui de la réglementation de l'environnement où on cherche à atteindre un optimum social en établissant une égalité entre les coûts sociaux et les coûts privés des activités polluantes.

Presque personne ne semble contester l'hypothèse selon laquelle la détermination des prix et des salaires à des niveaux décentralisés engendre une externalité. À notre connaissance, personne ne la conteste bien que plusieurs l'aient ignorée. Par ailleurs, plusieurs auteurs admettent cette hypothèse; Seidman (1976a, 1978a 1979a), Lerner (1977a, 1977b, 1978), Lerner et Colander (1980), Maital et Benjamini (1980) et Scarth (1982) sont autant d'exemples.

Je veux maintenant soutenir que cette hypothèse est fautive. Il ne convient pas d'établir une comparaison avec la pollution de l'environnement. L'idée d'externalité n'est pas complètement fautive en ce sens que, en regard de la réduction de l'inflation, ceux qui doivent décider des prix et des salaires sont aux prises avec une situation du dilemme du prisonnier ou, de façon plus générale, avec un équilibre socialement inefficace de type Nash⁴. Cependant, l'existence d'une situation socialement inefficace, si elle permet de justifier une politique provisoire des revenus, ne permet pas de justifier une politique permanente.

Notons tout d'abord que l'analogie avec la pollution de l'environnement n'est manifestement pas appropriée. Les activités polluantes — comme toutes les externalités en général — aboutissent à une répartition inefficace des ressources. On peut y remédier en augmentant certaines activités et en en réduisant d'autres. La détermination décentralisée des prix et des salaires ne provoque pas une allocation

inefficace des ressources. L'inefficacité, si elle existe, est un phénomène macro-économique — un taux d'inflation différent du taux optimal d'inflation. Une analogie inappropriée aboutit à une recommandation qui ne convient pas — une PRIF ou une RAM permanente.

Si on veut décrire correctement le processus inflationniste, ce qu'il faut souligner c'est que si l'inflation est perçue par tous comme un phénomène permanent, ceux qui fixent les prix et les salaires individuels sont pris au piège d'un équilibre inefficace dit équilibre Nash. L'exemple le plus connu à cet égard est le jeu du dilemme du prisonnier qu'illustre la figure 5-1. Chaque joueur a droit à deux coups. Le premier chiffre de chaque case correspond au coefficient d'utilité pour le joueur A; le second chiffre correspond à ce que B remporte. Le chiffre 1 représente l'issue la moins heureuse, 4 la plus heureuse et ainsi de suite. Les chiffres comme tels sont arbitraires mais le rapport entre eux est important⁵.

Ce jeu a ceci de caractéristique que le résultat optimal pour les deux joueurs en tant que groupe (c'est-à-dire le résultat socialement optimal) est de ne pas avouer; cependant, lorsqu'ils agissent en toute indépendance, la stratégie optimale de chaque joueur est d'avouer. En d'autres termes, l'équilibre Nash de ce jeu correspond à une situation où chaque prisonnier avoue. Cette dernière caractéristique découle du fait que le meilleur choix du joueur A consiste à avouer, et ce quel que soit ce que A pense que B fera (il s'agit donc d'un choix optimal même si A est incertain de ce que B fera). Comme la situation est symétrique, il en va de même pour B. Ainsi, les deux joueurs se rendent compte qu'il vaudrait mieux pour eux ne pas avouer et pourtant les deux avoueront s'ils doivent agir de façon indépendante⁶.

FIGURE 5-1 Le dilemme du prisonnier

		Prisonnier B	
		Avoue pas	Avoue
Prisonnier A	Avoue pas	3,3	1,4
	Avoue	4,1	2,2

La citation suivante tend à présenter le processus inflationniste comme une situation du dilemme du prisonnier : « L'inflation est comme une foule à un match de football. Personne ne veut être le premier à s'asseoir » (Le président des États-Unis, M. J. Carter, le 25 octobre 1970, au cours d'un message télévisé). Ici on préfère le résultat « tout le monde assis » au résultat « tout le monde debout »; et pourtant c'est ce dernier résultat qui prévaut.

En réalité, le processus inflationniste correspond à la situation du dilemme du prisonnier, mais seulement de façon limitée. Cette description convient à un contexte où l'inflation semble correspondre à un processus ininterrompu et où le taux sous-jacent d'inflation est différent du taux visé ou du taux optimal⁷. De plus, il s'agit d'une description qui ne s'applique qu'au processus visant à réduire l'inflation au taux optimal. Les personnes qui sont responsables d'établir les prix et les salaires ne sont pas acculées de façon permanente à un équilibre inefficace de type Nash.

On pourra constater qu'il en est ainsi si on examine tout d'abord le cas le plus simple où tous les salaires et les prix sont fixés au même moment et où il y avait égalité entre l'inflation observée et l'inflation attendue au cours de la période précédente. Le taux sous-jacent d'inflation est donc le taux attendu d'inflation; il n'y a pas d'inflation héritée du passé en raison d'une volonté de « rattrapage ». La figure 5-2 illustre la situation à laquelle font face ceux qui fixent les prix et les salaires, chacun étant considéré comme un groupe. Bien entendu, dans « le monde réel » il y a plus de deux joueurs, ce qui complique la situation; on verra plus loin l'importance de cet aspect. Pour arriver au résultat le plus socialement avantageux ou efficace, ceux qui fixent les prix ou les salaires doivent faire preuve de modération; en d'autres termes, ils ne doivent pas s'aligner sur le taux attendu d'inflation afin de mettre fin à la spirale des prix et des salaires et de permettre à tous de se retrouver en meilleure position. Ceci explique l'entrée (3,30) dans la cellule du coin gauche supérieur par rapport à l'entrée (2,20) dans la cellule du coin droit inférieur. Par exemple, si tous s'attendaient à un taux d'inflation de 10 pour cent et que le taux visé était de zéro, alors ceux qui souhaitent maintenir constant leurs prix ou leurs salaires relatifs fixeraient l'augmentation à zéro plutôt qu'à 10 pour cent, ceux qui souhaitent augmenter leurs prix ou leurs salaires relatifs de 2 pour cent choisiraient une augmentation de 2 pour cent plutôt que de 12 pour cent et ainsi de suite. Cependant, si on fait preuve de modération dans les salaires sans faire preuve de modération dans les prix, les salaires réels diminueront et les profits augmenteront, ce qui aboutira au résultat (1,4) du coin droit supérieur. De même, la modération des prix sans modération des salaires aboutit au résultat de la cellule du coin gauche inférieur. Dans de telles circonstances, la décentralisation des décisions concernant les prix et les salaires aboutira à un résultat socialement inefficace où la spirale inflationniste sera maintenue⁸.

FIGURE 5-2 La spirale de l'inflation expliquée en fonction du dilemme du prisonnier

		Ceux qui fixent les prix	
		Ne pas tenir compte de l'inflation prévue	Tenir compte de l'inflation prévue
Ceux qui fixent les salaires	Ne pas tenir compte de l'inflation prévue	3,3	1,4
	Tenir compte de l'inflation prévue	4,1	2,2

Si on pose comme hypothèse que les prix et les salaires résultent de plusieurs décisions prises en toute indépendance, il est plus probable que l'on arrivera à un résultat moins qu'optimal. Aucun syndicat ne voudra à lui seul faire preuve de modération dans les salaires, ni aucune entreprise à elle seule faire preuve de modération en matière de prix, les deux sachant que leur contribution respective ne saurait suffire à réduire la spirale inflationniste. Même si on parvient à un accord en vue de modérer la croissance des prix et des salaires, il se peut que l'on soit tenté de tricher. Cependant, dans les pays ayant des organisations patronales et ouvrières très centralisées, on peut arriver à la situation socialement optimale par un comportement coopératif.

Le jugement selon lequel la situation socialement inefficace prévaudra permet de justifier des contrôles — ou quelque autre mécanisme pour parvenir à l'issue la plus favorable pour la société. Il convient de noter, toutefois, qu'il y a coïncidence des situations socialement optimale et non-optimale lorsque les taux attendu et visé sont les mêmes. On peut donc justifier une politique permanente. L'argument demeure valable lorsque l'inflation est héritée du passé et la détermination des prix et des salaires est décalée.

On peut poursuivre cette analyse sous forme d'un jeu où les deux joueurs sont les autorités centrales, d'une part, et ceux qui fixent les prix et les salaires, d'autre part⁹. Ce jeu est représenté à la figure 5-3. La dimension des éléments non-diagonaux est moins évidente dans ce cas-ci et la forme du jeu n'est pas nécessairement celle du dilemme du prisonnier. Il n'en reste pas moins que la conclusion selon laquelle on ne parviendra pas au résultat socialement efficace par une détermination décentralisée des prix et des salaires demeure valide. Dans ce cas-ci, il y a pourtant une réserve; on pourrait arriver à un résultat efficace avec une

détermination décentralisée des prix et des salaires si les intentions des autorités de mettre fin à la croissance monétaire étaient crédibles.

Bref, l'argument fondé sur l'inflation conçue en tant que « qu'externalité » ne justifie pas une politique permanente des revenus mais elle fait ressortir les avantages potentiels d'une politique temporaire des revenus. Qu'en est-il des autres arguments en faveur de PRAS permanentes?

Le deuxième argument en faveur d'une politique permanente des revenus dont on a fait état ci-dessus repose sur l'hypothèse que les pouvoirs que les grandes sociétés et les syndicats importants exercent sur les marchés créent au sein de l'économie une tendance inhérente à l'inflation, tendance qui crée une incompatibilité entre le plein emploi et la stabilité des prix. Cet argument diffère sensiblement de l'argument fondé sur l'inflation conçue comme « externalité », argument qui s'accorde avec l'assujettissement des prix et des salaires à la loi de la concurrence. Il s'agit d'un point de vue que Galbraith a longuement défendu et auquel on applique l'étiquette « néo-keynésien ». Dans le vocabulaire de Lipsey (1984, p. 53) il s'agit de la « théorie de l'inflation séculaire ».

Certaines versions de cette théorie paraissent incompatibles avec l'hypothèse du taux naturel. Il semble également qu'elles n'établissent pas une distinction suffisamment claire entre « élevé » et « en croissance » (Friedman, 1968) : l'influence que des grandes organisations peuvent exercer sur les marchés peuvent aboutir à des prix ou à des salaires plus élevés que ceux que l'on observerait autrement, mais ils n'aboutiront pas à une croissance des prix et des salaires plus rapide que

FIGURE 5-3 La spirale de l'inflation et les autorités monétaires

		Ceux qui fixent les prix et les salaires	
		Stopper l'inflation des prix et des salaires	Continuer l'inflation des prix et des salaires
Autorités centrales	Stropper la croissance monétaire	4,4	1,1
	Continuer la croissance monétaire	3,1	2,2

celle que l'on observerait autrement. Comme on l'a mentionné précédemment, un pouvoir monopolistique aussi bien sur les marchés des produits que sur ceux de la main-d'oeuvre n'invalide pas l'hypothèse du taux naturel.

Des versions plus raffinées de la théorie de l'inflation séculaire signifient vraisemblablement que, étant donné l'influence qu'exercent les grandes entreprises et les puissants syndicats sur les marchés, le taux de chômage à inflation stationnaire (TCIS) est plus élevé que ce qui, selon ces versions, correspond au « plein emploi¹⁰ ». Il se peut que cela soit vrai mais on ne saurait parler d'une théorie si on ne fournit pas une définition opérationnelle du « plein emploi ». La définition la plus acceptable est celle du taux de chômage qui, selon un critère quelconque tel que le critère de Pareto, procure le plus grand bénéfice net à la société. Une fois cette définition posée, il reste à se demander comment on peut supprimer l'écart entre ce taux de chômage socialement optimal et le TCIS, puisque seul celui-ci est compatible avec la stabilité des prix.

Cette façon de poser le problème implique que les deuxième et troisième arguments en faveur d'une politique permanente des revenus exposés ci-dessus pourraient être équivalents en termes opérationnels. Le niveau des salaires réels et la structure des salaires sont deux causes potentielles d'un TCIS inutilement élevé.

Pour évaluer la validité de ces arguments, on doit poser deux questions. Premièrement, un PRAS abaisserait-il le TCIS? Deuxièmement si le TCIS est socialement inefficace, convient-il de recourir à une politique permanente des revenus pour supprimer cette inefficacité? On procèdera à un examen détaillé de ces questions dans une section ultérieure.

Layard (1982a) a également présenté son propre argument en faveur d'une politique permanente des revenus. Son argument repose sur le fait qu'un excédent de la croissance tendancielle des salaires réels par rapport à la croissance de la productivité a le même effet sur les choix entre l'inflation et le chômage qu'un accroissement du taux naturel de chômage. Selon la thèse de Layard, laquelle est confirmée par les travaux empiriques de Grubb, Jackman et Layard (1982) la stagflation actuelle qui sévit dans les pays de l'OCDE provient de ce que le taux effectif de croissance des salaires réels n'a pas diminué aussi vite que le taux réalisable de croissance des salaires réels, lequel dépend de la croissance de la productivité. À cause de cette déficience dans le processus de détermination des salaires, le chômage doit être maintenu au-dessus du TCIS si l'on veut empêcher une croissance de l'inflation. Layard recommande que l'on utilise une PRIF permanente plutôt qu'un taux de chômage élevé pour juguler l'inflation.

Il se peut qu'un écart entre le taux réel et le taux réalisable de croissance des salaires réels soit un facteur important pour expliquer la stagflation des dernières années. Cependant, comme l'affirme

Layard : « On s'attendrait bien entendu à ce que l'objectif de croissance des salaires réels dans l'équation salariale finirait par se modifier pour refléter les variations subies par le taux réalisable de croissance des salaires réels » (1982a, p. 223). [Traduction] Les raisons pour lesquelles cet écart devrait nous encourager à soutenir une politique permanente des revenus ne sont donc pas évidentes. Dans la mesure où il s'agit d'un argument sensé, celui-ci milite en faveur d'une politique des revenus s'appliquant aussi longtemps qu'il le faudrait pour rétablir l'égalité entre la croissance réelle et la croissance réalisable des salaires réels.

On peut maintenant résumer l'analyse de cette section. Divers arguments ont été proposés pour justifier l'adoption d'une politique permanente des revenus. Un de ces arguments repose sur l'hypothèse que la détermination privée des prix et des salaires est socialement inefficace en raison d'une « inflation agissant comme externalité ». Les autres arguments semblent reposer sur l'hypothèse que le TCIS est socialement inefficace et qu'une politique permanente des revenus est le moyen le plus approprié pour supprimer cette inefficacité. Une analyse plus approfondie du premier argument révèle qu'il n'est pas valide. Dans un contexte de spirale inflationniste continue, il y a inefficacité dans la détermination des prix et des salaires mais cette inefficacité disparaît lorsque le taux sous-jacent d'inflation est égal au taux d'inflation optimal. Par conséquent, si on ne peut justifier une politique permanente des revenus en invoquant cet argument, on peut néanmoins l'invoquer pour justifier une politique provisoire des revenus visant à faciliter le processus de réduction du taux sous-jacent d'inflation au niveau du taux cible.

Le deuxième argument est mieux fondé. Il n'y a certainement rien dans la théorie économique qui autorise à penser que le taux naturel de chômage, ou TCIS, est socialement optimal. Dans de telles circonstances, une PRIF permanente constitue un des moyens qui, en principe, pourrait produire un résultat socialement préférable.

Parmi les divers arguments invoqués en faveur d'une PRAS permanente, une PRIF conçue pour réduire le TCIS mérite sans doute la plus grande attention. De plus, une PRIF provisoire pour faciliter le passage d'un taux d'inflation élevé à un taux plus faible a beaucoup d'attrait. Ces deux arguments exigent que l'on analyse les effets d'une PRIF sur la détermination des prix et des salaires. Ce sera l'objet de la prochaine section.

L'analyse des effets économiques d'une PRIF

Ce que l'on recommande le plus fréquemment, c'est une PRIF qui pénalise (récompense) les entreprises qui accordent des augmentations de salaires élevées (faibles). On pourrait administrer la pénalité ou la récompense par le truchement de l'impôt sur le revenu des sociétés, par

une taxe sur la masse salariale, ou par un prélèvement direct. Pour analyser les effets d'une telle mesure, il nous faut un modèle de détermination des salaires dans lequel on peut introduire une PRIF. Un tel modèle devrait préférablement être un modèle d'équilibre général pour que l'on puisse évaluer les effets macro-économiques d'une PRIF sur les variations salariales, les variations de prix et le chômage. Le modèle devrait également tenir compte du fait que les salaires sont déterminés par un processus de négociation collective dans plusieurs des entreprises qui seraient assujetties à une PRIF.

Certaines analyses théoriques des effets d'une PRIF sur les règlements salariaux ont été présentées. Certaines d'entre elles se situent dans un contexte d'équilibre partiel tandis que d'autres essaient de saisir des effets d'équilibre général. Certaines recourent à des modèles où, soit l'entreprise, soit le syndicat, détermine les salaires et le niveau de l'emploi unilatéralement, tandis que d'autres utilisent des modèles de négociation collective. Nous présenterons un bref aperçu de ces théories et nous indiquerons ce que nous croyons être les contributions les plus utiles.

Les premières analyses des effets économiques d'une PRIF avaient un caractère d'équilibre partiel. Wallick et Weintraub (1971) utilisent un modèle de négociation dit hicksien où on prédit que l'issue des négociations se situe à l'intersection de la fonction de concession du syndicat (en pente descendante) et de la fonction de concession de l'entreprise (en pente ascendante)¹¹. La PRIF a pour conséquence d'abaisser la courbe de la fonction de concession de l'entreprise; le modèle prédit donc un règlement salarial inférieur. Isard (1978) utilise un modèle de négociation asymétrique où l'entreprise connaît la fonction de concession du syndicat (ou des travailleurs) et choisit l'offre salariale et la durée anticipée de la grève qui maximise les projets (après impôts). Ceci se produit là où la courbe la plus élevée des isoprofits de l'entreprise (les combinaisons de taux de salaires et de durées des grèves qui produisent les mêmes profits) est tangentielle à la fonction de concession des travailleurs. La PRIF modifie la pente des courbes des isoprofits, ce qui conduit à prédire une augmentation plus faible des salaires et une durée anticipée plus longue des grèves.

Isard examine aussi l'effet d'une PRIF de Wallick-Weintraub sur les augmentations salariales. Dans un contexte de maximisation des profits, la PRIF aura pour conséquence de réduire à la fois les prix et les salaires. Cette prédiction provient de ce qu'un salaire plus bas aboutira à un prix de maximisation des profits plus bas. Il n'y a aucune tentative d'équilibrer l'effet de la taxe en augmentant les prix parce que le prix de maximisation des profits est indépendant d'une taxe sur les profits (économiques). Cependant, dans la réalité, c'est sur le profit comptabilisé et non sur le projet économique qu'est prélevé l'impôt sur les profits des sociétés. On doit donc s'attendre à un effet à la hausse sur les

prix et à un effet à la baisse sur le taux de rendement du capital. Isard démontre également que l'entreprise peut essayer de transférer l'impôt sous forme de prix plus élevés.

Kotowitz et Portes (1974) analysent l'effet d'une PRIF Wallick-Weintraub sur un marché unique où le syndicat détermine le salaire et l'entreprise choisit le niveau de l'emploi en fonction de ce salaire. Le syndicat est donc limité par la courbe de demande de main-d'oeuvre de l'entreprise. On postule que la fonction d'utilité du syndicat dépend du taux de croissance des salaires et du taux de croissance de l'emploi. L'introduction d'une PRIF fait basculer la courbe de demande de main-d'oeuvre, ce qui pousse le syndicat à choisir un taux de croissance des salaires plus bas et un taux de croissance de l'emploi plus élevé. Latham et Peel (1979) appliquent cette analyse à une situation où l'entreprise est dans une situation de monopsonie. Dans ce cas, une PRIF réduit non seulement les augmentations de salaires mais aussi l'emploi et la production, et peut donc provoquer une hausse des prix.

Seidman (1978a) analyse l'effet d'une PRIF aussi bien dans un modèle de négociation que dans un modèle où l'entreprise détermine le salaire. Dans le modèle de négociation, le salaire est déterminé à l'intersection d'une fonction dite de « poussée des syndicats » et d'une fonction dite de « résistance de l'entreprise ». L'analyse de Seidman révèle que celles-ci sont à peu près les mêmes que les fonctions de concession dites hicksiennes dont on a déjà fait état. La PRIF abaisse la fonction de résistance de l'entreprise, ce qui conduit à abaisser le niveau du règlement salarial. L'analyse que Seidman fait de l'entreprise qui fixe elle-même le salaire postule que l'entreprise est un concurrent monopsonisateur sur le marché de la main-d'oeuvre et un concurrent monopolisateur sur le marché des produits. La PRIF pousse l'entreprise à choisir un salaire et, donc, aussi un niveau d'emploi plus bas. Cette situation est analysée par Nichols (1979), lequel compare l'effet d'une PRIF à ceux d'une subvention salariale ou d'une taxe sur la masse salariale dans un modèle d'équilibre statique¹².

Lorsque l'entreprise fait face à une courbe ascendante d'offre de la main-d'oeuvre et à une courbe descendante de demande de produits, une PRIF aura pour conséquence d'abaisser le salaire, le niveau d'emploi et la production, et de hausser le prix. Inversement, une subvention salariale augmente le salaire versé aux employés, accroît la production et l'emploi, et abaisse le prix. Comme le fait observer Nichols, on ne sait trop quelle politique devrait être jugée inflationniste. Ce qui ressort de tout cela, c'est qu'il serait risqué de présumer qu'une PRIF aura le même effet sur les prix et sur les salaires.

Une taxe sur les augmentations de salaires (ou de prix) crée un problème de décisions intertemporelles pour ceux qui doivent prendre des décisions puisque le choix d'un salaire au cours de cette période affecte les possibilités des périodes futures. Cet aspect d'une PRIF est

ignoré dans les études mentionnées jusqu'ici mais il a été pris en considération dans un ouvrage récent de Oswald (1984a)¹³. Oswald examine l'effet d'une taxe appliquée à des augmentations de salaires (ou de prix) sur le salaire (ou le prix) choisi par l'entreprise ou le syndicat dans des conditions à peu près normales. (Tout ce qu'il faut, au fond, c'est que la fonction objective de l'entreprise ou du syndicat soit ascendante par rapport au salaire ou au prix et descendante par rapport au taux d'imposition.) Son analyse postule un barème d'imposition continue et prédit qu'une PRIF abaissera le salaire ou le prix optimal (et ce que l'optimum soit défini en terme d'utilité ou de maximisation des profits). Il démontre également qu'une taxe sur les augmentations de salaires et une subvention pour les emplois à la marge ont des effets semblables et sont équivalentes dans certaines conditions. S'il en est ainsi, c'est qu'une PRIF conduit à des augmentations salariales moins fortes, et donc, si l'emploi est déterminé en fonction d'une courbe descendante de demande de la main-d'oeuvre, à des augmentations plus fortes de l'emploi, ce qui correspond exactement aux effets d'une subvention pour les emplois à la marge.

Les résultats de Oswald sont plus généraux que ceux présentés par d'autres auteurs. Cependant, ils ne portent que sur les choix effectués par des agents économiques individuels — les entreprises ou les syndicats — et ne tiennent pas compte des ajustements subséquents qui se font au niveau de l'industrie ou de l'économie. Ces divers modèles d'équilibre partiel prédisent qu'une PRIF réduira les augmentations salariales, que les salaires soient fixés unilatéralement par l'entreprise ou par le syndicat, ou conjointement dans un processus de négociation. On prédit qu'un barème d'imposition continue aura pour effet de réduire toutes les augmentations salariales par rapport à ce qu'elles seraient autrement. Les effets subséquents de la PRIF varieront selon la structure du marché de la main-d'oeuvre et des autres produits. Ils varieront également selon d'autres facteurs. Il y a généralement des effets compensateurs sur les prix. En réduisant les salaires, et donc les coûts, la PRIF tend à réduire les prix. Cependant, il y aura des pressions à la hausse sur les prix lorsque l'entreprise aura des pouvoirs de monopsonne, lorsque la PRIF prendra la forme d'une taxe sur la masse salariale, ou lorsque la PRIF relative aux profits des sociétés s'applique aux profits comptabilisés plutôt qu'aux profits économiques. Toutes ces prédictions reposent sur des modèles d'équilibre partiel et ne prennent donc pas en compte les effets subséquents observés au niveau de l'industrie et de l'économie. Si en particulier, le produit de l'impôt est réinjecté dans l'économie de manière à réduire les prix ou les coûts, comme le recommandent Layard et Jackman, il se pourrait que les inquiétudes à propos des effets néfastes sur les prix disparaissent.

Les modèles à équilibre général de détermination conjointe du chômage et des variations de prix et de salaires, ceux en particulier qui

tiennent compte de la négociation collective, sont à un stade initial de développement. Seidman (1978a) et Jackman et Layard (1982a) prétendent qu'une PRIF sur les augmentations salariales abaisserait l'équation salariale d'un montant indépendant du taux de chômage et variant en proportion directe de l'ampleur du taux d'imposition de la PRIF. Il s'ensuit qu'une PRIF peut réduire le TCIS et permettre ainsi à l'économie d'atteindre un taux permanent plus bas de chômage. C'est cette affirmation que nous allons maintenant examiner.

Seidman fait cette affirmation en s'appuyant tout simplement sur son analyse à équilibre partiel. Il semble soutenir que puisqu'une PRIF conduira une entreprise à accorder des augmentations salariales inférieures (ou une entreprise et un syndicat à conclure un règlement salarial inférieur) à ce que l'on aurait autrement observé, ceci ne peut représenter qu'un déplacement vers le bas de l'équation salariale. Bien qu'il s'agisse là d'une conclusion raisonnable, compte tenu des résultats d'une analyse à équilibre partiel, elle n'est pas nécessairement toujours valide, comme on le constatera plus loin.

L'affirmation de Layard repose surtout sur le modèle formel exposé par Jackman et Layard (1982a). Selon ce modèle, il existe un nombre N de secteurs industriels identiques et entièrement syndiqués, et la part de la main-d'oeuvre faisant partie de l'industrie i est $M_i = M/N$. On postule que le salaire de chaque secteur industriel est fixé par le syndicat et que l'entreprise choisit le niveau d'emploi correspondant à ce salaire. Le syndicat est donc limité par la fonction de demande de main-d'oeuvre de l'entreprise. On postule que le syndicat choisit le salaire qui maximise les coûts salariaux. Posons que S^{*i} est ce salaire (dans le secteur industriel i) et que E^{*i} est le niveau d'emploi qui lui correspond. Alors il y aura $M_i - E_i^*$ travailleurs sans emploi dans le secteur i et le niveau d'équilibre du chômage sera $M - E^*$ où E^* est égal à la somme des E_i^* .

Dans ce modèle, le niveau d'équilibre du chômage correspond à un surplus d'offre des travailleurs dans chaque secteur industriel, surplus qui s'explique par la politique de détermination des salaires des syndicats. Le niveau d'équilibre du chômage, s'il est positif, est socialement inefficace. Toute politique ou tout événement qui abaisse le salaire réel, abaissera donc le TCIS et augmentera le niveau général de bien-être.

Une PRIF sur les augmentations salariales (qui selon Jackman et Layard devrait être combiné à un allègement fiscal ou à une subvention afin de rendre le programme neutre au point de vue fiscal) fait tourner la courbe de demande de la main-d'oeuvre, la rotation se faisant à la norme salariale. Le syndicat choisit donc une augmentation salariale plus faible, ce qui fait diminuer le niveau d'équilibre du chômage. L'hypothèse de la neutralité fiscale est très importante pour arriver à ce résultat.

La prédiction de Jackman et Layard selon laquelle une PRIF abaissera le TCIS est sujette à deux réserves. Premièrement, selon certaines études récentes sur la détermination des salaires et des niveaux d'emploi dans

les secteurs syndiqués, il se peut que l'on arrive à des combinaisons efficaces emploi-salaire (c'est-à-dire des combinaisons qui se situent sur la courbe des contrats) plutôt qu'à des combinaisons inefficaces (c'est-à-dire des combinaisons qui se situent sur la courbe de demande de la main-d'oeuvre). (Voir Macurdy et Pencavel, 1983; Martinello, 1984.) Chatterji (1984) a démontré que si on utilise un modèle de négociation, il se peut que l'on arrive à un résultat différent de celui de Jackman et Layard. Plus les membres d'un syndicat cherchent à éviter les risques, plus il est probable qu'une taxe sur l'inflation salariale abaissera le niveau d'équilibre de l'emploi (c'est-à-dire augmentera le TCIS) et le niveau des salaires réels. (Dans ce contexte la courbe des contrats a une pente positive parce qu'on cherche à éviter les risques; il s'ensuit que les salaires et le niveau d'équilibre de l'emploi se déplaceront dans la même direction).

Une deuxième difficulté survient lorsqu'on essaie de donner à la taxe sur l'inflation une neutralité fiscale. Chatterji affirme en outre que, si le syndicat avait des attentes rationnelles, il se rendrait compte que la subvention est déterminée en fonction de l'hypothèse de la neutralité fiscale et, étant donné que toutes les entreprises et les syndicats sont identiques, il ne modifierait pas ses demandes salariales suite à l'imposition d'une PRIF.

L'hypothèse selon laquelle tous les travailleurs d'une économie sont syndiqués tend à limiter la validité de l'analyse de Jackman et Layard, du moins dans un contexte nord-américain. Cette hypothèse exige une correspondance unitaire parfaite entre le salaire déterminé par le syndicat et le taux d'équilibre de chômage, du moins lorsque les résultats se situent sur la courbe de demande de main-d'oeuvre. C'est précisément en ce sens que des salaires réels élevés provoquent du chômage. Cependant, la présence d'un secteur non syndiqué implique que cette simple correspondance n'existe pas. Dans une telle situation, il est possible que des salaires déterminés par les syndicats provoquent du chômage, certains travailleurs pouvant préférer « attendre » que des possibilités d'emplois surgissent dans le secteur syndiqué et mieux rémunéré, et ce surtout si le roulement est élevé ou qu'il y a reprise de l'activité économique. Ce type de chômage dépend davantage de la structure salariale que du niveau des salaires réels. Une PRIF appliquée à l'ensemble de l'économie serait, selon toute probabilité, une méthode très brutale pour corriger ce genre de chômage. Une analyse récente d'Oswald (1984b) reposant sur un modèle à équilibre général avec un secteur syndiqué et un secteur non syndiqué tend à confirmer ce point de vue, même si elle ne tient pas compte des effets d'une PRIF. Oswald conclut qu'une politique générale des revenus qui réduit les salaires dans l'ensemble de l'économie peut réduire le niveau de bien-être général dans certaines conditions, même lorsqu'on ignore les coûts administratifs d'un tel programme. La politique est plus susceptible d'augmenter le niveau de bien-être si le secteur non syndiqué est exclu.

L'étude récente de Pissarides (1985) tend à confirmer l'hypothèse selon laquelle une PRIF peut réduire le TCIS. Dans le modèle de Pissarides, le niveau d'équilibre du chômage s'explique par une recherche et une information insuffisantes plutôt que par la détermination des salaires par les syndicats. Une taxe sur les augmentations salariales excédant la norme a pour conséquence d'augmenter le taux d'équilibre du chômage. Cependant, lorsque les revenus provenant de la taxe sont utilisés pour subventionner les emplois dont les augmentations salariales sont inférieures à la norme, le niveau d'équilibre du chômage tend à baisser. Ce qui ressort des travaux de Pissarides, c'est donc l'importance de la neutralité fiscale recommandée par Jackman et Layard.

Pissarides ne cherche pas à déterminer si une réduction du niveau d'équilibre du chômage associée à une PRIF fiscalement neutre augmente le niveau de bien-être. De façon générale, le niveau d'équilibre de chômage dans les modèles de recherche et d'information imparfaite n'est pas nécessairement efficace (Mortensen, 1984). Il serait intéressant de savoir si une PRIF peut améliorer le niveau de bien-être dans de telles circonstances.

Il est évident que les travaux de recherche sur les effets d'équilibre général d'une PRIF ne sont pas encore très avancés. Pour l'instant, il semble qu'une PRIF fiscalement neutre abaissera le TCIS dans la plupart des situations. Ce qui est plus difficile, c'est de savoir si une PRIF permanente est le meilleur moyen de réduire le chômage. C'est surtout en Europe que les économistes ont plaidé en faveur d'une politique permanente des revenus visant à abaisser le TCIS. Le chômage « classique » occasionné par un niveau trop élevé des « salaires réels » est en effet un problème plus grave sur ce continent qu'en Amérique du Nord. (Voir par exemple Malinvaud, 1978.) Le recours à une PRIF permanente pour réduire le TCIS est plus difficile à justifier dans un contexte nord-américain que dans un contexte européen. Cependant, les diverses études théoriques examinées dans cette section tendent à confirmer l'hypothèse selon laquelle une PRIF provisoire sur les augmentations de salaires pourrait constituer un élément important d'un ensemble de mesures visant à faciliter le passage d'un taux élevé à un taux faible d'inflation.

Les effets d'une PRAS sur la répartition des ressources

Idéalement, une politique des revenus réduirait toutes les augmentations de prix et de salaires d'un même montant afin de maintenir les variations planifiées de prix et salaires relatifs. Ceci aurait pour conséquence que la politique ne serait pas préjudiciable à l'allocation des ressources. Les programmes de contrôle sur demande et de négociation directe de la relativité tentent d'arriver à ce résultat, mais ils ne s'en tiendraient qu'aux variations salariales et n'essaieraient donc de ne maintenir que les variations salariales relatives.

La plupart de ceux qui préconisent des politiques des revenus, surtout ceux qui préconisent des contrôles directs, admettent qu'une telle politique provoquerait des distorsions des prix relatifs et, s'ils sont contrôlés, des distorsions de prix. Certaines données empiriques révèlent même qu'on a souvent conçu les programmes de contrôle salariaux de manière à réduire les écarts salariaux, et ce afin de les rendre peu acceptables aux syndicats et aux travailleurs¹⁴. Qu'elles soient voulues ou non, ces distorsions comportent des coûts qui doivent être pris en compte lorsqu'on évalue les politiques des revenus.

Il sera utile ici de recourir à un exemple. Supposons que la distribution des augmentations de prix que l'on observerait en l'absence d'une politique des revenus correspond à la situation décrite ci-bas. Le taux d'inflation serait de 6 pour cent. Une politique des revenus idéale réduirait ces variations d'un même montant. Ce montant serait de 6 pour cent si on veut une déflation rapide, bien qu'il ne soit pas absolument nécessaire qu'il en soit ainsi. Ce qui est important, c'est que la baisse soit la même sur tous les points de la distribution (voir tableau 5-1).

Il serait difficile de concevoir une PRIF qui pourrait maintenir les variations planifiées des prix et des salaires relatifs même si la détermination des prix et des salaires était parfaitement synchronisée. Cependant, certaines PRIF sont plus susceptibles d'aboutir à ce résultat que d'autres. Une PRIF continue exercera une pression à la baisse sur tous les points de la distribution, bien qu'il soit difficile d'obtenir une pression identique sur tous les points de la distribution. On trouvera au tableau 5-2 un exemple d'un barème linéaire continu de PRIF. Celui-ci exerce une pression à la baisse à chaque point de la distribution parce que toutes les entreprises peuvent réduire leur taux d'impôt sur les profits des sociétés en réduisant leur augmentation de prix. Un barème linéaire exercera une même pression à la baisse sur tous les points de la distribution si l'effet marginal sur les profits (avant impôts) d'une réduction de 1 pour cent du taux d'augmentation du prix est le même sur tous les points de la distribution. Mais ce n'est pas tout; il faut également tenir compte de l'effet sur les attentes.

TABLEAU 5-1 Une simple distribution des variations de prix

Produit de base	1	2	3	4	5
Proportion du PNB	1/5	1/5	1/5	1/5	1/5
Augmentation planifiée des prix (en pourcentage)	2	4	6	8	10
Augmentation non inflationniste des prix	-4	-2	0	2	4

TABLEAU 5-2 Un barème linéaire continu de PRIF

Augmentation observée des prix (en pourcentage)	Taux d'imposition sur les profits des sociétés
10	60
8	55
6	50
4	45
2	40
0	35
-2	30
-4	25

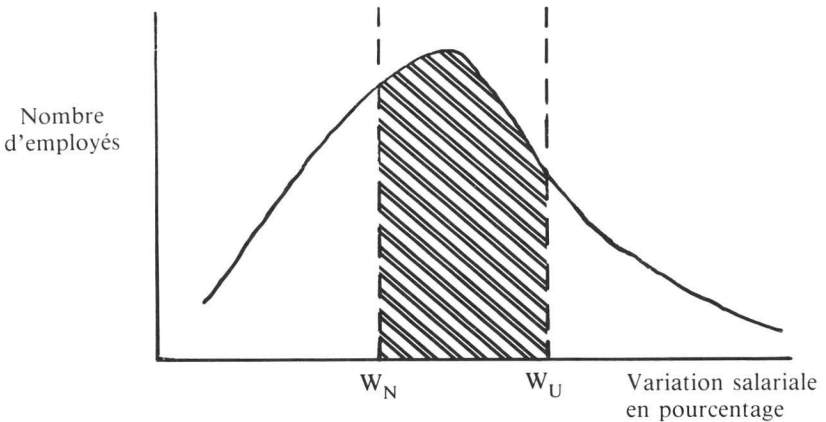
Dans l'exemple ci-haut, nous avons utilisé l'expression « variations planifiées des salaires et des prix relatifs » pour souligner que les entreprises individuelles et les travailleurs déterminent les variations de prix et de salaires au gré de leurs attentes, concernant l'inflation des prix et des salaires ailleurs dans l'économie. Bien entendu, les attentes peuvent varier d'un individu à un autre de sorte que la disparité observée dans les variations de prix et de salaires peut s'expliquer par des attentes différentes.

Bien qu'un barème continu de PRIF exerce une pression à la baisse sur tous les points de la distribution, la réaction de chaque agent responsable de déterminer les prix ou les salaires dépend de l'idée qu'il se fait des réactions des autres. Afin de maintenir les variations planifiées des prix relatifs, la mise en oeuvre de la PRIF doit modifier d'un même montant les attentes de chaque individu. Les paragraphes qui suivent traitent de la façon dont on pourra arriver à cette modération (approximative).

La plupart des PRIF utilisent un barème continu plutôt que discontinu. Ceci exige généralement l'établissement d'une norme concernant les augmentations de prix et de salaires, l'adoption d'un barème (continu autant que possible) des taux d'imposition pour les augmentations au-dessus de la norme et un taux plus faible pour les augmentations inférieures à la norme. Un tel arrangement ne maintiendra pas la distribution des variations de prix et de salaires. Aucune pression à la baisse ne s'exercera sur les augmentations qui auraient été inférieures à la norme en l'absence d'une PRIF. S'il y a un taux d'imposition unique pour les augmentations au-dessus de la norme (la PRIF la plus simple), il y aura alors une pression à la baisse sur une partie de la distribution à la droite de la norme (voir la figure 5-4), mais il n'y en aura pas sur l'extrémité supérieure de la distribution.

Il importe de noter que même une PRIF continue sera préjudiciable à l'allocation des ressources. Ceci s'applique également au RAM dans la mesure où le prix du crédit RAM n'est pas zéro. Il se peut que le

FIGURE 5-4 L'effet d'un TIP sur la distribution des variations salariales



préjudice ne soit pas suffisamment grave pour que les coûts d'une PRAS provisoire excèdent les bénéfices, mais le problème pourrait être plus grave dans le cas d'une PRAS permanente.

La nature générale de ces effets sur l'allocation des ressources est manifeste. Comme une PRIF ou un RAM décourage les augmentations de prix et de salaire et encourage leurs diminutions, il y aura ralentissement du mouvement des ressources vers les secteurs en expansion et accélération du mouvement des ressources hors des secteurs en contraction. Bien entendu, si le taux d'ajustement est moins qu'optimal dès le point de départ (on affirme parfois que le mouvement des ressources hors des secteurs en contraction s'effectue trop lentement en raison de diverses rigidités), il se pourrait alors que la PRAS améliore la situation. Cependant, les coûts additionnels imposés aux secteurs dont le prix relatif augmente, en plus d'être inéquitables, provoquent en général des pertes d'efficacité.

Lerner et Colander (1980, chapitre 10) soutiennent que le prix du crédit RAM tomberait à zéro (ou proche de zéro) une fois complété le mouvement initial de mise en échec de l'inflation. Si cette prédiction s'avérait, le prix du crédit RAM serait à un niveau socialement optimal. (Ceci découle de l'analyse effectuée précédemment qui révélait que les solutions socialement efficace et inefficace coïncident lorsque le taux sous-jacent de l'inflation est zéro.) Tant que le prix du crédit RAM demeurerait près de zéro, le RAM ne porterait aucun préjudice à la répartition des ressources. Les PRIF ne prévoient pas cette diminution des préjudices à la répartition des ressources au fur et à mesure que diminue le taux sous-jacent d'inflation. Une PRIF devrait donc s'appliquer de façon

provisoire; en d'autres termes elle devrait comporter une clause d'expiration.

Plusieurs facteurs doivent être pris en considération lorsqu'il s'agit de choisir entre une PRIF continue et une PRIF discontinue (ou des combinaisons de l'une et de l'autre). Un des avantages d'une PRIF continue est qu'il n'est pas nécessaire de choisir une norme précise, ce qui élimine le risque de choisir une norme trop élevée ou trop basse. Il faut craindre en outre qu'une norme spécifique ne devienne un seuil minimum aussi bien qu'un seuil maximum (un seuil minimum en regard de l'admissibilité au taux d'imposition plus bas). En d'autres termes, les modifications salariales qui auraient autrement été en-dessous de la norme pourraient être au niveau de la norme. En même temps, il pourrait être avantageux de déterminer la norme de manière à modifier les attentes et à réduire la variance des attentes.

Étant donné nos connaissances limitées, il est difficile de pondérer ces divers facteurs. Il est probable qu'une PRIF continue est préférable à une PRIF discontinue ou continue-discontinue, mais on pourrait également faire des prédictions à propos du taux moyen d'inflation des prix et des salaires auquel on s'attend pendant la durée du programme. L'avantage d'une PRIF continue est qu'elle exerce une pression à la baisse sur tous les points de la distribution sans accroître les complexités administratives. Cependant, comme une politique novatrice provoquera beaucoup d'incertitudes, on pourrait soutenir qu'il y a lieu de formuler des prédictions sur les effets de la politique de manière à limiter la variance des attentes. On doit s'attendre alors à ce que l'augmentation moyenne prévue devienne un minimum. Il pourrait être avantageux de prévoir la baisse attendue du taux d'inflation plutôt que le taux attendu proprement dit.

Il n'y a pas lieu de se préoccuper du maintien de la distribution des variations de prix et de salaires si la variabilité des règlements salariaux ou des variations de prix est faible. Néanmoins, comme on peut le constater au tableau 5-3, les règlements salariaux tendent à varier sensiblement au cours d'une période donnée. Le coefficient de variation est rarement inférieur à un tiers et il se situe le plus souvent entre 0,4 et 0,5. (Les trois dernières années sont des exceptions.) On se situe généralement entre un minimum de zéro ou près de zéro et un maximum de plus de 30 pour cent.

Un examen des histogrammes (non présentés) révèle que les distributions sont biaisées avec une longue queue à l'extrémité supérieure. Cette agglomération à l'extrémité supérieure provient assurément de divers facteurs. Un des avantages d'une PRIF par rapport aux contrôles directs des prix et des salaires est que les autorités n'ont pas besoin de juger des demandes d'exceptions justifiées par des circonstances spéciales. Étant donné la longueur de la queue supérieure et le nombre relativement faible d'employés en cause, il ne vaut pas la peine d'essayer d'exercer

TABLEAU 5-3 Résumé des distributions des variations de salaires

Année	Moyenne	Écart type	Coefficient de variation	Minimum	Maximum
1967	8,4	3,6	0,4	1,9	27,8
1968	8,9	5,3	0,6	0,0	36,8
1969	8,5	6,9	0,8	2,5	82,1
1970	8,8	4,1	0,5	1,2	47,6
1971	8,3	2,9	0,3	0,0	36,7
1972	8,9	3,0	0,3	0,4	36,5
1973	10,7	4,3	0,4	1,9	49,5
1974	15,3	6,6	0,4	1,5	100,4
1975 ^a	20,2	8,6	0,4	2,4	74,5
1975 ^b	15,8	6,9	0,4	6,2	52,0
1976	11,4	5,3	0,5	1,5	64,8
1977	8,0	2,8	0,4	0,0	55,8
1978	7,3	2,3	0,3	0,0	38,8
1979	8,8	2,1	0,2	0,8	32,6
1980	11,1	2,3	0,2	2,4	21,5
1981	13,6	3,2	0,2	0,0	32,8

Source : Calculs effectués par l'auteur à l'aide de données de Travail Canada sur les principales conventions collectives. Pour une description de ces données, voir Canada (Ministère du Travail), *Évolution des salaires* (annuel).

Notes : Chaque observation est le pourcentage d'accroissement annuel moyen composé du taux de salaire de base au cours de la durée de la convention. Les conventions comprenant des indices d'augmentation du coût de la vie sont exclues. Les données couvrent toutes les conventions applicables à 500 employés ou plus au Canada (sauf dans le domaine de la construction), plusieurs conventions couvrant de 200 à 499 employés.

a Avant la CLI

b Après la CLI

une pression à la baisse sur tous les points de la distribution par le truchement d'un barème de PRIF parfaitement continu. En d'autres termes, le barème de la PRIF pourrait être « plafonné » à un niveau correspondant, par exemple, à deux écarts-types au-dessus de la moyenne (estimée), un taux d'imposition constant s'appliquant au-delà de ce point.

Une PRIF sur les règlements salariaux augmenterait-elle les grèves?

Plusieurs auteurs croient qu'une PRIF sur les augmentations de salaires pourrait accroître la fréquence et la durée des grèves. Cette hypothèse, comme bien d'autres, ne peut être évaluée qu'en termes a priori. Il nous faut donc connaître les causes des grèves et déterminer si une PRIF influencerait sur ces causes.

Isard (1978) est le seul auteur ayant étudié les effets probables d'une PRIF sur les grèves. Sa prédiction selon laquelle une PRIF sur les augmentations salariales conduirait à un accroissement de la fréquence et de la durée des grèves repose sur une théorie des grèves comparable à celle de Ashenfelter et Johnson (1969). Dans ce modèle on postule que l'entreprise connaît la fonction de concession du syndicat et choisit la durée de la grève qui maximise les profits sous réserve de cette fonction de concession. Une PRIF sur les augmentations salariales déplace les courbes d'isoprofits de l'entreprise d'une manière qui augmente la résistance de l'entreprise aux augmentations salariales, mais sans que la fonction de concession des travailleurs ne s'en trouve modifiée. Par conséquent, la durée optimale de la grève augmente.

La théorie des grèves de Ashenfelter et Johnson comporte cependant de sérieuses lacunes d'ordre logique (voir, par exemple, Lacroix, 1985). Selon un autre point de vue, les grèves s'expliquent surtout par des erreurs de calcul dans la négociation et par une information insuffisante. Il ne s'agit pas là d'un argument nouveau; cependant, il a reçu une formulation plus complète dans certains ouvrages récents et a été confirmé par certaines données empiriques (Lacroix, 1985, Riddell, 1985c). Bien qu'il puisse être naïf de croire que les grèves n'ont qu'une seule cause, l'hypothèse selon laquelle les grèves s'expliquent surtout par des accidents dus à des erreurs, par des attentes différentes concernant l'avenir et par une information imparfaite semble mieux s'accorder avec les raisonnements a priori qu'avec les données empiriques (Lacroix, 1985; Riddell, 1985c).

Selon cette théorie, la prédiction voulant qu'une PRIF sur les augmentations salariales multiplie les grèves, en intensifiant la résistance des entreprises aux augmentations salariales sans modifier les aspirations des travailleurs ou des leaders syndicaux, est inexacte. Toutefois, il pourrait tout de même y avoir augmentation du nombre de grèves parce que la mise en oeuvre d'une politique novatrice rendra l'issue de la négociation collective plus incertaine et augmentera la probabilité d'erreurs ou de mauvais calculs. Toute conséquence de ce genre ne serait que temporaire.

Une comparaison entre les PRIF et les contrôles directs

Une des principales conclusions du chapitre 4 était, qu'en combinant une politique provisoire des revenus et une compression de la demande globale, on pouvait réduire une inflation bien enracinée à un coût moindre que celui qu'on supporterait si on recourait uniquement à la compression de la demande. Pour déterminer quelle forme devrait prendre la politique des revenus, il faut examiner à la fois les bénéfices (c'est-à-dire l'efficacité probable), et les coûts des contrôles directs et d'une PRIF.

L'effet d'une PRIF et de contrôles directs sur les augmentations des prix et des salaires dépend de facteurs très similaires. Aucun de ces deux mécanismes n'est susceptible d'avoir beaucoup d'effets sur l'inertie de l'inflation salariale à moins que l'on abroge les contrats en vigueur. Les deux peuvent réduire les attentes, bien que les données à cet égard soient peu nombreuses et que la réduction des attentes puisse être retardée jusqu'à ce qu'il y ait des signes que le programme produit les effets recherchés. Il semble cependant peu probable qu'une PRIF puisse parvenir à juguler rapidement l'inflation. Les simulations des effets d'un tel programme présentées dans des ouvrages récents (voir, par exemple, Seidman, 1978a) semblent beaucoup trop optimistes. En raison des effets sur la répartition des ressources et de l'injustice inévitable d'une telle politique (même une PRIF continue qui exerce une pression à la baisse sur tous les points de la distribution des variations salariales imposera des pénalités plus fortes aux entreprises concluant des règlements salariaux élevés), il est important que les pénalités ne soient pas trop sévères. Il semble donc peu probable qu'on veuille adopter une PRIF qui réduirait l'inflation salariale de plus de 1 à 2 pour cent par année. Une telle politique serait donc moins efficace que des contrôles directs, tels que ceux qui ont été mis en oeuvre au cours des années 1970, mais elle permettrait néanmoins d'abaisser progressivement une inflation persistante.

Cet argument porte à croire que les bénéfices d'une PRIF sur les augmentations salariales seraient probablement un peu moindres que ceux de contrôles directs (en plus d'être un peu plus incertains). Qu'en est-il des coûts? On peut les discuter en fonction de trois critères : les aspects administratifs, l'inefficacité de la répartition des ressources, et les coûts sociaux.

Plusieurs de ceux qui préconisent l'adoption de PRIF affirment que les coûts administratifs seraient sensiblement inférieurs à ceux de contrôles directs, parce que le programme pourrait être administré par les mêmes fonctionnaires qui administrent le régime fiscal. Nous ne prétendons pas posséder une réelle expertise en ce qui concerne les coûts administratifs de l'un ou l'autre domaine; le lecteur voudra sans doute étudier les évaluations écrites des experts en cette matière (voir, par exemple, Dildine et Sunley, 1978). Il semble cependant probable que les coûts d'administration d'une PRIF sur les augmentations salariales seraient comparables à ceux de contrôles directs. Cette prédiction repose sur les facteurs suivants. Premièrement, il n'y a aucune raison de croire que le rapport entre le nombre d'entreprises couvertes et l'efficacité du programme serait différent. Le degré de couverture qu'il conviendrait d'adopter en termes coûts-bénéfices serait à peu près le même dans les deux cas. Deuxièmement, les deux programmes exigeraient une surveillance des règlements salariaux des entreprises couvertes et un examen visant à déterminer si ces règlements sont conformes aux lignes direc-

trices ou au barème des taux. Il ne s'agit pas d'une activité à laquelle se livrent habituellement les autorités fiscales. Troisièmement, une partie difficile et coûteuse de cette activité — l'évaluation des bénéfices marginaux — serait partagée par les deux organismes. Pour toutes ces raisons, une PRIF sur les augmentations salariales pourrait bien exiger la mise sur pied d'une bureaucratie de taille comparable (et des connaissances comparables) à celle de la Commission de lutte contre l'inflation.

Pour ce qui est des pertes d'efficacité dans l'allocation des ressources, les deux politiques auraient pour effet de modifier la distribution des variations salariales, les contrôles directs supprimant la partie supérieure de la distribution et une PRIF supprimant une portion de la partie centrale de la distribution. Il est difficile de préciser quelle mesure serait la plus grave. Les deux provoqueraient des distorsions des salaires relatifs. La PRIF a l'avantage de permettre des augmentations sensibles, de sorte que ceux qui déterminent les salaires disposent d'une marge de manoeuvre suffisante pour résoudre les pénuries graves de main-d'oeuvre ou les injustices en matière de rémunération.

S'il est vrai que les contrôles de prix engendrent des inefficacités graves en ce qui concerne la répartition des ressources, il ne semble pas que ce soit le cas quand il s'agit de contrôles salariaux provisoires. Cela s'explique peut-être par le caractère à long terme de plusieurs arrangements contractuels relatifs au marché du travail. Pour la même raison, si les distorsions dans la structure des salaires relatifs semblent soulever des difficultés, celles-ci portent davantage sur le moral des travailleurs que sur les pénuries ou les surplus de main-d'oeuvre. D'ailleurs, à cause de la portée à long terme des règlements salariaux, divers chocs non anticipés suffisent à provoquer des distorsions dans la structure des salaires relatifs, et ce même en l'absence de politiques des revenus. Ceci n'implique aucunement que les distorsions occasionnées par les politiques des revenus ne comportent aucun coût. Néanmoins, comme on l'a mentionné au chapitre précédent, il semble qu'un programme provisoire de contrôles, tel que celui des années 1970, ne réduira pas de façon sensible l'efficacité de la répartition des ressources. Il en serait probablement de même pour une PRIF provisoire sur les augmentations salariales.

Les coûts sociaux sont les plus difficiles à mesurer et à évaluer, mais peut-être aussi les plus importants. Ceux-ci comprennent une perte de bonne foi et d'esprit de coopération, le préjudice au régime de négociation collective, l'animosité et la perte de confiance du mouvement syndical, l'abandon partiel des efforts que les syndicats consacrent à la négociation collective et un recours plus grand à l'action politique, et enfin une acceptation plus généralisée du recours à l'action gouvernementale pour résoudre les problèmes économiques. Étant donné son caractère « volontaire », il se peut qu'en ce domaine une PRIF impose des coûts moindres que ceux des contrôles directs. La principale diffé-

rence tient au fait qu'une PRIF, tout en compliquant la négociation collective et la prise de décision individuelle, ne les supprime pas.

La dépendance d'une PRIF du régime fiscal soulève par ailleurs un problème potentiellement important (Lipsey et Purvis, 1982). On s'inquiète beaucoup de ce que le régime fiscal soit déjà trop complexe et on insiste sur la nécessité de le simplifier et de le rendre plus équitable. Le capital social enchâssé dans le régime fiscal est manifestement très important, puisque celui-ci repose pour une bonne part sur la bonne foi des contribuables. Il est difficile de déterminer si une PRIF réduirait davantage la confiance des contribuables envers le régime, mais il s'agit là d'une question que l'on ne devrait pas perdre de vue. En ce qui concerne les autres aspects du capital social, il ne semble pas y avoir de différences importantes entre les deux types de politiques des revenus.

Tout ceci nous amène à conclure que les contrôles directs et une PRIF sur les augmentations salariales ont probablement des coûts et des bénéfices semblables. Il est difficile d'être précis, mais notre examen nous amène à conclure qu'une PRIF comporterait des coûts et des bénéfices légèrement inférieurs.

Il convient de noter que cette conclusion s'apparente à celle à laquelle arrive Scarth (1982), mais diffère sensiblement de celle à laquelle aboutissent des études récentes publiées aux États-Unis (voir, par exemple, Tobin, 1982; Nordhaus, 1983) et au Royaume-Uni (voir Layard, 1982a, 1982b). Cette différence provient non pas de diverses opinions à propos de l'efficacité des PRIF (bien que la plupart des auteurs ne donnent pas d'estimation numérique), mais plutôt d'opinions différentes concernant l'efficacité des contrôles directs. Aux États-Unis et au Royaume-Uni notamment, les observateurs estiment que les contrôles directs sont inefficaces et conçoivent les PRIF comme une solution de rechange. Au Canada, cependant, l'expérience de la Commission de lutte contre l'inflation a convaincu la plupart des observateurs que les contrôles directs peuvent avoir un impact important sur les augmentations salariales sans qu'il en résulte des coûts énormes ou une explosion des salaires durant la période de l'après-contrôle.

Conclusions

Ce chapitre a essayé de présenter un aperçu détaillé des études sur les politiques des revenus axées sur les stimulants et une analyse critique des arguments invoqués pour ou contre ces politiques. On s'est attardé en particulier aux politiques des revenus axées sur les stimulants dans un contexte canadien.

Les conclusions ont été résumées dans les différents chapitres de sorte qu'il suffira ici de les rappeler brièvement.

- Contrairement à ce qu'affirment plusieurs ouvrages traitant des PRAS, il n'y a pas de justification économique satisfaisante pour une

politique permanente des revenus visant à résoudre le problème de « l'inflation conçue en tant qu'externalité ». Nous ne recommandons donc pas le recours à un régime de marché anti-inflationniste ou à une PRIF permanente pour s'attaquer au problème de l'inflation de façon continue.

- L'argument selon lequel une politique permanente des revenus pourrait être nécessaire, parce qu'il y a une tendance inhérente à l'inflation au sein de l'économie (« la théorie de l'inflation séculaire »), ne peut pas être séparé de la théorie selon laquelle le TCIS est trop élevé et devrait être abaissé par une politique permanente des revenus.
- L'argument selon lequel une PRIF permanente devrait être utilisée pour abaisser le taux naturel de chômage soulève deux difficultés. Premièrement, les modèles théoriques ne prévoient pas qu'une PRIF abaisserait nécessairement le TCIS. Deuxièmement, même si une PRIF pouvait abaisser le TCIS dans la plupart des circonstances, il se peut que d'autres solutions soient préférables en regard des coûts et des bénéfices.
- Des contrôles directs ou une PRIF sur les augmentations salariales paraissent être des moyens utiles pour juguler l'inflation de façon définitive. Les coûts et les bénéfices des deux politiques sont semblables bien qu'une PRIF soulève plus d'incertitudes. Quelle que soit la politique choisie, elle devrait être coordonnée à une politique monétaire et fiscale visant à maintenir l'économie à des niveaux de production n'excédant pas la production potentielle.
- Les variations de salaires au cours d'une période donnée peuvent différer sensiblement. Ces différences soulèvent des difficultés à la fois pour les contrôles directs (qui tendent à éliminer la queue supérieure de la distribution des variations salariales) et pour une PRIF sur les règlements salariaux (qui tend à supprimer une portion de la partie centrale de la distribution). On ne peut déterminer ni lequel de ces effets est le plus grave ni lequel conduit au plus grand rattrapage de salaires relatifs au cours de la période de l'après-contrôle.
- Une PRIF continue a l'avantage d'exercer une pression à la baisse à tous les points de la distribution des variations salariales et donc de provoquer peu de distorsions dans la structure des salaires relatifs. Cependant, elle pénalise aussi les entreprises concluant des règlements salariaux plus élevés, même si elle se conforme à la politique. Une pénalité trop sévère n'est donc pas souhaitable, et ce aussi bien pour des raisons d'équité que pour des raisons d'efficacité d'allocation des ressources. Ceci implique qu'une PRIF continue ne devrait pas viser à juguler l'inflation rapidement.
- Des contrôles directs ou une PRIF jumelés à des restrictions de la demande pourraient servir de façon temporaire à réduire l'inflation chronique. Un programme de contrôles directs analogue à la CLI semblerait plus efficace qu'une PRIF. Les deux politiques nécessiteraient la mise en place d'appareils administratifs semblables. La

PRIF entraînerait probablement moins d'inefficacité dans la répartition des ressources et entamerait moins la bonne volonté sociale, mais elle ajouterait à la complexité du système fiscal. En fin de compte, les contrôles directs sont probablement plus indiqués.



Les changements structurels dans les mécanismes d'établissement des salaires

La restriction de la demande est une politique anti-inflationniste coûteuse à cause de l'inertie ou de la permanence du processus inflationniste. À quoi est due cette inertie? Pour répondre à cette question, il faudrait peut-être suggérer des changements institutionnels, ou autres, pour réduire cette inertie, et rendre la politique anti-inflationniste moins coûteuse. Dans son rapport annuel de 1982, le Gouverneur de la Banque du Canada soulève cette question et mentionne qu'il y a peut-être plus d'une réponse :

Notre système économique s'est montré très réticent en ce qui a trait à une réduction du taux d'inflation des coûts et des prix. Pourquoi cette résistance a-t-elle été si forte?

Tout d'abord, je doute que quiconque soit capable de répondre à cette question. Cela suppose un aspect du fonctionnement de la société canadienne que l'on a très peu pris en considération [. . .]. Je pense qu'un examen en profondeur de la question indiquerait certainement les initiatives politiques d'un genre ou l'autre susceptibles d'améliorer de façon appréciable les perspectives d'emploi et de production au Canada (p. 10).
[Traduction]

Le présent chapitre examine la contribution que certains éléments institutionnels de notre système de détermination des salaires peuvent apporter pour corriger cette inertie des salaires et des prix, et évalue les changements structurels de notre système de détermination des salaires qui pourraient occasionner une amélioration de la performance économique, surtout en matière de stabilité des prix et de niveaux élevés d'emploi. Comme nous l'avons expliqué dans notre analyse précédente, le menu des options de politiques n'est pas tellement tentant, en l'absence de telles réformes.

Sur le plan conceptuel, il est utile de diviser les politiques structurelles à long terme en deux groupes. Le premier groupe, que nous allons étudier dans le présent chapitre, est constitué de changements structurels visant à réduire les fluctuations de production et d'emploi occasionnées par un choc économique particulier. Par conséquent, ces réformes ont pour objectif de maintenir l'économie plus près de son taux de chômage et de son niveau de production potentiel naturels. Le second ensemble de réformes est constitué par des mesures qui diminuent le taux de chômage naturel, et ainsi permettent à l'économie de fonctionner avec des niveaux normaux de chômage moins élevés. Ces réformes ont été étudiées, entre autres, par Kaliski (1985) et Riddell (1985a).

Les questions structurelles que nous examinons dans le présent chapitre sont à long terme. C'est-à-dire que nous ne nous préoccupons pas ici de ramener l'économie, à court ou à moyen terme, à des niveaux plus normaux de production et d'emploi. Bien que les changements structurels que nous analysons ici aient peut-être réduit la sévérité de la récession récente, ils ne visaient pas à accélérer la reprise actuelle. Étant donné que nous nous intéressons surtout au long terme, nous considérerons souvent l'économie dans sa situation initiale de plein emploi ou de production potentielle.

La stabilité de l'emploi et des prix

Comme nous l'avons constaté dans le premier chapitre, on accepte maintenant en général qu'il n'y a pas à long terme, de compensation entre l'inflation et la production ou l'emploi. Cela signifie que l'on a peu à gagner à essayer de poursuivre un objectif autre que la stabilité des prix à long terme. Si l'on accepte une inflation un peu plus élevée, on ne peut obtenir une réduction des niveaux de chômage qu'à titre temporaire. Par conséquent, le taux naturel de chômage constitue une définition réaliste du plein emploi, c'est-à-dire une définition à long terme.

Cependant, il faut rappeler la phrase célèbre de John Maynard Keynes : « À long terme, nous serons tous morts ». Dans une mesure considérable, ce qui compte, pour la performance économique, c'est la succession des courts termes durant lesquels l'économie peut dévier, et en fait dévie, des niveaux normaux d'emploi. L'importance et la durée de ces déviations de la production potentielle constitue une autre préoccupation de la politique de l'emploi.

La période du début de l'après-guerre a été caractérisée par l'augmentation de la confiance placée dans la capacité des gouvernements de stabiliser la production et l'emploi et donc à protéger les citoyens des vicissitudes du cycle commercial. À cet égard, on peut, au moins jusqu'en 1980, très favorablement comparer la période de l'après-guerre aux périodes précédentes à cet égard. Cependant, deux notions nouvelles se sont dégagées de notre expérience de politique macro-

économique keynésienne et des événements des deux dernières décennies. Premièrement, on doute maintenant de notre capacité de stabiliser l'économie au moyen de politiques discrétionnaires monétaires et fiscales¹. On peut probablement éviter des récessions sérieuses (surtout si elles ne doivent *pas* réduire une inflation profonde sans avoir recours à une politique des revenus), mais on doute sérieusement que les gouvernements puissent améliorer la performance économique en faisant totalement disparaître les fluctuations cycliques. Deuxièmement, il est très possible que le recours à une politique discrétionnaire de demande globale pour prévenir des récessions même mineures ait donné une tendance inflationniste à l'économie, comme nous l'avons envisagé plus haut. Paul Samuelson a noté cette possibilité en 1974 :

Je pense que l'inflation actuelle est profondément ancrée dans la nature même de l'économie mixte [. . .]. Nous vivons à l'ère post-keynésienne. Les électeurs du monde entier ont goûté au fruit de l'arbre de la connaissance économique moderne et on ne peut retourner dans le passé. Un niveau d'emploi élevé, ou le plein emploi, est partout l'objectif auquel tient l'électorat de toutes les convictions politiques. Il y a un demi siècle, un tel sentiment politique n'existait pas contre les dépressions prolongées ou même la stagnation; on s'inquiétait souvent au contraire des périls de l'inflation, des déficits du budget et du commerce extérieur. Cette nouvelle attitude populiste des gouvernements va forcément à l'encontre de la stabilité des prix (et naturellement de toute baisse des prix). On ne peut plus s'attendre à des baisses de prix pendant la moitié des années de paix. Si les niveaux généraux des prix sont rarement stables, et augmentent souvent, la tendance des prix, à long terme, doit être en moyenne à la hausse (p. 802).
[Traduction]

La reconnaissance de ces deux phénomènes a amené la politique active de stabilisation à se consacrer aux caractéristiques structurelles de l'économie, susceptibles d'occasionner des déviations importantes et longues du plein emploi. Suite à cet utile déplacement d'intérêt, on a pris conscience du fait que les économies, qui possèdent des caractéristiques structurelles différentes, ont des performances distinctes en matière de déviations par rapport à leurs niveaux normaux de production et d'emploi.

En termes un peu différents, le fait que les gouvernements avaient une capacité limitée de prévoir et de combattre les chocs économiques pour annuler les fluctuations cycliques, et qu'il existait des possibilités de tensions inflationnistes s'ils le faisaient sur une base permanente, a amené à penser qu'il fallait utiliser les politiques monétaires et fiscales pour remplir des objectifs et des buts à plus long terme. Par conséquent, on devrait envisager l'introduction dans l'économie de changements structurels, tels que les chocs variés, qui causent les fluctuations cycliques occasionnant des déviations plus courtes et moins sévères du plein emploi.

Le changement est la caractéristique la plus marquante de la vie économique moderne; l'économie est constamment affectée par des chocs variés. Dans certains cas, on anticipe en partie ces chocs, alors que dans d'autres, ils sont complètement inattendus. La manière selon laquelle l'économie réagit à ces perturbations dépend de ses caractéristiques institutionnelles et d'un certain nombre d'autres facteurs. Les réactions initiales aux chocs peuvent donner naissance à d'autres effets qui s'additionnent, occasionnant des cycles dans l'activité économique globale.

Examinons d'abord le cas de changements dans la demande globale. Quand il y a une augmentation ou une diminution nette de la demande globale, les effets se font sentir en partie sur les salaires et les prix et en partie sur l'emploi. Une baisse de la demande globale de 10 pour cent, par exemple, peut produire une baisse de 10 pour cent de la production et une baisse correspondante de l'emploi sans changement de prix, une baisse de 10 pour cent des prix sans changement de production et d'emploi, ou une combinaison des deux. La mesure dans laquelle les effets se font ressentir d'une part, sur les salaires et les prix (c'est-à-dire les variables nominales) et, d'autre part, sur la production et l'emploi (c'est-à-dire les variables réelles) dépend d'un certain nombre de facteurs que nous examinerons plus loin.

L'un de ces facteurs est la situation actuelle de l'économie par rapport à la production potentielle ou le plein emploi. Les effets d'une augmentation de la demande globale sur la production et l'emploi sont normalement plus importants si la situation initiale de l'économie est en dessous du niveau de production potentielle que si elle est au-dessus. Par rapport au modèle exposé antérieurement, la courbe d'offre globale à court terme est non linéaire et, en particulier, a une forme convexe. Les facteurs résiduels seront analysés dans le contexte d'un changement de la demande globale qui se produit quand l'économie fonctionne initialement à son niveau de production potentielle.

Un deuxième facteur est la mesure dans laquelle on anticipe les changements de la demande globale. Une importante proposition d'ordre général, bien que fortement sujette à controverse, est que plus on anticipe les changements de demande globale, moins ils ont d'effets sur la production et l'emploi, et plus ils se répercutent sur les salaires et les prix.

L'horizon temporel relatif touche, également, la distinction entre effets réels et effets nominaux. Si l'on commence à un niveau de production potentielle, un changement permanent de la demande globale a des répercussions sur les salaires et sur les prix uniquement à long terme, mais peut avoir des effets réels à court terme. Il s'agit là simplement de la reformulation de la proposition selon laquelle il n'y a pas de compensation à long terme entre inflation et chômage.

Comme nous l'avons appris (ou comme on nous l'a rappelé) dans les années 1970, des chocs sur la demande, comme des augmentations du

prix de l'énergie ou des aliments, peuvent également provoquer des déviations de production et d'emploi par rapport à leurs niveaux normaux. Ces chocs sont particulièrement troublants parce qu'ils tendent à augmenter les prix et à réduire la production et l'emploi. En outre, à la suite de ces chocs, un ajustement à la baisse des salaires réels peut être nécessaire pour rétablir l'équilibre sur le marché du travail.

La réponse à ces chocs dépend dans une large mesure de la manière dont s'établissent les salaires dans l'économie². Aussi nous allons examiner les conséquences des mécanismes institutionnels existants d'établissement des salaires.

Les éléments clés de l'établissement des salaires

Dans ces paragraphes, nous examinons les éléments du système nord-américain de négociation collective et les conditions correspondantes d'établissement des salaires, qui semblent imposer une inertie considérable aux salaires, et par conséquent, aux prix. Cette inertie des salaires et des prix implique que les effets à court terme de changements de la demande globale se font principalement ressentir sur la production et l'emploi. Ainsi, il peut se produire, et en fait il se produit, des déviations importantes et longues par rapport au plein emploi. On peut par conséquent obtenir une plus grande stabilité de la production et de l'emploi, grâce à des changements structurels qui amènent une augmentation de la sensibilité des salaires et des prix.

Nous examinerons trois éléments clés de détermination des salaires : la longueur des contrats de salaires; le fait que ceux-ci se chevauchent normalement (c'est-à-dire qu'à tout moment, certains font l'objet de renégociations, alors que d'autres sont toujours en vigueur); et le fait que, normalement, les contrats spécifient d'avance le salaire. Nous verrons ci-dessous la manière dont ces caractéristiques donnent de la rigidité aux salaires. Il y a trois types de réformes structurelles possibles pour résoudre les problèmes créés par ces caractéristiques : un raccourcissement des contrats, une synchronisation dans l'établissement des salaires, et des modalités de rémunération qui lient plus étroitement les salaires à la performance économique — que l'on appelle souvent participation aux bénéfices.

La durée et la synchronisation des contrats

Des recherches récentes entreprises par des macro-économistes (en particulier Fisher, 1977, 1984; Phelps, 1978a; et Taylor, 1980a, 1980b, 1983) ont montré que le chevauchement des contrats de salaires nominaux à long terme constituait une source importante d'inertie d'inflation par les salaires en Amérique du Nord. Au Canada et aux États-Unis, les contrats de salaires du secteur syndiqué ont souvent une durée de deux à trois ans. Le tableau 6-1 montre les différentes longueurs des con-

ventions collectives importantes et la durée moyenne des contrats au cours de la période 1970–1984. Ces conventions, en général, spécifient également les taux de salaires nominaux qui doivent être payés pendant toute la durée de la convention; c'est-à-dire que les salaires ne dépendent pas des conditions économiques qui existent au moment où le salaire est payé. Un bon exemple de modalité conditionnelle dans un contrat est celle d'indemnité de vie-chère qui lie les salaires aux mouvements de l'indice des prix à la consommation³. Le tableau résume également la fréquence des modalités d'indemnité de vie-chère dans les conventions collectives les plus importantes. En plus de leur durée et de leur nature prévisible, il est important de noter que ces dernières se chevauchent; dans une année moyenne, la moitié environ de toutes les conventions sont renégociées. Il existe une certaine périodicité dans « l'échéancier des négociations », mais des conventions sont signées pendant toute l'année⁴. Pour un certain nombre de raisons, ces caractéristiques semblent constituer une source importante de rigidité pour l'inflation par les salaires.

Premièrement, un facteur évident de réponse léthargique des salaires moyens aux changements de conditions économiques est le fait que seulement une fraction des salaires est renégociée ou reconduite chaque année. Le changement observé dans l'économie est touché par la fraction de salaires qui ne fait pas l'objet de négociations, parce que des augmentations différées ont lieu (augmentations prévues en vertu de contrats négociés pendant des périodes précédentes), ainsi que des augmentations en vertu de modalités d'indemnité de vie-chère, et des contrats nouveaux appliqués pendant cette période. L'importance des augmentations différées est déterminée au moment de la négociation du contrat. L'ampleur de ces augmentations peut être basée sur l'anticipation de conditions économiques particulières; elle n'est cependant pas touchée par les conditions réelles existant au moment où l'augmentation a lieu. Les augmentations en vertu de modalités d'indemnité de vie-chère sont fondées en partie sur des conditions actuelles, mais également, en raison de leur caractère cumulatif, sur des conditions passées. De plus, puisqu'elles dépendent d'une seule dimension des conditions économiques actuelles — le changement de l'indice des prix à la consommation — ces facteurs diminuent, au lieu d'augmenter, la sensibilité des salaires aux conditions économiques générales, selon la relation qui existe entre les conditions économiques courantes et les changements d'indice des prix à la consommation. (Nous examinons plus bas l'indexation des salaires.) Seuls, les nouveaux contrats conclus pendant la période sont touchés par les changements de conditions économiques (sauf peut-être ceux qui sont liés aux changements d'indice des prix à la consommation).

Le premier facteur examiné explique l'inertie des salaires moyens

TABLEAU 6-1 Pourcentage d'employés couverts par de nouveaux contrats

Année	Contrats de			Durée moyenne des nouveaux contrats	Pourcentage d'employés couverts par de nouveaux contrats de salaires		Pourcentage d'employés couverts par de nouveaux contrats contenant une modalité d'indemnité de vie-chère
	Contrats d'un an	deux ans	trois ans				
1970	12	52	36	26	41	14	
1971	13	52	35	26	45	10	
1972	13	43	44	31	52	36	
1973	14	54	32	26	42	22	
1974	35	58	7	21	56	40	
1975	41	39	20	21	45	41	
1976	48	25	26	23	79	38	
1977	72	24	4	16	53	24	
1978	50	42	8	19	65	20	
1979	27	39	34	25	55	37	
1980	26	41	33	26	59	43	
1981	29	56	15	22	43	32	
1982	46	45	9	19	51	28	
1983	51	26	23	20	68	28	
1984	46	32	22	21	54	15	

Source : Canada, Ministère du Travail, *Wage Developments*, divers numéros annuels jusqu'à 1982. Après 1982, il s'agit de calculs tirés de Canada, Ministère du Travail, *Major Wage Settlements*.

Note : Les contrats d'un an sont ceux d'une durée de moins de 18 mois; les contrats de deux ans sont ceux d'une durée de 18 à 29 mois; les contrats de trois ans sont ceux d'une durée de 30 mois ou plus.

globaux, mais pas nécessairement celle des nouveaux contrats conclus pendant la période. Cependant, il existe également une inertie remarquable des nouveaux contrats. C'est-à-dire que la série chronologique des contrats actuels contient un degré élevé d'autocorrélation. Ce phénomène apparaît particulièrement dans les données trimestrielles du tableau 2-1.

Une deuxième raison évidente pour laquelle les caractéristiques institutionnelles peuvent occasionner l'inertie des salaires est la durée prolongée des contrats. Si les salaires étaient renégociés chaque mois, on s'attendrait à ce que les conditions économiques existant à l'époque des négociations aient une influence plus grande que si les salaires étaient renégociés chaque année. Dans le secteur syndiqué, les changements de salaires dépendent dans une certaine mesure des conditions économiques existantes, parce que le pouvoir de négociation relatif de chaque partie est fonction surtout des conditions courantes, qui déterminent le coût d'une grève ou d'un *lock-out* pour l'entreprise et pour les travailleurs. Cependant, ils dépendent également des conditions que l'on prévoit pour la durée du contrat. Ainsi on s'attendrait à ce que des changements dans les conditions économiques courantes, surtout ceux que l'on considère temporaires plutôt que permanents, exercent moins d'influence sur les contrats à long terme que sur ceux à court terme⁵.

La troisième raison pour laquelle ces caractéristiques institutionnelles semblent constituer une source d'inertie est plus subtile, mais peut-être plus importante. Ce facteur joue à cause de l'action de la nature chevauchant des contrats sur l'importance des salaires relatifs pour les entreprises et pour les travailleurs. À cause de ces considérations de salaires relatifs, les entreprises et les travailleurs, lorsqu'ils les établissent, prennent en considération les salaires qui existent ou ceux qu'ils prévoient dans les contrats qui vont chevaucher le contrat actuel. Cela suppose que l'on considère rétrospectivement des salaires qui ont été précédemment établis, mais qui resteront en vigueur pendant une partie ou la totalité de la durée du présent contrat, et que l'on doit prévoir les négociations de salaires qui auront lieu pendant le présent contrat. Ce processus introduit une inertie considérable dans l'établissement des salaires et ainsi dans l'emploi et la production. Si l'on commence à l'état d'équilibre, un choc dans l'économie produit des déviations par rapport à l'équilibre, en termes de variables réelles aussi bien que nominales (c'est-à-dire emploi du taux naturel de chômage et inflation des salaires du taux sous-jacent d'inflation de ces derniers) qui se poursuivent pendant plusieurs périodes, même si les agents impliqués dans l'établissement des salaires et des prix ont des anticipations rationnelles. En fait, dans le cadre d'un modèle d'anticipations rationnelles, Taylor (1980a) a montré que les contrats d'une durée aussi courte qu'un an peuvent participer à l'inertie observée dans les cycles commerciaux d'après-guerre aux États-Unis.

Cet argument est intuitif. Si les contrats récents de salaires enregistrent, par exemple, 10 pour cent d'augmentation et qu'il se produit un déclin inattendu de la demande globale, il devient difficile pour les entreprises de convaincre leurs travailleurs et leurs dirigeants syndicaux que des contrats portant sur de plus bas salaires soient raisonnables. Les mauvaises conditions économiques exercent une certaine pression à la baisse sur les accords de salaires, mais pas d'un montant élevé. Aussi, la plus grande partie de la baisse de la demande globale est satisfaite par des réductions de production et d'emploi.

Une quatrième source d'inertie vient du fait que les contrats sont en vigueur pendant une durée prédéterminée et impliquent des taux de salaires non contingents. Quelles que soient les anticipations, elles contiennent presque toujours une part d'erreur. Avec une longueur de contrats et un taux de salaires prédéterminés, tout ajustement dû à des conditions économiques inattendues doit être retardé jusqu'à ce que le contrat soit renégocié. Comme nous l'avons souligné au chapitre 2, les recherches empiriques (voir, par exemple, Christofides *et al.*, 1980; Riddell et Smith, 1982) ont prouvé que cet « effet de rattrapage » est un facteur important des négociations salariales ultérieures. Ce facteur n'est pas pris en considération dans des simulations telles que celle de Taylor (1980a, 1983) et, par conséquent, constitue une source additionnelle d'inertie.

Cet ajustement dû à des conditions économiques inattendues peut fonctionner de deux manières. À la fin des années 1960 et au début des années 1970, il y avait un grand nombre de contrats de salaires signés qui n'avaient manifestement pas réussi à prévoir l'accroissement d'inflation qui s'est produit par la suite. Ainsi, les salaires réels prévus par les contrats courants étaient plus bas que ceux anticipés par les employés, ce qui a provoqué du mécontentement, à cause de l'augmentation plus basse que celle attendue ou à cause de la baisse réelle de pouvoir d'achat et de mode de vie. L'opposé s'est produit au début des années 1980; les contrats négociés avant le début de la récession étaient clairement basés sur une des anticipations plus élevées d'inflation et d'activité économique que celles qui sont apparues en réalité. Par conséquent, les employeurs ont vu leurs profits diminuer quand ils ont dû payer des salaires réels plus élevés et faire face à des conditions de marché plus déprimées que celles qu'ils avaient espérées.

Ces deux exemples montrent l'un des désavantages des contrats à long terme, à salaires fixes. Les termes sur lesquels on se met d'accord au moment où ils sont négociés peuvent s'avérer inadaptés aux conditions économiques pendant la durée du contrat. Dans ces conditions, des ajustements ont lieu lors de la négociation des contrats suivants. Le processus d'ajustement aux changements initiaux de conditions économiques s'étale ainsi dans le temps.

Cette analyse suppose que les contrats sur les salaires nominaux se

chevauchant à long terme constituent une source importante d'inertie en matière d'inflation par les salaires; à cause d'eux, les effets à court terme des changements de demande globale se font surtout sentir sur la production et sur l'emploi. Les conclusions des recherches actuelles confirment empiriquement cette théorie. Les spécialistes des relations industrielles ont longtemps insisté sur l'importance de prendre en considération les salaires relatifs dans les négociations de salaires. On a utilisé des termes comme « contours de salaires », « orbites de comparaisons coercibles », « trop plein », et « négociations de schémas » pour décrire ce phénomène. En plus du grand nombre de preuves signalées, l'économétrie soutient également l'opinion que les comparaisons de salaires relatifs jouent un rôle important dans le secteur syndiqué (Flanagan, 1976; Christofides *et al.*, 1980*b*).

Si l'on veut examiner les contrats de salaires, on doit faire des comparaisons entre les pays, car les contrats qui se chevauchent à long terme sont un phénomène unique de l'économie canadienne et de l'économie américaine. Certains pays (par exemple, l'Italie) utilisent des contrats à long terme, mais ces contrats ne se chevauchent pas (par exemple, séquence de « négociations de salaires » tous les trois ans, en 1969, 1972, 1975). Le Japon et plusieurs pays européens (par exemple, la Suède, la Norvège, l'Autriche, l'Allemagne) ont des contrats à court terme (en général d'un an) et des négociations synchronisées, alors que le Royaume-Uni est caractérisé par des contrats à court terme sans date d'expiration prédéterminée et des négociations non synchronisées⁶. Si les contrats de salaire à long terme ne se chevauchent pas constituent une source importante d'inertie des salaires, la réponse des salaires nominaux à la demande globale devrait être plus léthargique en Amérique du Nord qu'en Europe ou au Japon. En outre, si un ajustement léthargique des salaires nominaux occasionne une variation plus grande de la production et de l'emploi, des déviations de ces variables réelles par rapport à leurs tendances ou à leurs niveaux naturels devraient être plus grandes en Amérique du Nord. De même, si la synchronisation est importante, il devrait y avoir des différences importantes entre le Japon et le Royaume-Uni, en matière de salaires, de prix, de production et d'emploi.

On a fait récemment de nombreuses comparaisons entre les pays (Sachs, 1979 et 1983; Branson et Rotemberg, 1980; Taylor, 1980*b*; Barber et McCallum, 1982; Gordon, 1982, 1983; Schultze, 1981, 1984; Wilcox, 1983; Kahn, 1984). Bien qu'il y ait beaucoup de questions qui sont demeurées sans réponse, et de résultats apparemment contradictoires, cette théorie a eu beaucoup de succès. Gordon (1982, 1983), par exemple, trouve que les salaires nominaux varient beaucoup moins aux États-Unis que dans le Royaume-Uni ou qu'au Japon, alors que la production et l'emploi varient beaucoup plus. Riddell (1983) présente des preuves pour le Canada, ainsi que Gordon pour les États-Unis, le Royaume-Uni

et le Japon. Le degré d'inertie des salaires nominaux est moindre que celui des États-Unis, mais considérablement plus élevé que celui du Royaume-Uni ou du Japon. De même, la variabilité de la production et de l'emploi est plus semblable à celle des États-Unis qu'à celle du Japon ou du Royaume-Uni. Le Japon, qui est caractérisé par des contrats courts et par des négociations synchronisées, subit la plus grande variabilité de salaires nominaux par rapport à la variabilité de l'emploi et des heures de travail.

Le fait que ces caractéristiques institutionnelles soient un phénomène relativement récent suggère des comparaisons chronologiques. Les contrats de plusieurs années étaient rares avant la Deuxième Guerre mondiale et, en fait, avant la guerre de Corée. Le contrat qui donna l'exemple fut le contrat de 1948 entre la General Motors et les United Auto Workers. Au Canada, jusqu'à la fin des années 1950, on concluait surtout des contrats d'un an; on se mit à signer des contrats de deux ans et de trois ans en 1956–1959 dans le secteur manufacturier, secteur dans lequel les contrats de plusieurs années commencèrent à être populaires et dans lequel ils demeurent encore populaires. Pour l'ensemble de l'économie, le passage aux contrats de plusieurs années ne s'est pas concentré dans la période relativement brève de 1956–1959, mais a continué au début des années 1960.

De nombreux observateurs ont suggéré que les salaires et les prix étaient devenus moins sensibles aux variations de la demande globale pendant la période qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale. Plusieurs études empiriques américaines en faveur de cette conclusion (Cagan, 1975; Sachs, 1980; Gordon, 1982, 1983; Mitchell, 1985*a, b*; Taylor 1984*b*) ont trouvé que le degré de variabilité des salaires et de l'emploi aux États-Unis avant la Deuxième Guerre mondiale était semblable à celui du Japon et du Royaume-Uni. C'est uniquement pendant la période de l'après-guerre que les États-Unis ont connu moins de variabilité des salaires et plus de variabilité des emplois et des heures de travail.

Ainsi, tout semble prouver que les salaires et les prix américains étaient plus souples avant les années 1940. La théorie macro-économique moderne prédit donc des fluctuations cycliques plus grandes récemment, toutes autres choses étant égales par ailleurs. Comme nous le savons, l'amplitude des fluctuations cycliques a été beaucoup plus faible depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Cela demeure vrai, même si l'on exclut la Grande Dépression de cette comparaison. Aussi, les effets d'une baisse de la flexibilité des salaires et des prix sur des fluctuations cycliques plus fortes, s'il y en a, ont été annulés par d'autres facteurs. Il est difficile de répondre à cette question à cause du grand nombre d'autres facteurs qui ont changé. D'autres facteurs qui semblent avoir joué un rôle important sont l'utilisation, depuis la Deuxième Guerre mondiale, d'une politique de stabilisation anti-cyclique et la croissance des stabilisateurs automatiques comme l'impôt progressif

sur le revenu, l'assurance-chômage, et les autres formes d'assistance sociale. En outre, de nombreux autres facteurs ont contribué à la stabilité macro-économique. L'agriculture, secteur hautement instable, a considérablement diminué en importance, alors que la fonction publique et les services gouvernementaux connexes, secteur relativement stable, ont pris de l'importance. La croissance énorme du crédit privé a donné aux ménages plus de liberté pour étaler leur consommation en dépit de fluctuations de revenus. Le développement de l'assurance-dépôts a considérablement diminué les préoccupations d'ordre financier.

Dans une étude récente utilisant une analyse de multivariance des séries chronologiques, Taylor (1984*b*) examine le comportement des salaires, des prix et de la production pendant les périodes 1891–1914 et 1952–1983. Au cours de cette dernière période, l'importance des fluctuations de production était plus petite, et leur durée ainsi que celle des salaires et l'inflation par les prix étaient plus longues (c'est-à-dire que la production et l'inflation ont démontré une rigidité plus grande). L'analyse de ces données révèle que les dérangements à l'économie étaient moindres pendant la dernière période, mais ces dérangements se traduisaient par des fluctuations beaucoup plus larges et plus prolongées de la production que si la dynamique de la période précédente avait fonctionné. On peut considérer que ces conclusions confirment la notion exprimée ci-dessus — qu'une augmentation de la persistance des salaires et des prix a occasionné un accroissement des fluctuations cycliques plus important que celui qui aurait dû se produire autrement. Naturellement, comme il en est de toute hypothèse relativement nouvelle, il faudrait l'expérimenter davantage, avant de pouvoir atteindre une conclusion définitive⁷.

Alors que les preuves empiriques semblent soutenir l'opinion que les contrats de salaire nominaux à long terme, se chevauchant, sont une source importante d'inertie dans une inflation par les salaires et les prix, il existe d'autres explications à ces comparaisons intertemporelles et internationales. Une explication complémentaire est que les différences entre les règles de politiques, suivies par les autorités monétaires et fiscales, expliquent les variations observées dans la pente de la courbe de Phillips à court terme, et ainsi dans la variabilité des salaires et des prix par rapport à l'emploi et aux heures de travail. La plupart des études entre pays (Taylor, 1980*b*, est une exception, mais il ne prévoit pas de différences entre pays dans la longueur des contrats de salaire, le degré de synchronisation, etc.) ne prévoient pas la possibilité que la volonté des autorités à valider des augmentations de prix et de salaires diffère entre les pays et que ceux qui sont impliqués dans l'établissement des prix et des salaires tiennent compte de cette règle de politiques et la prennent en considération quand ils fixent les salaires et les prix.

Naturellement, ces deux facteurs — l'inertie des salaires et des prix et la politique des autorités centrales — sont probablement indépendants.

L'acceptation générale de l'économie keynésienne et du rôle du gouvernement dans la stabilisation de l'économie a probablement contribué à l'adoption de contrats de salaire fixes à long terme sur le marché du travail (Bailly, 1978). Fait peut-être plus important pour les essais empiriques, les banques centrales peuvent sérieusement menacer de ne pas prendre des mesures contre les chocs dans l'économie avec des contrats courts et des négociations synchronisées. Le rôle de ce facteur en Allemagne de l'Ouest pendant les années 1970 a été signalé clairement par Giersch (1979) et a été souligné plus récemment par Tarantelli (1984).

Une autre explication concurrente est qu'il y a d'autres différences culturelles ou institutionnelles entre pays, qui contribuent aux différences de variabilité des salaires et de l'emploi. Dans notre chapitre 4, nous avons noté les structures de négociations plus centralisées dans plusieurs pays européens et leur recours extensif aux politiques des revenus. Barber et McCallum (1982), par exemple, attribuent ce comportement observé à des différences dans le degré de « consensus social ». Un facteur potentiellement important qui explique la variabilité japonaise salaires-emploi est l'utilisation importante de paiements de bonis. Ce point est élaboré ci-dessous.

Il ne semble pas qu'il n'y ait qu'une seule cause aux différences observées d'inertie d'inflation par les salaires et les prix dans tout le pays et à toutes les époques. Le défi pour la recherche empirique consiste à évaluer la contribution de chacun de ces facteurs. En nous basant sur nos connaissances actuelles, il semble que les contrats nominaux à long terme se chevauchant continueront à être reconnus comme un facteur quantitativement essentiel, mais pas unique.

Cette analyse suggère que deux changements (contrats de salaires plus courts et négociations synchronisées) aux procédures actuelles de négociations collectives diminueraient l'inertie des contrats de salaires et permettraient une amélioration de la performance macroéconomique — en particulier une plus grande stabilité de l'emploi et de la production. Faut-il faire ces changements? Comme il s'agit d'une question complexe et difficile, examinons certains paramètres importants.

Premièrement, les arguments qui lient les contrats de salaires nominaux se chevauchant et l'inertie des salaires sont symétriques. Une diminution de la durée des contrats et la synchronisation des négociations entraîneront une déflation moins douloureuse, mais rendront également l'économie moins encline à des augmentations rapides de salaires et de prix. Cela résulte de la prévision que ces changements rendent la courbe de Phillips à court terme plus inélastique. À mon avis, la nature symétrique des prévisions n'est pas un bon argument contre ces modifications. En fait, leur adoption ferait ressortir plus rapidement les effets des politiques inflationnistes. Une conséquence malheureuse des dispositions institutionnelles existantes est que les coûts à court

terme des politiques exagérément inflationnistes sont faussement bas, tentation dont l'économie pourrait se passer. C'est-à-dire que l'inertie des salaires et des prix pourrait mener à une situation dans laquelle un gouvernement pourrait promouvoir l'économie pendant la période précédant une élection, car la plupart des conséquences inflationnistes ne se feraient sentir que plus tard.

Une deuxième observation est que nous devons mieux comprendre pourquoi les contrats de salaires nominaux se chevauchant sont préférés par les participants du marché du travail avant d'envisager sérieusement de modifier ces processus. Il est évident que ces processus institutionnels sont efficaces pour les parties, autrement ils auraient déjà disparu. Les contrats de plusieurs années se chevauchant semblent être devenus un élément permanent des marchés du travail nord-américains. Même pendant la récente récession sévère, alors qu'il y avait de nombreux changements au processus de négociation collective, les entreprises et les syndicats ont continué à négocier des contrats à long terme. Parce qu'ils contribuent à l'inertie des salaires et des prix, ceux-ci peuvent avoir occasionné des coûts sociaux qui ne sont pas pris en considération par les entreprises et les syndicats particuliers lorsqu'ils établissent les salaires. Cependant, pour convaincre, il faudrait démontrer que des modalités institutionnelles alternatives impliquent des coûts sociaux plus bas et pas de bénéfices privés beaucoup plus bas.

Pourquoi les contrats de salaires fixes à long terme continuent-ils à être choisis par les participants du marché du travail? Une raison évidente est qu'ils désirent économiser le coût des négociations et leurs coûts connexes. Les statistiques des principaux contrats de négociations collectives révèlent que la durée moyenne de ces dernières dans toutes les industries variaient de six à dix mois pendant la période 1967–1981. Ces durées diminueraient probablement si des contrats plus courts étaient négociés; néanmoins, elles suggèrent que les coûts de négociations directes peuvent être importants et que les contrats de moins d'un an ne semblent pas être pratiques.

Une autre explication pour les contrats de salaires à long terme est que les parties les préfèrent pour éviter ou pour réduire les conflits industriels. Au Canada, les grèves et les *lock-out* pendant la durée du contrat sont interdits dans la plupart des juridictions. Aux États-Unis, les parties inscrivent généralement une telle interdiction dans le contrat collectif. Étant donné que la date d'expiration du contrat est connue, l'entreprise peut prendre des mesures (accumulation de stocks, par exemple) afin de minimiser les coûts potentiels de grèves. Avec des contrats plus courts, les négociations auraient lieu plus souvent et il y aurait par conséquent davantage de risques de grèves et de *lock-out*. Il faut noter, cependant, que la théorie, ainsi que les faits récents, suggèrent que la probabilité d'une grève est directement proportionnelle à la

longueur du contrat précédent (Riddell, 1985b; Cousineau et Lacroix, 1983). Ainsi, un raccourcissement de la durée des contrats réduirait considérablement la probabilité d'une grève se produisant pendant un processus quelconque de négociation, mais augmenterait le nombre de négociations.

Bien qu'il ne soit absolument pas évident que des négociations plus fréquentes (par exemple, imposées par une loi interdisant les contrats à long terme) occasionneraient une augmentation des grèves⁸ ou un passage du pouvoir de négociation aux syndicats, une étude récente indique que la plupart des employeurs pensent que c'est ce qui se passerait. Jacoby et Mitchell (1984) ont fait une étude sur les attitudes des employeurs américains à l'égard de contrats à long terme négociés avec les syndicats et ils ont trouvé une forte opposition à toute tentative d'obligation de raccourcissement de la durée des contrats. Une majorité assez importante des employeurs pense apparemment que le pouvoir de négociation des syndicats augmenterait avec des négociations plus fréquentes, ce qui produirait des accords salariaux plus élevés, et plus de grèves. Cette opinion est due en partie à une perception de coûts de grève non-linéaires pour l'employeur; en d'autres mots, les employeurs pensent qu'une grève d'un mois par an coûterait plus qu'une grève de trois mois tous les trois ans.

Les employeurs semblent également préférer les contrats de salaires à long terme pour des raisons de planification à long terme et les avantages de commercialisation fournis par la sécurité de l'approvisionnement. Cet aspect de planification a été noté par Garbarino (1962) dans son analyse initiale des contrats à long terme. Il semble aussi justifier tout particulièrement la forte préférence des employeurs pour des contrats à long terme dans l'étude de Jacoby et Mitchell : « Les employeurs répondant à l'étude sont, s'ils sont sensibles à quoi que ce soit, absolument convaincus des mérites de contrats à long terme du point de vue de l'employeur » (p. 226). Leurs résultats suggèrent que l'imposition de contrats plus courts rencontrerait une forte opposition de la part des employeurs.

Alors que les bénéfices de contrats à long terme (coûts de négociation réduits, diminution possible des arrêts de travail, planification à long terme, sécurité d'approvisionnement) ne sont ni petits ni négligeables, ils doivent être comparés aux coûts associés à l'inertie des salaires et des prix. Ces coûts sont potentiellement très importants. En outre, à cause de leur nature macro-économique, ils sont dans une certaine mesure en dehors du contrôle de toute entreprise particulière ou syndicat particulier. C'est-à-dire que le degré d'inertie des salaires et des prix dans l'économie, et par conséquent l'étendue des fluctuations cycliques de la production et de l'emploi, ne sont pas altérés si une entreprise et un syndicat négocient un contrat plus court. Cependant, si plusieurs le font,

les employeurs et les employés pourraient en bénéficier. Ainsi le mécanisme existant, bien qu'efficace au niveau particulier, peut ne pas l'être au niveau de la société.

Il existe une possibilité intermédiaire. Une modalité de salaires plus flexibles pourrait être négociée dans le contexte d'un contrat à long terme couvrant des bénéfices autres que les salaires, les conditions de travail, etc.

La discussion a jusqu'à présent porté principalement sur la longueur du contrat, et ne s'est pas intéressée au chevauchement des contrats de travail. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les effets de l'absence de synchronisation sur l'inertie de l'inflation dépend de la relativité des salaires, de la formation d'anticipations, et de l'importance des effets de « rattrapage ». Alors qu'on ne sait pas grand chose de la contribution marginale d'une absence de synchronisation à l'inertie, il semble probable qu'elle joue un rôle important. On peut déduire les effets d'une absence de synchronisation de simulations telles que celles signalées par Taylor (1979, 1983), mais ces simulations supposent une structure particulière pour la relativité des salaires et les anticipations rationnelles.

Même si l'on peut montrer que les négociations synchronisées sont dans l'intérêt national, la possibilité de les utiliser au Canada est en fait incertaine. La division constitutionnelle des pouvoirs sur les relations de travail et la structure extrêmement décentralisée des négociations collectives, facteurs qui sont absolument dépendants, rendent la synchronisation difficile à obtenir et à appliquer. Même dans le nombre réduit de cas où l'on a essayé des négociations centralisées (et par conséquent en principe synchronisées, sur la base en général de l'ensemble de l'industrie à l'intérieur d'une province), de tels mécanismes ont souvent échoué, surtout récemment, sous les pressions récessionnistes (voir Davies, 1985, et Riddell, 1985 pour un examen plus approfondi). Les négociations synchronisées, bien qu'elles occasionnent des bénéfices importants, semblent ainsi être « non partantes », du point de vue de la politique publique. Elles occasionnent également des coûts importants. Un accroissement de la centralisation accompagne presque inévitablement la synchronisation, et, selon nous, cela constitue un coût pour la société. La synchronisation, surtout si elle est accompagnée d'une centralisation, pourrait rendre rigide la structure des salaires relatifs. En outre, certains s'inquiètent qu'avec l'histoire canadienne des conflits ouvriers, la synchronisation provoquerait « une fermeture du pays tous les printemps » (ou quand les négociations ont lieu). Cette inquiétude est peut-être exagérée, parce qu'elle semble ignorer le fait qu'avec des négociations synchronisées, les arrêts de travail deviennent plus coûteux pour les deux parties. Ainsi, dans cette perspective d'information/coûts relatifs, les grèves et les *lock-out* devraient devenir moins fréquents (Riddell, 1985a). Néanmoins, quand ils se produisent, ils occasionnent un dérangement majeur. En outre,

l'expérience du Québec de la négociation centralisée fait craindre cette méthode (Hébert, 1984). Cependant, il existe d'autres facteurs en plus de la centralisation.

L'indexation des salaires et les contrats de rémunération avec participation aux bénéfécies

Nous avons, jusqu'à présent, étudié les caractéristiques à long terme et se chevauchant des conventions collectives; il nous faudrait maintenant examiner la troisième caractéristique mentionnée ci-dessus, le fait que les taux de salaires nominaux sont prédéterminés dans la plupart des conventions collectives. Un moyen évident de réduire l'inertie serait de rendre les salaires contingents à l'état économique; plutôt qu'être établis à l'avance, les salaires dépendraient des conditions économiques existantes.

Il faudrait faire une distinction entre un modèle de salaires contingents et un modèle de rémunération de partage ou avec participation aux bénéfécies. Le premier consiste en un système de rémunération dans lequel les employés sont payés en vertu d'un salaire horaire, mais dépendant des conditions économiques réelles. Le second consiste en un système de rémunération dans lequel les employés reçoivent une part des profits ou des recettes de l'entreprise. Comme nous l'expliquerons plus loin, ce dernier système représente une réforme plus fondamentale.

Des systèmes de salaires contingents, ou d'indexation des salaires, ont été utilisés dans un grand nombre de circonstances. La forme la plus commune est la modalité d'indemnité de vie-chère, qui indexe les salaires aux changements du coût de la vie. Beaucoup moins communs ont été les systèmes qui indexent les salaires à des variables liées à la capacité de payer de l'employeur, comme par exemple les salaires des mineurs d'or liés au prix de l'or, ou des travailleurs de l'acier, au prix de l'acier.

L'incertitude au sujet des conditions économiques futures signifie que les employeurs aussi bien que les employés courent des risques. Quand les salaires sont établis ex ante, il s'avèrent trop élevés pour certaines conditions économiques et trop bas pour d'autres. Si ces conditions ou l'état économique ont été observés par les deux parties, elles peuvent toutes deux gagner en rendant les salaires contingents à cet état⁹. Il est facile de comprendre la logique de cette proposition. Un système de salaire contingent à l'état économique permet aux taux des salaires d'être adaptés aux conditions économiques réelles. Les options disponibles avec des salaires non contingents à l'état économique font partie de sous-ensembles d'options des salaires contingents; les deux parties peuvent décider d'indexer d'une manière permanente les salaires à l'état économique. Ainsi, un contrat contingent à l'état économique domine (dans un sens parétien) un contrat non contingent à l'état économique.

Ces gains sont annulés par les coûts additionnels de négociations, de rédaction et d'application d'un contrat contingent. Bien que ces coûts ne soient pas négligeables, surtout lorsqu'il s'agit du premier contrat, ils ne semblent pas constituer un obstacle sérieux aux contrats contingents. Plutôt, la difficulté la plus grande semble être le choix des variables observables qui ont une corrélation étroite avec les dimensions les plus marquées de l'état économique. Cette difficulté est due à deux problèmes : l'information imparfaite et l'information asymétrique. Le premier vient du fait qu'aucune des deux parties n'a d'information complète sur l'état économique, et le second se pose lorsque l'entreprise a une meilleure information sur certains aspects de l'état économique, ce qui peut être également vrai des travailleurs.

L'existence d'une information imparfaite implique que l'on ne peut totalement indexer les salaires à l'état économique. Les parties sont contraintes de choisir une autre solution, selon laquelle les salaires sont contingents à des variables liées à l'état économique. Le succès d'un système de salaires contingents dépend évidemment de l'importance de la corrélation. On a suggéré un certain nombre de variables observées ou observables. Du côté de la demande, Mitchell (1982) a suggéré les ventes de l'entreprise ou de l'industrie, les profits, la production, les recettes et la production par heure ou par travailleur, et Thurow (1983), la valeur ajoutée par heure (1983). Du côté de l'offre, l'indice des prix à la consommation (IPC) est généralement utilisé comme indicateur du coût de la vie des travailleurs. Le coût d'opportunité du temps des travailleurs constitue une autre dimension importante du côté de l'offre; les salaires gagnés par des travailleurs analogues ailleurs et la valeur du temps de loisir des travailleurs sont les éléments principaux du coût d'opportunité. Il est probable que les conséquences les plus importantes de l'imperfection de l'information est que l'entreprise est incapable de distinguer entre les changements de demande dus à des chocs nominaux et ceux dus à des chocs réels.

La deuxième difficulté avec les variables du côté de la demande est que l'entreprise a souvent une bien meilleure information que les travailleurs. La généralisation de l'utilisation de systèmes de salaires contingents nécessiterait un plus grand partage de l'information entre les employeurs et les employés qu'actuellement. L'alternative est d'indexer le salaire à une ou plusieurs variables observées par les deux parties et liées à l'état économique. Cependant, les variables du côté de la demande sont normalement recueillies et signalées par l'entreprise. En l'absence de confiance suffisante entre les parties, les travailleurs peuvent anticiper des manipulations des variables par l'entreprise. Cette crainte (légitime) implique qu'il faudrait avoir un système de surveillance éventuellement coûteux. Le même problème peut se poser du côté de l'offre, bien qu'il soit possible que l'entreprise surveille l'évolution des salaires dans des entreprises et des industries connexes.

Les problèmes de manipulation de l'information ainsi que ceux associés au coût de surveillance sont très sérieux quand les entreprises ont des difficultés particulières. Dans les industries où les entreprises sont relativement homogènes, les salaires pourraient être indexés aux variables de demande signalées par Statistique Canada ou d'autres agences. Cependant, même dans ce cas, il y a des possibilités de manipulation des données, dans la mesure où les agences statistiques obtiennent leurs renseignements de base des entreprises elles-mêmes.

Un autre facteur important qui a des effets sur le choix des modalités de rémunération est le risque. Les travailleurs n'aiment pas courir le risque d'un revenu variable. Cependant, le risque lié à un système de rémunération de salaires contingents, par rapport à un système de paiement de salaires fixes, dépend de la mesure dans laquelle le système de salaires flexibles réduit le risque de licenciements pour répondre à des fluctuations de la demande.

Les données empiriques soutiennent la théorie selon laquelle l'utilisation de systèmes de salaires plus flexibles diminue le risque de licenciements, toutes autres choses étant égales par ailleurs. La preuve basée sur une comparaison entre un certain nombre de pays a déjà été citée. On peut également prouver cette théorie en comparant le comportement des licenciements temporaires et les salaires dans le secteur syndiqué et dans le secteur non syndiqué. Les contrats de salaires fixes sont communs dans les entreprises qui ont un syndicat, alors que les entreprises n'ayant pas de syndicat peuvent ajuster, et généralement ajustent les salaires vers le haut ou vers le bas, selon les conditions économiques. Des études empiriques confirment que les entreprises ayant des syndicats ont plus souvent recours aux mises à pied temporaires pour répondre aux fluctuations de la demande que les entreprises n'ayant pas de syndicat, toutes autres choses étant égales par ailleurs.

Il est important de noter que les travailleurs ne sont pas affectés également par le risque de mise à pied. Les entreprises ayant un syndicat mettent en général à pied leurs travailleurs dans un ordre d'ancienneté décroissant. Le secteur non syndiqué utilise également l'ancienneté, mais à un degré moindre. Aussi, pour la majorité des travailleurs, le risque de mise à pied est bas, sauf en cas de récession sévère. Le risque est cependant élevé pour les travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle d'ancienneté, même pendant de légères baisses de l'activité économique. Si l'on passe d'un système de salaires fixes à un système de salaires plus flexible, il en résulte une augmentation du risque de fluctuation de revenus pour la majorité des travailleurs, mais une réduction considérable du risque de fluctuation de revenus pour la minorité des travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle d'ancienneté.

Le problème de l'indexation optimale des salaires a été récemment étudié par Karni (1983) dans le contexte d'un modèle macro-économique utilisé précédemment par Gray (1976) pour examiner l'indexation des

salaires en fonction du niveau des prix. C'est un modèle simple sortie (production), simple entrée (le travail) soumis à des chocs monétaires et réels. Karni montre que les salaires peuvent être indexés au niveau des prix et au niveau de la production, afin de supprimer l'inertie ou la friction associée aux salaires nominaux prédéterminés. C'est-à-dire que l'économie avec un salaire bien indexé obtient les mêmes niveaux de production et d'emploi qu'elle obtiendrait si les marchés actuels de travail et de biens disparaissent une fois que l'état économique est réalisé (c'est-à-dire après que le dérangement réel et normal ait eu lieu). La proposition que toute l'inertie puisse disparaître au moyen de l'indexation vient d'une absence de renseignements imparfaits dans ce modèle; la structure de l'économie est telle que l'amplitude exacte de dérangements stochastiques autrement invisibles peut être déduite. Cependant, le résultat de Karni suggère que des systèmes d'indexation des salaires optimaux existent dans des modèles plus complexes et plus réalistes. Naturellement, avec de l'information imparfaite, il n'est pas possible de faire totalement disparaître l'inertie au moyen d'une indexation. Néanmoins, même la deuxième solution peut représenter une amélioration substantielle par rapport aux salaires prédéterminés.

Étant donné ce bénéfice potentiel de l'indexation, pourquoi n'est-elle pas plus répandue? Une réponse possible est que les coûts de transactions et de surveillance qui résultent principalement d'une information imparfaite et asymétrique sont trop importants par rapport aux gains pour rendre l'indexation des salaires, à des variables autres que l'indice de prix à la consommation, valable. Cette réponse suppose que les agents impliqués dans l'établissement des salaires ont évalué les coûts et les bénéfices de l'indexation et ont décidé que les coûts attendus dépassent les bénéfices prévus. Une deuxième réponse pourrait être que les agents impliqués dans la fixation des salaires n'ont pas suffisamment d'imagination ou de science pour envisager ou pour mesurer les bénéfices potentiels de systèmes d'indexation plus élaborés. Bien qu'il y ait probablement du vrai dans chacune de ces réponses, la première apporte, à notre avis, l'essentiel de l'explication. Ainsi, des doutes sont permis au sujet du potentiel d'adoption généralisée d'un système d'indexation. Nous avons indiqué plus haut plusieurs raisons de scepticisme : les problèmes associés à une information imparfaite, et, surtout, asymétrique, et l'absence de partage d'information et de confiance entre les employeurs et les employés.

La littérature théorique sur l'indexation des salaires, comme la plus grande partie de la littérature sur les contrats de marché du travail, utilise un modèle en deux périodes : le présent, qui est connu, et le futur, qui est inconnu. Cependant, les deux parties n'ont pas à choisir entre l'établissement d'un salaire ou d'un modèle de salaire pour l'avenir et un modèle de salaire contingent. Elles peuvent choisir, et en fait elles choisissent, plutôt une succession de courts (relativement à la longueur

pendant laquelle les deux parties pensent que leur relation va durer) contrats de travail, de manière à ce que le salaire soit révisé à mesure que l'incertitude disparaît. Dans ce cadre, la distinction entre contrats contingents et contrats non contingents n'est pas absolue. On peut considérer la séquence de contrats plus courts comme un contrat contingent implicite couvrant le terme plus long, surtout si lors des négociations, il y a une forme d'ajustement *ex post* pour compenser des événements inattendus pendant le contrat précédent. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, il existe des preuves empiriques considérables sur le rôle de tels facteurs de rattrapage dans la détermination des salaires.

Que nous considérons ou non qu'une succession de contrats courts constitue un contrat contingent, ce qui est important, c'est que les deux parties peuvent traiter leur incertitude d'un grand nombre de manières. Chacune de ces méthodes (indexation explicite, renégociations plus fréquentes, utilisation de clauses de réouverture des salaires) altère également le degré d'inertie de l'inflation par les salaires. Ainsi, si l'on veut connaître le moyen de réduire l'inertie qui a les plus grands bénéfices par rapport aux coûts, au moins aux yeux de ceux qui déterminent les salaires, il faut considérer la méthode choisie par les deux parties lorsqu'elles font un ajustement marginal pour changer leur incertitude en ce qui concerne l'avenir. Les faits démontrent que, dans ces circonstances, on choisit des négociations plus fréquentes et des indemnités de *vie-chère*. Il semble que le raccourcissement des contrats soit préférable à l'indexation des salaires pour réduire l'inertie.

Une autre raison d'être sceptique au sujet des gains potentiels d'une indexation plus poussée, est l'opinion selon laquelle, en dépit de taux de salaires prédéterminés, les modalités contractuelles pourraient permettre aux parties d'obtenir une meilleure approximation d'un système de salaires contingents que celle à laquelle elles arrivent. Cette théorie est présentée en détail par Hall et Lillien (1979), aussi nous nous limiterons à la résumer brièvement ici. Le point de départ est qu'avec une information asymétrique, les salaires doivent être indexés à une variable qui est observée par les deux parties. L'emploi est une variable logique. L'argument de Hall et de Lillien est que les modalités de contrat (principalement, taux de salaires d'heures supplémentaires; autrement, modalités qui nécessitent la promotion des travailleurs existants et limite le niveau d'entrée de nouveaux travailleurs embauchés) impliquent qu'une « règle de rémunération » soit comprise dans les contrats syndicaux. La règle de rémunération établit une relation entre les gains horaires (Hall et Lillien parlent de rémunération totale, mais l'argument peut être formulé en termes de rémunération horaire) et l'emploi, bien que les taux horaires soient fixés. S'il y a uniquement des fluctuations de la demande ou de l'offre, la règle de rémunération fait que si l'une des parties (l'entreprise, dans le cas de fluctuations de la demande; le syndicat, dans le cas de fluctuations de l'offre) décide unilatéralement le montant d'emploi

entrant dans la règle, le niveau efficient d'emploi sera choisi pour chaque niveau de choc de la demande ou de l'offre. Cependant, s'il y a des fluctuations de la demande aussi bien que d'offre, cette règle de rémunération ne s'applique pas. Dans ce sens, un contrat contingent est nécessaire pour assurer des niveaux efficients d'emploi. Toutefois, la mesure, la surveillance et l'application des coûts rendent un contrat contingent peu intéressant. L'argument de Hall et Lillien est que, compte tenu du fait que les fluctuations de la demande sont relativement importantes et sont souvent transitoires alors que les fluctuations de l'offre arrivent graduellement et sont normalement permanentes, les parties choisissent un compromis relativement efficient, en vertu duquel l'entreprise choisit un niveau d'emploi en fonction de la règle de rémunération comprise dans le contrat. Cette réponse élimine le besoin de salaires indexés aux fluctuations de la demande. Ce mécanisme ne joue qu'approximativement parce qu'il n'incorpore pas les fluctuations de l'offre. Ces mécanismes peuvent, jusqu'à un degré considérable, tenir compte d'une inflation inattendue ou indexer explicitement les salaires par rapport à l'indice des prix à la consommation. Le salaire est ajusté pour les fluctuations restantes de l'offre par renégociation périodique du contrat.

La participation aux bénéfices

Un système de participation aux bénéfices a plus fortement tendance à stabiliser l'emploi et la production pour répondre aux divers chocs économiques que les autres formes de systèmes de salaires contingents. Il y a deux manières générales de faire fonctionner un système de participation aux bénéfices. L'une est de négocier (ou de déterminer autrement) d'avance une formule de participation. Les deux méthodes les plus évidentes sont les recettes par employé ou les bénéfices par employé. Une part d'environ deux tiers signifie que les employés reçoivent les deux tiers de la recette et l'employeur le tiers restant. La deuxième est de négocier (ou déterminer autrement) la part à une date ultérieure. C'est le système utilisé au Japon, où les paiements de boni sont négociés semi-annuellement pour la plupart des travailleurs industriels. Le bonus n'est pas lié aux bénéfices ou aux recettes par une formule explicite, mais varie avec la performance sur le marché de la société.

Les deux systèmes ont normalement un élément de salaire ou d'honoraires fixe, avec la part ou le bonus s'ajoutant à ce niveau de base de revenu. Au Japon, l'élément de bonus est substantiel. En moyenne, les bonis dépassent le quart des revenus totaux des travailleurs.

Nous nous intéresserons principalement aux effets des accords de rémunération avec participation aux bénéfices sur la stabilité de l'emploi. Cependant, il faut noter que ce genre de système de paiement a

également été recommandé comme méthode pour améliorer le moral et la productivité des employés. Certains économistes pensent que ce système est un élément important d'un environnement de relations de travail plus coopératif et plus consultatif. Nous examinons ailleurs cet aspect de la question (Riddell, 1985*b*).

La thèse voulant qu'une économie qui utilise un système de rémunération de partage a une forte tendance à maintenir le plein emploi des salariés est exposée en détail dans un ouvrage important de Martin Weitzman (1984). Sans aller jusqu'à l'examiner dans toutes ses particularités, on peut résumer ici cette théorie.

Il existe une différence fondamentale entre une économie dans laquelle les travailleurs perçoivent un salaire horaire fixe et une économie dans laquelle les travailleurs reçoivent une portion des recettes ou des bénéfices. Dans l'économie de salaires, le marché du travail est en équilibre lorsque la demande de travailleurs égale l'offre de travailleurs. Cependant, dans une économie de partage en équilibre, il y a une demande insatisfaite ou des postes non comblés au niveau des parts de rémunération négociée. Cette demande excédentaire de travail agit comme tampon, protégeant l'économie de déviations importantes du plein emploi. Toute réduction de demande de travail est compensée par l'existence de postes non comblés.

La raison de cette différence importante est qu'avec un système de rémunération de partage, l'entreprise peut toujours augmenter les profits en augmentant l'emploi et la production¹⁰. Avec un système de salaires fixes, l'entreprise n'augmente ses emplois que jusqu'au point où les recettes additionnelles occasionnées par l'emploi supplémentaire égalent le coût supplémentaire qui est le salaire horaire.

La preuve empirique principale qui soutient cette théorie, selon laquelle une utilisation généralisée d'un système de salaire de partage stabilise l'emploi et la production, vient du Japon de l'après-guerre. Le Japon a subi les contractions de 1954, 1957–1958, 1962, 1965, 1971, 1974–1975 et 1981–1983 avec relativement peu de changements de chômage enregistré. Naturellement, il serait erroné d'attribuer cette performance remarquable uniquement à l'utilisation du système de bonus. Le Japon a également un système de négociations synchronisées annuelles qui, comme nous l'avons noté ci-dessus, contribue à la stabilité de l'emploi et de la production. En outre, la population active japonaise contient un élément secondaire qui n'est pas en chômage tel qu'on le définit normalement, car il sort de la population active lorsqu'il y a une baisse de l'activité économique.

L'expérience japonaise à long terme démontre également le rôle positif qui peut être joué par le système de rémunérations de partage. Les institutions majeures d'établissement de salaire (négociations synchronisées, contrats annuels, paiements de boni substantiels) ont été adoptées pendant la période d'après-guerre. Avant la Seconde Guerre

mondiale, l'économie japonaise souffrait également de fluctuations importantes d'emploi et de production.

Il semble donc qu'il y a lieu d'intervenir politiquement pour promouvoir les contrats de participation aux bénéfices. Il en va de même pour des contrats plus courts et/ou des négociations synchronisées. Il se fonde sur les avantages macro-économiques, pour l'ensemble de la société canadienne, d'une plus grande stabilité de l'emploi. À cause des effets cumulatifs ou de multiplication associées aux cycles commerciaux, des licenciements dans une industrie réduisent la demande de produits et, donc, l'emploi dans d'autres industries. Ces effets macro-économiques ne sont pas totalement pris en considération par les entreprises et les syndicats particuliers quand ils font leurs choix. La situation est encore celle du dilemme du prisonnier, où un changement coordonné peut profiter à l'ensemble de la société.

L'expérience de la récente récession peut bien pousser les entreprises et les syndicats à reconsidérer leurs systèmes d'établissement des salaires. Les faits prouvent que les participants du marché du travail sont en train de réexaminer les systèmes de rémunération, bien qu'il n'y ait pas encore eu de grands changements au Canada. Il semble probable qu'une forme quelconque d'intervention gouvernementale sera nécessaire pour obtenir une utilisation beaucoup plus généralisée du système de participation aux bénéfices, si c'est la solution que l'on recherche.

Conclusions

Dans le présent chapitre, nous avons étudié trois options pour augmenter la stabilité de l'emploi et de la production au Canada. Ces trois options occasionneraient un accroissement de la souplesse et de la variabilité des salaires et des prix. Elles ne rendraient cependant pas les revenus réels plus variables, parce que les salaires et les prix deviendraient plus flexibles et parce que l'emploi serait plus stable.

L'état des connaissances actuelles ne nous permet pas de faire des prédictions précises sur les effets de ces réformes. Parmi les trois changements structurels, les systèmes de rémunération avec participation aux bénéfices amèneraient probablement la meilleure combinaison de bénéfices et de coûts. En outre, fait non négligeable, cette réforme serait probablement la plus facile à mettre en oeuvre, même s'il ne faut pas sous-estimer les obstacles à ce genre d'arrangement. Pour obtenir des négociations de salaires synchronisées ou des contrats uniformément plus courts, il faudrait une entente fédérale-provinciale sur l'opportunité de ces réformes structurelles, qui, comme nous l'avons déjà noté, devraient franchir d'autres obstacles redoutables.

On pourrait augmenter l'usage des systèmes de rémunération avec participation aux bénéfices en offrant aux employés un traitement fiscal plus favorable sur les gains négociés, sous forme de partage des bénéfices.

ces ou des recettes¹¹. Il faudrait accorder une très grande priorité à la recherche et au débat sur les conséquences de cette approche.

Un obstacle important à un usage plus général des contrats de rémunération avec participation aux bénéfices, surtout dans les entreprises privées, est l'insuffisance de renseignements pertinents entre les employeurs et les employés.



Résumé et conclusions

L'inflation et le chômage ont été au coeur des préoccupations des gouvernements pendant les deux dernières décennies et il est probable qu'ils continueront d'être des priorités au cours des prochaines années. Cette étude a examiné les principaux instruments que peuvent utiliser les gouvernements pour s'attaquer au chômage et à l'inflation dans un contexte canadien. Il y a deux défis que l'on ne peut séparer : comment réagir à divers chocs économiques sans donner libre cours à une spirale inflationniste profondément enracinée dans l'économie? Et comment maîtriser une inflation persistante si elle surgit? Les principales conclusions de cette étude en regard de ces deux défis seront présentées séparément.

En ce qui concerne l'attitude qu'il convient d'adopter à l'égard des perturbations économiques futures, les conclusions suivantes paraissent justifiées :

- Il est évident qu'il faut éviter un retour à la situation des années 1960 et du début des années 1970, au cours desquelles des politiques monétaires et fiscales trop expansionnistes ont abouti à une surchauffe de l'économie et à une accumulation de pressions inflationnistes. Les bénéfiques à court terme — une production et un emploi atteignant temporairement des niveaux au-dessus de la normale — de cette approche ne valent pas les coûts à long terme — une inflation profondément enracinée qu'il est difficile et très coûteux de limiter. Ceci ne signifie pas nécessairement qu'une politique macro-économique ne devrait pas viser à aplanir les fluctuations au niveau de la production potentielle — une question dont on ne traite pas ici, mais cela signifie qu'il est imprudent d'essayer de maintenir l'activité économique au-dessus du niveau de production potentielle de façon prolongée.

- Il est important de ne pas permettre aux pressions inflationnistes étrangères de se manifester sur le marché intérieur; en d'autres termes, il faut autant que possible utiliser le taux de change pour isoler l'économie de ces perturbations.
- L'expérience des deux dernières décennies a conduit certains analystes à conclure que les économies occidentales ont tendance à fonctionner au-dessus du niveau de production potentielle, et donc à générer des pressions inflationnistes de plus en plus fortes. Il existe une autre hypothèse selon laquelle ces économies avaient le même défaut au cours de la période où l'on croyait à la stabilité des courbes de Phillips, mais que cette tendance n'existe plus. Les événements des dix dernières années tendent à confirmer cette dernière hypothèse.
- Une politique de lutte contre l'inflation comporterait des avantages, tels qu'une plus grande stabilité des prix, mais produirait également des fluctuations un peu plus grandes de la production et de l'emploi. Dans ce contexte, il convient d'examiner sérieusement la possibilité de modifier certains mécanismes de détermination des salaires en vue d'arriver à une plus grande stabilité de la production et de l'emploi.
- Une politique permanente des revenus pour contenir les pressions inflationnistes ne paraît ni nécessaire ni souhaitable.

Lors de son 90^e anniversaire, on demanda à George Bernard Shaw s'il trouvait agréable de vivre à un âge si avancé. Il répliqua : « Ce n'est pas si mal lorsqu'on envisage les autres possibilités. » Sans doute convient-il d'envisager la recherche d'une solution au problème de l'inflation bien enracinée avec le même état d'esprit. La conclusion la plus évidente qui se dégage de cette étude est sans doute qu'il n'y a pas de moyens faciles de réduire l'inflation. Cependant, certaines solutions paraissent plus souhaitables que d'autres :

- Étant donné les succès récents de la lutte contre l'inflation, il se pourrait que la compression de la demande devienne un peu plus efficace au cours des prochaines années. Mais on ne peut pas en être absolument certain. Une forte compression de la demande risque donc de se traduire par d'importants coûts à court et à long termes, comme ceux encourus au cours de la période récente de lutte contre l'inflation.
- Des contrôles des prix et des salaires combinés à une politique monétaire et fiscale restrictive peuvent réduire l'inflation à un coût inférieur à celui qu'il faudrait supporter si l'on ne faisait que comprimer la demande. De tels programmes devraient manifestement être provisoires et on ne devrait y recourir que rarement.
- Pour juguler l'inflation, on pourrait également recourir à des politiques des revenus axées sur les stimulants, notamment celles qui s'appuient sur le régime fiscal, en les combinant à une politique

monétaire et fiscale restrictive. Bien que ces politiques des revenus comportent des avantages par rapport aux contrôles directs, on ne doit pas s'attendre à ce que leurs coûts administratifs soient sensiblement moindres, ni qu'ils soient beaucoup moins préjudiciables à la bonne foi des agents économiques. Il se pourrait également qu'il ne soit pas sage de rendre le régime fiscal encore plus complexe. Il est donc probable que les contrôles directs soient préférables aux politiques des revenus axées sur les stimulants fiscaux pour réduire l'inflation.

- La compression de la demande est une politique coûteuse à cause de l'élan du processus inflationniste. Cet élan est partiellement lié aux mécanismes institutionnels de détermination des salaires au Canada. Il conviendrait d'envisager de réformer ces mécanismes institutionnels — en prévoyant par exemple des conventions d'une durée plus courte, des négociations synchronisées et des arrangements plus souples en matière de compensation — si l'on veut faciliter la lutte contre l'inflation au cours des années futures et réduire les fluctuations de la production et de l'emploi provoquées par les perturbations économiques. Les arrangements de partage des gains semblent particulièrement prometteurs.

Notes

CHAPITRE 1

1. La période la plus récente (1982–1984) est dominée par la récession de 1982–1983 et n'est donc pas comparable aux autres périodes de l'après-guerre (en ce sens qu'elle n'est pas cycliquement neutre).
2. Pour des renseignements additionnels au sujet de cette évolution et d'autres événements concernant la main-d'oeuvre, voir les études dans Riddell (1985a).
3. Au sujet de l'évolution de la formation de syndicats et de la négociation collective au cours de la période de l'après-guerre, voir Kumar (1985) et l'aperçu dans Riddell (1985b). On traite des conventions à salaires fixes au chapitre 6. Les pensions, l'assurance-soins médicaux et l'assurance-chômage sont traitées dans Vaillancourt (1985).
4. On trouvera dans Gordon (1980), Feldstein (1982) et Grubel (1983) des aperçus différents, et à plusieurs égards plus fouillés de l'évolution des faits et des idées.
5. Utilisons les données de Bodkin *et al.* (1966) à titre d'exemple. Un taux de chômage de 3 pour cent signifiait une inflation salariale supérieure à 5 pour cent. On estimait qu'un chômage de 5 pour cent était nécessaire pour réduire l'inflation salariale à 3 pour cent. Si, par conséquent, la croissance de la productivité était d'environ 3 pour cent (un taux de croissance élevé; voir tableau 1–1), on estimait qu'un taux de chômage de 5 pour cent était requis pour assurer la stabilité des prix.
6. Dans son premier rapport annuel, par exemple, le Conseil économique du Canada (1964) affirmait que : « À la lumière de ces études minutieuses, nous avons conclu qu'un taux d'emploi de 97 pour cent, ou un taux de chômage de 3 pour cent de la main-d'oeuvre constitue un objectif réaliste qui mériterait d'être poursuivi au cours du reste de la décennie des années 1960, et que les politiques économiques devraient être orientées en vue de permettre la réalisation de cet objectif » (p. 37–39).
La Commission royale sur la fiscalité (la Commission Carter) affirma que les taux de chômage pourraient habituellement être maintenus en-deça de 4 pour cent sans générer des pressions inflationnistes continues (Canada, Commission royale sur la fiscalité, 1964). La Commission recommanda que l'on réduise le chômage à 3 ou 3,5 pour cent et reprocha aux politiques macro-économiques des années 1950 et du début des années 1960 d'être trop préoccupées par l'inflation. De la même façon, le Groupe de travail sur les relations de travail affirma que : « Compte tenu des connaissances actuelles, nous sommes portés à mettre davantage l'accent sur le plein-emploi que sur la stabilité des prix. » (Canada, Groupe de travail sur les relations de travail, 1968, p. 188).
7. Voir, par exemple, Smith (1966), Conseil économique du Canada (1966) et Canada, Groupe de travail sur les relations de travail (1968).
8. Un des avantages de la flexibilité des taux de change est qu'elle permet au Canada de s'isoler de l'inflation étrangère, du moins jusqu'à un certain point. Pour que notre taux d'inflation soit inférieur (supérieur) à celui de nos principaux partenaires commerciaux, notre taux de change doit subir une hausse (ou une baisse) égale à la différence entre le taux d'inflation étranger et notre propre taux d'inflation. Si donc on avait laissé le cours du dollar canadien augmenter à la fin des années 1960, on aurait réduit l'inflation importée des États-Unis. Au cours de la période de l'après-guerre, des pays tels que l'Allemagne de l'Ouest et la Suisse ont réussi avec grand succès à maintenir des taux d'inflation très bas en laissant leurs taux de change augmenter par rapport à ceux de leurs principaux partenaires commerciaux.
9. Pour une analyse détaillée des grèves au Canada, voir Lacroix (1985) et l'aperçu général dans Riddell (1985c). Certaines données portent à conclure qu'un accroissement de l'activisme des travailleurs — habituellement mesuré par le nombre et la durée des grèves — conduit à des règlements salariaux plus élevés. Certains croient cependant que l'accroissement de l'activisme s'explique surtout par des facteurs exogènes, tandis que d'autres l'expliquent par des facteurs économiques tels que la diminution des salaires réels résultant d'une inflation non-anticipée.

10. Pour plus de renseignements sur la croissance du mouvement syndical au Canada, notamment au cours de la période de l'après-guerre, voir Kumar (1985) et l'aperçu général dans Riddell (1985c).
11. L'écart salarial syndiqué/non-syndiqué renvoie à la différence en pourcentage entre les salaires des travailleurs syndiqués. Pour l'ensemble de l'économie, on estime que cet écart est de 10 à 20 pour cent au Canada. Pour un résumé des études canadiennes dans ce domaine, voir l'aperçu général dans Riddell (1985c).
12. Comme on l'a déjà mentionné, dans la dichotomie keynésienne tout chômage en sus du « plein-emploi » était relié à une déficience de la demande globale. Bien que le compromis de la courbe de Phillips a quelque peu obscurci la notion de plein-emploi, on a utilisé le taux de chômage pour mesurer jusqu'à quel point il y avait surplus de la demande ou de l'offre sur le marché du travail. Grâce à sa dérivation théorique de la relation de la courbe de Phillips, Lipsey a démontré que l'on pouvait utiliser le taux de chômage en autant qu'il y avait une relation stable entre le chômage et les postes vacants. On peut cependant facilement oublier de telles stipulations. De plus, les données disponibles à l'époque sur les postes vacants n'étaient pas aussi utiles que les données subséquentes pour évaluer les variations du taux de chômage global (voir figure 1-4 plus bas).
13. Kaliski (1985) présente une analyse détaillée des motifs pour lesquels ces événements ont eu pour effet de hausser le taux de chômage naturel et résume les principales études empiriques dans ce domaine.
14. La figure 1-4 révèle que la relation C-P était stable au cours de la période 1955-1971. Exprimée en termes du taux de chômage, la relation C-P s'est déplacée d'environ 2 pour cent — lorsque l'on compare 1975 à 1969 et 1972 à 1965-1966. Reid et Meltz (1979) présentent une étude statistique du comportement du chômage et des postes vacants. À leur avis, le déplacement s'explique presque entièrement par les modifications apportées à la *Loi de l'assurance-chômage* en 1971-1972.
15. Certaines de ces études sont examinées au chapitre 2 de ce livre. Voir aussi Kaliski (1985).
16. On affirme parfois que le maintien de l'économie en-deçà du taux naturel provoquera une inflation sans cesse croissante. L'expression TCIS (taux de chômage à inflation stationnaire) est un exemple. En réalité, l'hypothèse du taux naturel implique seulement que le taux d'inflation augmentera (parce que l'inflation réelle sera supérieure à l'inflation attendue, ce qui est une situation qui ne peut se maintenir indéfiniment), mais non pas qu'il augmentera à un taux sans cesse croissant, ce qui devrait se produire pour que le recours au mot « accéléré » soit approprié.
17. Dans le contexte des États-Unis, voir Gordon (1975b), Phelps (1978b), Blinder (1979) et Solow (1980). Pour le Canada, voir Helliwell (1984). Il s'agit dans la plupart des cas d'études comparatives; voir notamment Bruno et Sachs (1984) et Helliwell (1985).
18. Comme on l'a mentionné déjà, la justification avait été présentée plusieurs années auparavant par la Commission des prix et des revenus.
19. Voir le Rapport annuel du Gouverneur (Banque du Canada, 1975).
20. Lucas (1976) présente une analyse détaillée de l'hypothèse selon laquelle les estimations économétriques sont conditionnelles à la politique en vigueur au cours de la période d'échantillonnage utilisée pour l'estimation.
21. Pour l'historique de ce changement de politiques au Royaume-Uni, voir Buitert et Miller (1981b, 1983).
22. Pour un examen plus détaillé de ces différentes écoles de pensée, voir O'Reilly (1985) et O'Reilly, White et Ford (1985).
23. Il convient de traiter brièvement de la définition de l'inflation. Il importe de distinguer entre une augmentation soudaine et définitive du niveau des prix et une augmentation continue des prix. Chez certains économistes, le mot « inflation » renvoie uniquement à ce dernier phénomène. Nous définirons l'inflation comme une augmentation des prix, qu'elle soit de nature instantanée ou continue. Les motifs qui militent en faveur de cette définition ont été exposés par Lipsey (1979). Lorsqu'il est important de le faire, nous distinguerons entre une augmentation instantanée et une augmentation continue des prix en décrivant celle-ci comme une inflation continue ou soutenue ou incessante.

CHAPITRE 2

1. Si l'on postule une concurrence parfaite et un fonctionnement continu des marchés, les entreprises et les travailleurs sont respectivement des « preneurs » de prix et de salaires et ajustent la production et l'emploi en fonction des variations des prix et des salaires relatifs tels qu'ils les perçoivent. Dans de telles circonstances, l'ordre de la causalité irait des variations de la demande ou de l'offre globale vers les variations des prix et des salaires (par rapport aux attentes), puis vers les variations de la production et de l'emploi. Selon l'approche classique moderne, la variable dépendante devrait donc être la production, l'emploi ou le chômage et les variables explicatives devraient inclure le montant de l'inflation des prix ou des salaires non anticipée; en d'autres termes, la courbe de Phillips est renversée (voir Riddell (1980) et Wagin (1980) pour des illustrations de cette approche au Canada). Ces modèles classiques modernes ne semblent pas pouvoir rendre compte de la corrélation observée de la production et de l'emploi. Ce chapitre porte donc surtout sur la spécification de la courbe de Phillips ajustée pour tenir compte des attentes.
2. Le mot « convention » est utilisé ici dans un sens générique pour désigner des accords implicites ou explicites. Dans le livre, les expressions telles que « accords salariaux » et « règlements salariaux » seront utilisées dans le sens générique.
3. L'explication de la rigidité des salaires a reçue beaucoup d'attention et continue d'être largement débattue et fouillée. Okun (1980) et Gordon (1982) sont des références utiles. Certains aspects de la rigidité des salaires sont aussi examinés un peu plus loin au chapitre 6.
4. En reliant les points variations salariales-chômage d'une année à l'autre, Phillips (1958) observa qu'il y avait des boucles dans un sens contraire aux aiguilles d'une montre autour de la courbe.
5. Voir Christofides *et al.* (1980a) ou Riddell (1979) pour une discussion plus poussée de ce point, qui est également valide dans un contexte d'entreprise-syndicat.
6. O'Reilly (1983) présente une discussion détaillée d'autres stipulations de l'équation des prix.
7. Cet aspect est décrit de façon plus fouillée au chapitre 6.
8. Deux autres groupes d'études ont été effectuées. La plupart des modèles macro-économiques ont un secteur prix-salaire semblable aux équations discutées ici. Pour un aperçu, voir Helliwell (1983). Il existe en outre plusieurs études non publiées qu'ont effectuées des économistes de la Banque du Canada. Aucun de ces groupes d'études ne comporte des résultats contredisant ceux qui sont présentés ici.

CHAPITRE 3

1. Pour une description des changements apportés à la politique des États-Unis et de certains de ses effets, voir Brimmer (1983). Pour plus de renseignements concernant l'approche du gouvernement Thatcher et pour une évaluation de ses effets voir Buiter et Miller (1981b, 1983).
2. Bien entendu, la baisse du prix du pétrole n'est pas entièrement exogène. Cependant, si le Canada devait entreprendre seul une politique de lutte contre l'inflation, on ne pourrait anticiper des réductions favorables des prix mondiaux.
3. On trouvera dans Cooper (1982) un résumé et une évaluation utile des diverses propositions qui ont été faites au sujet d'un étalon-or. Hall (1981) décrit un étalon-produit de base qui permettrait de mieux stabiliser la valeur du dollar que ne le ferait l'étalon-or. Cependant, comme la plupart des économistes, Hall souligne que la gestion d'un étalon-produit de base soulèverait certaines difficultés. Certes, on pourrait arriver à une stabilité raisonnable des prix grâce à un étalon-produit de base bien administré, mais on pourrait aussi y arriver avec un système monétaire bien administré. « Si l'on ne fait que passer de l'actuelle monnaie mal gérée à un étalon-produit de base mal géré, on se trouverait à faire un pas en arrière » (p. 1).

CHAPITRE 4

1. Par opposition aux politiques qui tentent de maîtriser ou empêcher les augmentations de prix dans certains secteurs; par exemple, le contrôle des loyers.
2. Il convient de noter que cette politique n'exige pas, du moins en principe, un écart par rapport à la production potentielle. Ce point est discuté de façon plus approfondie dans les paragraphes qui suivent.
3. Si les contrôles doivent être flexibles afin de permettre des variations des prix et des salaires relatifs, il faudrait peut-être envisager une norme inférieure à y pour cent.
4. On trouvera divers énoncés de ce point de vue dans Carr (1982) ou Mayer (1984).
5. On trouvera des énoncés de ce point de vue dans Gordon (1973) ou Blinder et Newton (1981).
6. Il y a, bien entendu, des causes de non-synchronisation dans la détermination des salaires également, mais le cas des salaires semble quantitativement plus significatif.
7. Cette section fut rédigée avec Keith Banting, de l'Université de la Colombie-Britannique, et s'inspire de Banting (1985) et Riddell (1985b).
8. Un sondage récent auprès des chefs d'entreprise et des leaders syndicaux, effectué par Maital et Meltz (1984), révèle qu'on est plus favorable à un contrat social pour limiter les augmentations de prix et de salaires au Canada qu'aux États-Unis. Cependant, même au Canada, une majorité des chefs d'entreprises et des leaders syndicaux y étaient opposés.
9. Les deux systèmes prévoient la reconnaissance exclusive d'un syndicat comme agent de négociation pour un groupe d'employés si une majorité des employés y sont favorables. Pour une discussion plus poussée des ressemblances et des différences, voir l'aperçu dans Riddell (1985c) et les ouvrages auxquels celui-ci renvoie.
10. Pour des aperçus de l'expérience américaine en matière de politiques des revenus, voir Pencavel (1981) et Russell (1983).
11. Le programme de la guerre de Corée comportait plusieurs aspects des tentatives de temps de guerre en vue de contrôler l'inflation des salaires et des prix pendant une période de demande générale excédentaire.
12. Le programme prévoyait une disposition exigeant des fournisseurs gouvernementaux qu'ils se conforment aux lignes directrices, mais cette menace devint moins crédible avec le temps.
13. Voir par exemple Perry (1970, 1980), Blinder et Newton (1981), Reid (1981), Gordon (1975a) Frye et Gordon (1981), Pencavel (1981), et Hagens et Russel (1985).
14. Voir le Livre blanc du gouvernement intitulé *La lutte à l'inflation : un programme d'action national*, (Ottawa, ministère des Finances, 1975).
15. Banque du Canada, *Rapport annuel du Gouverneur* (Ottawa, Banque du Canada), p. 11. Voir aussi Canada, Ministère des Finances, *L'expérience récente du Canada en matière d'inflation* (Ottawa, ministère des Finances, 1978) pour un énoncé clair de la justification du Programme de lutte contre l'inflation.
16. Le calcul ne permet ni rétroaction, ni effets déphasés. Une récession de cette ampleur pourrait manifestement affecter plus que les salaires, et les effets traditionnels (les variations de prix, les attentes) réduiraient les variations salariales.
17. Letourneau (1979) et Fortin et Newton (1982) ont des périodes d'échantillonnage se terminant en 1978 et ne peuvent donc pas tenir compte de cette possibilité.
18. Les diminutions moyennes furent de 2,5, 2,0, 1,1 et 0,6 pour cent au cours des années 1975-1978, respectivement (Christofides et Wilton, 1985).
19. Wilson et Jump (1979) ont aussi examiné l'impact du Programme de lutte contre l'inflation sur les salaires et les prix. Cependant, comme leurs échantillons se terminent au milieu de la période d'application du Programme de lutte contre l'inflation, l'effet estimé sur les prix est petit. Étant donné leur période d'échantillonnage, leurs résultats sont comparables à ceux de Letourneau.

20. Surtout en raison des résultats peu probants des politiques des revenus d'autres pays, plusieurs économistes canadiens se sont montrés sceptiques à propos de la composante des contrôles du Programme de lutte contre l'inflation. Les données accumulées et résumées au tableau 4-1, ont cependant amené certains d'entre eux à réviser leur jugement quant à la sagesse de telles politiques. Il suffit de comparer, par exemple, Lipsey (1977) et Lipsey (1981). Un sondage effectué auprès de 40 économistes qui s'opposaient à la création du Programme de lutte contre l'inflation fournit plusieurs exemples d'autres « conversions » (Weldon, 1983).
21. McCallum (1985*b*) a même soutenu récemment que les effets estimés du Programme de lutte contre l'inflation pourraient être sensiblement sous-évalués. En bref, il soutient qu'en l'absence du Programme de lutte contre l'inflation, la restriction fiscale et monétaire utilisée pour réduire l'inflation aurait non seulement provoqué une récession grave mais aurait abouti à une hausse du taux de change (par l'intermédiaire de taux d'intérêts élevés). Ceci implique une perte de compétitivité internationale qui n'est pas prise en compte par les études actuelles sur le Programme de lutte contre l'inflation. Pour rétablir l'équilibre de la balance des paiements, il faudrait soit plus d'inflation ou plus de chômage. Pour une analyse systématique qui confirme ce point de vue voir Buitier et Miller (1981*a*).
22. Christofides et Wilton (1985) concluent que les réductions salariales instituées en vertu du Programme de lutte contre l'inflation ont été renversées au cours des premiers accords salariaux adoptés au cours de la période d'après-contrôle. Ils concluent cependant que « l'effet de remède » du programme qui correspond à la plus grande part de l'impact estimé de la politique ne semble pas avoir été annulé.
23. L'observation selon laquelle une composante importante des effets de prix du Programme de lutte contre l'inflation qui ont eu lieu après l'expiration du programme rend l'évolution du programme encore plus difficile.
24. Des données sur l'ampleur de cette variation sont présentées au prochain chapitre (tableau 5-3) où ce point est examiné plus en profondeur.

CHAPITRE 5

1. Plus loin, nous soutenons que (2) et (3) s'équivalent en réalité. On les présente ici comme des arguments distincts parce qu'il sont perçus ainsi par ceux qui les proposent.
2. Maital et Benjamini (1980) interprètent des textes antérieurs de Keynes et de Baumol comme signifiant que l'inflation peut être conçue comme une externalité.
3. Quant nous parlons de « légitimer une intervention », nous voulons dire qu'il y a un argument logique qui permet de croire qu'une intervention pourrait produire un résultat socialement préférable. La question de savoir si l'intervention en vaut la peine est une question distincte qu'il convient de poser avant qu'une décision ne soit prise.
4. Tout au cours de cette discussion, le mot « inefficace » est utilisé dans un sens parétien; en d'autres mots, un résultat est inefficace si un ou plusieurs individus peuvent se retrouver en meilleure position sans qu'un autre ne se retrouve en plus mauvaise position. L'équilibre de type Nash (non-coopératif) renvoie à une situation où chaque joueur choisit son meilleur coup, compte tenu des choix effectués par les autres joueurs.
5. La situation suivante produit les gains utilitaires présentés dans la figure 5-1. Deux criminels sont arrêtés, inculpés de meurtre et placés dans des cellules séparées. La police possède suffisamment de preuves pour qu'ils soient tous deux reconnus coupables d'un crime moins grave (un cambriolage) entraînant pour chacun une peine de cinq ans. Sans une confession, la police ne pourra pas obtenir qu'ils soient reconnus coupables de meurtre. L'agent dit à chaque prisonnier que s'il est seul à avouer et s'il témoigne contre l'autre, il recevra une peine plus légère (deux ans) tandis que son complice recevra une peine maximum (30 ans). Si les deux avouent, l'avocat de la Couronne demandera moins que la peine maximum (20 ans).

6. La conclusion est sujette à certaines réserves si le jeu est répété. Des expériences révèlent que les joueurs choisissent fréquemment l'issue de « dilemme du prisonnier » — il s'agit d'une forme de collusion tacite. Au dernier tour, cependant, l'issue inefficace prévaut.
7. Par taux « sous-jacent » d'inflation, nous entendons un taux d'inflation qui tendra à persister si l'économie se maintient au taux de chômage naturel « normal ».
8. Voir Maital (1980) pour des simulations macro-économiques de comportements américains de prix et de salaires qui produisent des résultats semblables à ceux de la figure 5-2. Maital discute également d'autres situations qui peuvent surgir.
9. Voir Phelps (1979) pour une discussion plus en profondeur.
10. Jackman et Layard (1982*b*, p. 47) affirme ceci de façon très explicite : « Il est de la plus haute importance d'avoir une politique des revenus qui *peut* être permanente. Car le problème de l'inflation n'est certainement pas un problème temporaire. Nous aimerions, bien entendu, réduire le taux d'inflation, mais lorsque nous y parviendrons, nous n'aurons pas pour autant résolu le problème. Il nous faudra encore maintenir l'inflation constante année après année. Si le chômage est à un niveau acceptable et que nous donnons du lest à notre politique des revenus, l'inflation augmentera inévitablement. »
11. La fonction de concession de l'entreprise indique le salaire le plus élevé que l'entreprise serait disposée à payer pour éviter une grève d'une certaine durée. La fonction de concession du syndicat indique le salaire le plus bas que le syndicat est disposé à accepter pour éviter une grève d'une certaine durée. Dans ce modèle, il n'est pas inévitable que des grèves aient lieu mais l'anticipation d'une grève provoque une certaine convergence et aboutit à un règlement négocié.
12. Les auteurs analysent effectivement les effets d'une taxe sur le taux des salaires plutôt que sur l'augmentation des salaires. Cette question est traitée de façon plus poussée dans les paragraphes ultérieurs.
13. En postulant que l'utilité du syndicat est une fonction du taux de croissance des salaires et de l'emploi, Kotowitz et Portes (1974) tiennent compte de la nature dynamique du problème de l'optimalisation. Cependant, on est en droit de se demander s'il s'agit là de la façon la plus appropriée de procéder.
14. Voir Ashenfelter et Layard (1983) pour des renseignements additionnels au sujet des effets recherchés et obtenus des politiques de revenus du Royaume-Uni adoptées au cours des années 1970. Le Programme canadien de lutte contre l'inflation essaya aussi de réduire les écarts par le truchement d'une disposition prévoyant une augmentation maximum de 2 400 dollars. Il semble que cet objectif fut atteint (Frank, 1979).

CHAPITRE 6

1. Pour une évaluation détaillée de l'expérience canadienne en matière de politique de stabilisation, voir les études de Sargent (1985).
2. La détermination des prix importe elle aussi, bien entendu. Les questions reliées aux conséquences macro-économiques du comportement des prix sont analysées dans O'Reilly *et al.* (1985).
3. Une autre exception est la clause de réouverture. Bien que la plupart des conventions contiennent des clauses de réouverture, beaucoup prévoient des taux de salaires nominaux prédéterminés, la clause de réouverture ne pouvant être invoquée que dans des situations d'urgence. Les conventions qui ne précisent pas le salaire nominal devant être payé au cours de la deuxième et de la troisième année de la convention et qui reportent la détermination de ces salaires à une date ultérieure, sont rares.
4. On trouvera des renseignements additionnels sur les aspects institutionnels pour le Canada dans Christofides et Riddell (1983). Taylor (1983) fournit des renseignements similaires pour les États-Unis. Ces aspects ne semblent pas susceptibles de changer à l'heure actuelle.

5. Ce point a une conséquence simple mais potentiellement importante : l'effet d'une compression de la demande sur les règlements salariaux dépendra des conditions économiques produites non seulement par la compression (mesurée, par exemple, par l'écart entre le taux de chômage réel et le taux naturel) mais aussi par la durée attendue de ces conditions. Bien qu'il s'agisse là d'un point passablement évident, il n'a jamais été, à ma connaissance, pris en compte dans les recherches empiriques sur les règlements salariaux.
On peut interpréter le comportement récent des règlements salariaux au Canada comme une confirmation de cette tendance. La récession en cours a commencé pendant le troisième trimestre de 1981 mais ce n'est qu'au deuxième trimestre de 1982 que les prévisions selon lesquelles une reprise était « imminente » cessèrent et que se répandit l'idée que la récession serait longue. Lipsey (1983) soutient que le secteur privé n'a pas semblé se rendre compte (si ce n'est après le budget de juin 1982) que la récession fut provoquée par des mesures gouvernementales et qu'elle n'était pas susceptible d'être de courte durée.
6. Pour de plus amples renseignements sur les institutions influant sur la détermination des salaires dans différents pays industriels, voir Sachs (1979), Barber et McCallum (1982) ou Flanagan, Soskice et Ulman (1983).
7. Il ne s'agit pas de mettre en doute le comportement de la production, des prix et des salaires dans le temps. Il s'agit plutôt de savoir quelle interprétation structurelle il convient de donner à ces données empiriques. Delong et Summers (1984) mettent en question l'interprétation de Taylor et soutiennent en réalité que l'inflexibilité des prix pourrait même contribuer à la stabilité de la production dans certains cas. Plus précisément, ils s'inquiètent de la possibilité que des prix plus flexibles puissent provoquer des fluctuations plus importantes des taux d'intérêt réels.
8. En réalité, les deux pays où les conventions à long terme sont nombreuses, le Canada et les États-Unis, ont la durée moyenne de grève la plus longue de tous les pays industrialisés et comptent parmi les pays où les grèves sont les plus fréquentes (selon les données concernant les jours-grèves et le nombre de conflits de travail par travailleur syndiqué). L'Italie, qui possède depuis quelques années avec le Canada un des indices les plus élevés en matière de conflits salariaux, utilise elle aussi des conventions à long terme. Bien entendu, il y d'autres facteurs importants qui expliquent les différences en matière de grèves et de *lock-out* d'un pays à l'autre. Pour de plus amples renseignements, voir Lacroix (1985) et Riddell (1985a).
9. Ici nous utilisons les expressions « état du monde », « état de nature », ou simplement « état » dans le sens que l'on donne à ces expressions dans la théorie des décisions. Arrow (1971) définit un état comme « une description du monde si complète que, si elle était connue, les conséquences de chaque action seraient connues ». Toutes les incertitudes sont donc prises en compte dans la notion d'un état.
10. Ceci n'est pas incompatible avec l'équilibre parce qu'une entreprise représentative, qui a un certain pouvoir sur le marché à titre d'employeur, admet qu'elle devrait *augmenter* la part attribuée aux salaires pour embaucher plus d'employés.
11. Le budget de février 1984 proposait une mesure de ce genre mais elle ne semble plus être considérée comme une hypothèse viable.

Bibliographie

- Adams, R.J., « Industrial Relations and the Economic Crisis: Canada Moves Toward Europe » dans H.A. Jarvis, M. Thompson et W. Daniels (édit.), *Industrial Relations in a Decade of Economic Change*, Madison (Wisc.), Industrial Relations Research Association, 1985.
- Arrow, K.J., *Essays in The Theory of Risk Bearing*, Chicago, Markham, 1971.
- Ashenfelter, O., « The Withering Away of a Full Employment Goal », *Analyse de politiques*, vol. 9, mars 1983, p. 114–125.

- Ashenfelter, O. et Johnson, G.E., « Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity », *American Economic Review*, vol. 79, 1969, p. 35–43.
- Ashenfelter, O. et Layard, R., « Incomes Policies and Wage Differentials », *Economica*, vol. 50, mai 1983, p. 127–144.
- Ashley, R., « Anti-Inflation Taxation Policy: An Alternative to Wage and Price Controls », *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, automne 1979, p. 417–421.
- Baily, M.N., « Contract Theory and the Moderation of Inflation by Recession and by Controls », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976, p. 585–633.
- , « Stabilization Policy and Private Economic Behavior », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, 1978, p. 11–50.
- Banque du Canada, *Rapport annuel du Gouverneur*, différentes années, Ottawa, la Banque.
- Banting, K.G., coordonateur de la recherche, *L'État et les milieux économiques*, vol. 32 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Barber, C.L. et McCallum J.C.P., *Controlling Inflation: Learning from Experience in Canada, Europe and Japan*, Toronto, James Lorimer, 1982.
- Bellan, R., « Stable Prices with Employment », *Policy Options*, juillet-août 1983, p. 42–44.
- Blackaby, F. (édit.), *The Future of Pay Bargaining*. Londres, Heinemann, 1980.
- Blanchard, Olivier J., « The Lucas Critique and the Volcker Deflation », *American Economic Review*, vol. 74, mai 1984, p. 216–220.
- Blinder, A.S., *Economic Policy and the Great Stagflation*, New York, Academic Press, 1979.
- Blinder, A.S. et Newton, W.J., « The 1971–1974 Controls Program and the Price Level: An Econometric Post-Mortem », *Journal of Monetary Economics*, vol. 8, 1981, p. 1–23.
- Bodkin, R.G., « The Challenge of Inflation and Unemployment in Canada during the 1980s: Would a Tax-Based Incomes Policy Help? », *Analyse de politiques*, vol. 7, avril 1981, supplément, p. 202–214.
- , « Is Tax-Based Incomes Policy an Answer? : A Rejoinder », *Analyse de politiques*, vol. 8, hiver 1982, p. 102–105.
- Bodkin, R.G., Bond, E.P., Reuber, G.L. et Robinson, T.R., *Price Stability and High Employment: The Options for Canadian Economic Policy*, étude préparée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1966.
- Boyer, A., « La serisette : un impôt français au coeur de la formation des prix », *Public Finance*, vol. 30, n° 3, 1975, p. 452–459.
- Branson, W.H. et Rotemberg, J., « International Adjustment with Wage Rigidities », *European Economic Review*, vol. 13, n° 3, 1980, p. 309–332.
- Brimmer, A.F., « Monetary Policy and Economic Activity: Benefits and Costs of Monetarism », *American Economic Review*, vol. 73, mai 1983, p. 1–12.
- Bruno, M., et Sachs, J., *The Economics of Worldwide Stagflation*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, 1984.
- Buiter, W.H. et Miller, M., *Real Exchange Rate Overshooting and the Output Cost of Bringing Down Inflation*, document de recherches économiques n° 204, Warwick, Department of Economics, Université de Warwick, 1981a.
- , « The Thatcher Experiment : The First Two Years », *Brookings Paper on Economic Activity*, vol. 2, 1981b, p. 315–367.
- , « Changing the Rules : Economic Consequences of the Thatcher Regime », *Brookings Paper on Economic Activity*, vol. 2, 1983, p. 305–365.
- Burns, A., « Introduction » dans W.C. Mitchell (édit.), *What Happens During Business Cycles*, Cambridge (Mass.), National Bureau of Economic Research, 1951.
- Cagan, P., « Changes in the Cyclical Behavior of Prices » dans son *Persistent Inflation: Historical and Policy Essays*, New York, Columbia University Press, 1979.

- Cagan, P., et Fellner, W., « Tentative Lessons from the Recent Disinflationary Effort », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1983, p. 603–608.
- Calmfors, L., « Trade Unions, Wage Formation and Macroeconomic Stability: An Introduction », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87, n° 2, 1985.
- Canada, Commission royale d'enquête sur la fiscalité, *Report*, vol. 2, *The Use of the Tax System to Achieve Economic and Social Objectives*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1964.
- , Commission sur les prix et le revenu, *Inflation, Unemployment and Incomes Policy*, rapport définitif, Ottawa, Information Canada, 1972.
- , Département de la reconstruction et de l'approvisionnement, *Employment and Income*, Ottawa, Imprimeur du Roi, 1945.
- , Équipe spécialisée en relations de travail, *Les relations du travail au Canada, rapport de l'équipe spécialisée en relations du travail*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1968.
- , Ministère de la Consommation et des Corporations, *Policies For Price Stability*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1968.
- , Ministère des Finances, *Attack on Inflation: A Program of National Action*, Ottawa, le ministère, 1974.
- , *Budget Speech*, Ottawa, le ministère, 1974.
- , *Canada's Recent Inflationary Experience*, Ottawa, le ministère, 1978.
- , *The Economic Outlook for Canada*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1983.
- Carr, J., « Tax-Based Incomes Policy: A New Way of Packaging an Old Solution to an Old Problem » dans M. Walker (édit.), *Tax-Based Incomes Policies: A Cure for Inflation*, Vancouver, Institut Fraser, 1982.
- Chatterji, M., *Unions, Employment and the Inflation Tax*, document n° 238, Essex, University of Essex, 1984.
- Christofides, L.N. et Wilton, D.A., *Wage Controls in Canada (1975–1978): A Study of Their Impact on Negotiated Base Wage Rates*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1979.
- , « Wage Determination in the Aftermath of Controls », *Economica*, vol. 52, février 1985, p. 51–64.
- Christofides, L.N., Swidinsky, R. et Wilton, D.A., « A MicroEconometric Analysis of the Canadian Wage Determination Process », *Economica*, vol. 47, mai 1980, p. 165–178.
- Claudon, M.P., et Cornwall, R.H. (édit.), *An Incomes Policy for the United States: New Approaches*, Boston, Martinus Nijhoff, 1981.
- Coe, D.T. et Gaglierdi, F., *Nominal Wage Determination in Ten OECD Countries*, document n° 19, mars, Paris, OCDE, 1985.
- Coe, D.T. et Holtham, G., « Output Responsiveness and Inflation: An Aggregate Study », *OECD Economic Studies*, vol. 1, automne 1983, p. 93–145.
- Colander, D.C., *Solutions to Inflation: A Reader*, New York, Harcourt Brace Jovanovich, 1979.
- Coleman, William D., « L'entreprise canadienne et l'État », dans *L'État et les milieux économiques*, vol. 32 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Conseil économique du Canada, *Objectifs économiques du Canada pour 1970*, premier exposé annuel, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1964.
- , *Les prix, la productivité et l'emploi*, troisième exposé annuel, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1966.
- , *Des travailleurs et des emplois — Une étude du marché du travail au Canada*, Ottawa, Conseil économique du Canada.
- Cooper, R.N., « The Gold Standard: Historical Facts and Future Prospects », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, 1982, p. 1–56.

- Cornwall, J. et Maclean, W., *Economic Recovery for Canada*, Ottawa, Institut canadien de politique économique, 1984.
- Courchene, T.J., *Monetarism: The Canadian Experiences*, étude présentée à la réunion régionale de la Mount Pelerin Society, Vancouver (C.-B.), 1983.
- Cousineau, Jean M. et Lacroix, Robert, « L'impact de la politique canadienne de contrôle des prix et des revenus sur les ententes salariales », *Analyse de politiques*, 1978.
- , *Why Does Strike Activity Vary over Time and between Industries?*, Montréal, Université de Montréal, 1983.
- Crispo, J., *National Consultation: Problems and Prospects*, Montréal, Institut C.D. Howe, 1984.
- Davies, R.J., « La structure de la négociation collective au Canada » dans *Les relations de travail au Canada*, vol. 16 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Delong, J.B. et Summers, L.H., *The Changing Cyclical Variability of Economic Activity in the United States*, document n° 1450, Cambridge (Mass.), National Bureau for Economic Research, 1984.
- Denny, M.G.S., « Les perspectives en matière de productivité » dans *La croissance économique : ses facteurs déterminants et ses perspectives*, vol. 22 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Denton, F. et al., *Patterns of Unemployment Behavior in Canada*, document n° 36, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1975.
- Dildine, L.L., et Sunley, E.M., « Administrative Problems of Tax-Based Incomes Policies », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1978, p. 363 — 389.
- Donner, A.W. et Peters, D.D., *The Monetarist Counter-Revolution: A Critique of Canadian Monetary Policy 1975-1979*, Toronto, James Lorimer, 1979.
- Eckstein, Otto, « Foundations of Aggregate Supply Price », *American Economic Review*, vol. 74, mai 1984, p. 216-220.
- Fallick, J.L. et Elliott, R.F. (édit.), *Incomes Policy, Inflation and Relative Pay*, Londres, George Allen and Unwin, 1981.
- Feldstein, M., « Inflation and the American Economy », *The Public Interest*, printemps 1982.
- Fellner, W., « The Valid Core of Rationality Hypotheses in the Theory of Expectations », *Journal of Money, Credit and Banking*, vol. 12, novembre 1980, p. 763-787.
- Fischer, S., « Long Term Contracts, Rational Expectations, and the Optimal Money Supply Rule », *Journal of Political Economy*, vol. 85, avril 1977, p. 191-206.
- , *Contracts, Credibility, and Disinflation*, document n° 1339, Cambridge (Mass.), National Bureau of Economic Research, 1984.
- Flanagan, R.J., « Wage Interdependence in Unionized Labor Markets », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, 1976, p. 635-673.
- Flanagan, R.J., Soskice, D.W. et Ulman, L., *Unionism, Economic Stabilization and Incomes Policies: The European Experience*, Washington (D.C.), Brookings Institution, 1983.
- Fogarty, M., « Fiscal Measures and Wage Settlements », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 2, 1973, p. 29-65.
- Fortin, P., « Why Has Inflation Been So High and Persistent in Canada? » dans *Cahier 8303*, département d'économique, Université Laval, Québec, 1983.
- , « Unemployment in Canada: A Macroeconomic Disease in Need of a Macroeconomic Cure », dans M. Gunderson, N. Meltz et S. Ostry (édit.), *Unemployment: Can It Be Reduced? An International Perspective*, Toronto, University of Toronto Press, 1985, à paraître.
- Fortin, P. et Newton, K., « Labour Market Tightness and Wage Inflation in Canada » dans N.M. Baily (édit.), *Workers, Jobs and Inflation*, Washington (D.C.), Brookings Institution, 1982.

- Fortin, P. et Phaneuf, L., *Why Is the Unemployment Rate so High in Canada?*, étude présentée à la réunion de la Canadian Economics Association, Saskatoon, 1979.
- Fournier, P., « La concertation au Canada : études de cas et perspectives » dans *L'État et les milieux économiques*, vol. 32 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Frank, J.G., *Compensation and Industrial Relations — Into the 1980s*, Ottawa, Conference Board du Canada, 1979.
- Friedman, M., « The Role of Monetary Policy », *American Economic Review*, vol. 58, 1968, p. 1–17.
- , « Lessons from the 1979–82 Monetary Policy Experiment », *American Economic Review*, vol. 74, mai 1984, p. 382–387.
- Frye, J.F. et Gordon, R.J., « Government Intervention in the Inflation Process: The Econometrics of 'Self-Inflicted Wounds' », *American Economic Review*, vol. 71, mai 1981, p. 288–294.
- Garbarino, J., *Wage Policy and Long-Term Contracts*, Washington (D.C.), Brookings Institution, 1962.
- Giersch, H., « Aspects of Growth, Structural Change, and Employment — A Schumpeterian Perspective », *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 115, n° 4, p. 629–652.
- Gordon, R.J., « The Response of Wages and Prices to the First Two Years of Controls », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, 1973, p. 765–778.
- , « The Impact of Aggregate Demand on Prices », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, 1975a, p. 765–768.
- , « Alternative Responses of Policy to External Supply Shocks », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 6, 1975b, p. 183–206.
- , « Postwar Macroeconomics: The Evolution of Events and Ideas » dans M. Feldstein (édit.), *The American Economy in Transition*, Chicago, University of Chicago Press, 1980.
- , « Why U.S. Wage and Employment Behaviour Differs from that in Britain and Japan », *Economic Journal*, vol. 92, mars 1982, p. 13–44.
- , « A Century of Evidence on Wage and Price Stickiness in the United States, the United Kingdom, and Japan » dans J. Tobin (édit.), *Macroeconomics, Prices and Quantities*, Washington (D.C.), Brookings Institution, 1983.
- , « Understanding Inflation in the 1980s », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, 1985, p. 263–299.
- Gray, J.A., « Wage Indexation: A Macroeconomic Approach », *Journal of Monetary Economics*, vol. 2, avril 1976, p. 221–235.
- Grubb, D., Jackman, R.A. et Layard, P.R.G., « Causes of the Current Stagflation », *Review of Economics Studies*, vol. 49, numéro spécial, 1982, p. 707–730.
- , « Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries », *European Economic Review*, mars avril 1983, p. 11–39.
- Grubel, H.G., « Canadian Monetary Policy as a Reflection of Major Trends in Economic Theory: 1951–1981 », *Western Economic Review*, vol. 2, avril 1983, p. 1–27.
- Hagens, J.B. et Russell, R.R., « Testing for the Effectiveness of Wage-Price Controls: An Application to the Carter Program », *American Economic Review*, vol. 75, mars 1985, p. 191–207.
- Hall, R.E., *Explorations in the Gold Standard and Related Policies for Stabilizing the Dollar*, étude présentée à la Conférence du NBER portant sur l'Inflation, Washington (D.C.), février 1981.
- Hall, R.E. et Lillien, D., « Efficient Wage Bargains Under Uncertain Supply and Demand », *American Economic Review*, vol. 69, décembre 1979, p. 868–879.
- Hébert, A., « Public Sector Bargaining in Quebec: A Case of Hyper-centralization » dans G. Swimmer et M. Thompson (édit.), *Conflict or Compromise: The Future of Public Sector Labour Relations*, Montréal, Institut de recherches politiques, 1984.

- Helliwell, J.F., « Recent Evidence from Macroeconomic Models of the Canadian Economy » dans G. Mason (édit.), *Macroeconomics: Theory, Policy and Evidence*, Winnipeg, Institute for Social and Economic Research, 1983.
- , « Stagflation and Productivity Decline in Canada, 1974–82 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 17, mai 1984, p. 191–216.
- , « Comparative Macroeconomics of Stagflation », Vancouver, Université de la Colombie-Britannique, 1985, polycopié.
- Helliwell, J.F., MacGregor, R.R. et Padmore, T., « La croissance économique et la productivité au Canada de 1955 à 1990 », dans *La croissance économique : Les facteurs déterminants et ses perspectives*, vol. 22 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Henry, S.G.B., « Incomes Policy and Aggregate Pay » dans J.L. Fallick (édit.), *Incomes Policy, Inflation and Aggregate Pay*, Londres, George Allen and Unwin, 1981.
- Henry, S.G.B. et Ormerod, P.A., « Incomes Policy and Wage Inflation: Empirical Evidence for the U.K. 1961–1971 », *National Institute Economic Review*, vol. 85, 1978, p. 31–39.
- Holt, C.C., MacRae, C.D., Schweitzer, S.O. et Smith, R.E., *The Unemployment Inflation Dilemma: A Manpower Solution*, Washington (D.C.), The Urban Institute, 1971.
- Howard, J.V., « A Method of Controlling Inflation », *Economic Journal*, vol. 86, décembre 1976, p. 832–844.
- Howitt, P., « L'Indexation et l'adaptation à l'inflation au Canada » dans *L'évolution macro-économique depuis la Guerre*, vol. 20 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Isard, P., « The Effectiveness of Using the Tax System to Curb Inflationary Collective Bargains: An Analysis of the Wallish-Weintraub Plan », *Journal of Political Economy*, vol. 81, p. 729–740.
- Jackman, R.A., *Counter-Inflationary Policy in a Unionised Economy with Non-Synchronized Wage Setting*, document n° 302, Stockholm, Institute for International Economic Studies, Université de Stockholm, 1984.
- Jackman, R.A. et Layard, P.R.G., « Trade Unions, the NAIRU, and a Wage-Inflation Tax », *Economica*, vol. 49, août 1982a, p. 232–239.
- , « An Inflation Tax », *Fiscal Studies*, vol. 3, 1982b, p. 47–59.
- Jacoby, S.M. et Mitchell, D.J.B., « Employer Preferences for Long-Term Union Contracts », *Journal of Labour Research*, vol. 5, été 1984, p. 215–228.
- Johnston, J., « The Elusive Phillips Curve », *Journal of Macroeconomics*, vol. 2, 1980, p. 265–286.
- , *L'opinion publique et la politique d'État au Canada*, vol. 35 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspective de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Kahn, G.A., « International Differences in Wage Behavior: Real, Nominal, or Exaggerated? », *American Economic Review*, vol. 74, mai 1984, p. 155–159.
- Kaliski, S.F., « Why Must Unemployment Remain So High? », *Analyse de politiques*, vol. 10, juin 1984, p. 127–159.
- , « Tendances, changements et déséquilibres : un tour d'horizon » dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada*, vol. 17 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspective de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Karni, E., « On Optimal Wage Indexation », *Journal of Political Economy*, vol. 91, avril 1983, p. 282–292.
- Keynes, J.M., *The General Theory of Employment Interest and Money*, Londres, Macmillan, Papermac Edition 1964, première édition 1936.
- Kotowitz, Y. et Portes, R., « Tax on Wage Increases: A Theoretical Analysis », *Journal of Public Economics*, vol. 3, mai 1974, p. 113–132.

- Kumar, P., « La croissance des syndicats au Canada : rétrospective et prospective » dans *Les relations de travail au Canada*, vol. 16 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Lacroix, R., « L'activité de grève au Canada » dans *Les relations de travail au Canada*, vol. 16 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada., 1986.
- Latham, R.W. et Peel, D.A., « The 'Tax on Wage Increases' When the Firm is a Monopsonist », *Journal of Public Economics*, vol. 8, octobre 1979, p. 274–353.
- Layard, R.A., « Is Incomes Policy the Answer to Unemployment? », *Economica*, vol. 49, août 1982a, p. 219–239.
- , *More Jobs, Less Inflation: The Case for a Counter-Inflation Tax*, Londres, Grant McIntyre, 1982b.
- Lerner, A.P., « Stagflation: Its Cause and Cure », *Challenge*, septembre-octobre, 1977a.
- , « From Pre-Keynes to Post-Keynes », *Social Research*, vol. 44, automne 1977b, p. 387–415.
- , « A Wage Increase Permit Plan to Stop Inflation », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1978, p. 491–505.
- Lerner, A.P. et Colander, D., *Map: A Market Anti-Inflation Plan*, New York, Harcourt Brace Jovanovich, 1980.
- Letourneau, R.S., *The Impact of the Anti-Inflation Program: A Framework for Analysis*, Ottawa, Conference Board du Canada, 1979.
- Lipsey, R.G., « The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1862–1957: A Further Analysis », *Economica*, vol. 27, 1960, p. 1–31.
- , « Wage-Price Controls: How To Do a Lot of Harm by Trying to Do a Little Good », *Analyse de politiques*, vol. 3, hiver 1977, p. 1–13.
- , « World Inflation », *Economic Record*, vol. 55, décembre 1979, p. 283–296.
- , « The Understanding and Control of Inflation: Is There a Crisis in Macro-economics? », *Revue canadienne d'économie*, vol. 14, novembre 1981, p. 545–576.
- , *The Great Anti-Inflation War 1975-?*, Woodward Lectures, Vancouver, Université de la Colombie-Britannique, mars 1983.
- , « After Monetarism » dans J. Cornwall (édit.), *After Stagflation*, New York, M.E. Sharpe, 1984.
- Lipsey, R.G. et Parkin, M. « Incomes Policy: A Reappraisal », *Economics*, vol. 37, mai 1970, p. 1–31.
- Lipsey, R.G. et Purvis, D.D. « If Controls Must Come, TIP Would Be Wrong Choice », *Financial Post*, 15 mai 1982.
- Lucas, R.E., « Econometric Policy Evaluation: A Critique » dans K. Brunner et A.H. Meltzer (édit.), *The Phillips Curve and Labor Markets*, Amsterdam, North-Holland, 1976.
- McCallum, J., « Inflation and Social Consensus in the Seventies », *Economic Journal*, vol. 93, décembre 1983a, p. 784–805.
- , « Some International Evidence on the Lucas Critique », Montréal, Université du Québec à Montréal, polycopié, à paraître dans *American Economic Review*, 1984.
- , « Wage Gaps, Factor Shares, and Real Wages », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87, n° 2, 1985a.
- , « Two Cheers for the Anti-Inflation Board », *Analyse de politiques*, 1985b, à paraître.
- McMenamin, J.S. et Russell, R.R., « Measuring Labor Compensation in Controls Programs » dans J.E. Triplett (édit.), *The Measurement of Labor Cost*, Chicago, University of Chicago Press, 1983.
- Macurdy, T. et Pencavel, J., *Testing between Competing Models of Wage and Employment Determination in Unionized Markets*, Stanford, Université Stanford, 1983, polycopié.

- Maital, S., « Reducing Unemployment in the NonZero-Sum Society », document présenté à la conférence *Unemployment: Can It Be Reduced?*, Toronto, Centre for Industrial Relations, Université de Toronto, novembre 1984.
- Maital, S. et Y. Benjamini, « Inflation as Prisoner's Dilemma », *Journal of Post-Keynesian Economics*, vol. 2, été 1980, p. 459–481.
- Maital, S. et Meltz, N.M., « Labour and Business Attitudes Towards a new Social Contract », communication présentée à l'assemblée annuelle de l'Association canadienne des relations industrielles, Guelph (Ont.), 1984.
- Malinvaud, E., « Some Problems of Prices and Incomes Policy in France » dans R. Stone et W. Peterson (édit.), *Econometric Contributions to Public Policy*, Londres, Macmillan, 1978.
- , « Wages and Unemployment », *Economic Journal*, vol. 92, 1982, p. 1–12.
- Martin, A., « La dimension politique de l'emploi et du bien-être : orientations nationales et interdépendance internationale » dans *L'État et les milieux économiques*, vol. 32 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Martinello, F., *Wage and Employment Determination in a Unionized Industry: The IWA and the B.C. Wood Products Industry*, thèse de doctorat, Université de la Colombie-Britannique, 1984.
- Maslove, A.M., « The Political Economy of a Canadian Incomes Control Policy: A Microeconomic Perspective », *Western Economic Review*, vol. 1, décembre 1982, p. 46–66.
- Maslove, A.M. et Swimmer, G., *Wage Controls in Canada 1975–78*, Montréal, Institut de recherches politiques, 1980.
- Mayer, T., « Fervent Hopes vs. Dismal Reality », *Challenge*, mars-avril 1984, p. 49–52.
- Meade, J.E., *Wage Fixing*, Londres, George Allen and Unwin, 1984.
- Mitchell, D.J.B., « The Rise and Fall of Real Wage Insurance », *Relations industrielles*, vol. 19, hiver 1980, p. 64–73.
- , « Gain-Sharing: An Anti-Inflation Reform », *Challenge*, juillet-août 1982, p. 18–25.
- , « Wage Flexibility in the United States: Lessons from the Past », *American Economic Review*, vol. 75, mai 1985a, p. 36–40.
- , « Wage Flexibility: Then and Now », *Relations industrielles*, 1985b, à paraître.
- Mortensen, D.T., « A Theory of Wage and Employment Dynamics » dans E.S. Phelps et al., *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York, Norton, 1970.
- , *Job Search and Labor Market Analysis*, document n° 594, Evanston (Ill.), Northwestern University, 1984.
- Muth, J.F., « Rational Expectations and the Theory of Price Movements », *Econometrica*, vol. 29, p. 315–335.
- Nichols, D.A., « Comparing TIP to Wage Subsidies », *American Economic Review*, vol. 69, mai 1979, p. 207–211.
- , « Wage Measurement Questions Raised by an Incomes Policy », dans J.E. Triplett (édit.), *The Measurement of Labor Cost*, Chicago, University of Chicago Press, 1983.
- Noll, R.G., *The Feasibility of Marketable Emissions Permits in the United States*, document n° 397, Los Angeles, California Institute of Technology, 1981.
- Nordhaus, W.D., « Macroconfusion: The Dilemmas of Economic Policy » dans J. Tobin (édit.), *Macroeconomics, Prices, and Quantities*, Washington (D.C.), Brookings Institution, 1983.
- Okun, A., « The Great Stagflation Swamp », *Challenge*, vol. 20, novembre-décembre 1977, p. 6–13.
- , « Efficiency Disinflationary Policies », *American Economic Review*, vol. 68, mai 1978, p. 348–352.
- , *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*, Washington (D.C.), Brookings Institution, 1981.

- O'Reilly, Brian, « Les prix dans l'après-guerre » dans *L'évolution macro-économique depuis la guerre*, vol. 20 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- O'Reilly, B., White, W.R. et Ford, Robert, « La flexibilité des prix et les fluctuations du cycle économique au Canada : un tour d'horizon » dans *L'évolution macro-économique depuis la guerre*, vol. 20 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Oswald, A.J., « Three Theorems on Inflation, Taxes and Marginal Employment Subsidies », *Economic Journal*, 1984a, à paraître.
- , *Trade Unions and the Welfare Economics of Wages and Incomes Policy*, document n° 177, Princeton (N.J.), Industrial Relations Section, Princeton University, 1984b.
- Panitch, L., « L'expérience tripartite » dans *L'État et les milieux économiques*, vol. 32 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Service Canada, 1985.
- Parkin, M., Sumner, M.T. et Jones, R.A., « A Survey of the Econometric Evidence of the Effects of Incomes Policy on the Rate of Inflation » dans M. Parkin et M.T. Sumner (édit.), *Incomes Policy and Inflation*, Manchester, Manchester University Press, 1972, p. 1–29.
- Pencavel, J.H., « The American Experience with Incomes Policies » dans J.L. Fallick et R.F. Elliott (édit.), *Incomes Policies, Inflation and Relative Pay*, Londres, George Allen and Unwin, 1981.
- , « The Effects of Incomes Policies on the Frequency and Size of Wage Changes », *Economica*, vol. 49, 1982, p. 147–159.
- Perry, G.L., « Changing Labor Markets and Inflation », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, 1970, p. 411–418.
- , « Inflation in Theory and Practice », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, 1980, p. 207–241.
- , « What Have We Learned About Disinflation? », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1983, p. 587–602.
- Phelps, E.S., « Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium », *Journal of Political Economy*, vol. 76, p. 678–711.
- , « Disinflation Without Recession: Adaptive Guideposts and Monetary Policy », *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 114, n° 4, 1978a, p. 783–809.
- , « Commodity-Supply Shock and Full-Employment Monetary Policy », *Journal of Money Credit and Banking*, vol. 10, 1978b, p. 206–221.
- , « Obstacles to Curtailing Inflation » dans J.H. Gapinski et C.E. Rockwood (édit.), *Essays in Post-Keynesian Inflation*, Cambridge, (Mass.), Ballinger, 1979.
- Phillips, A.W., « The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957 », *Economica*, vol. 25, 1958, p. 283–299.
- Pissarides, C.A., « Taxes, Subsidies and Equilibrium Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 52, janvier 1985, p. 121–133.
- Portes, R., « The Control of Inflation: Lessons from East European Experience », *Economica*, vol. 44, mai 1977, p. 109–130.
- Possen, U.M., « Wage and Price Controls in a Dynamic Manó Model », *Econometrica*, vol. 46, janvier 1978, p. 105–126.
- Purvis, D.D. et Smith, C., « La politique budgétaire au Canada de 1983 à 1984 » dans *Les politiques budgétaire et monétaire*, vol. 21 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Reid, F., « Canadian Wage and Price Controls », *Analyse de politiques*, vol. 2, 1976, p. 103–133.
- , « The Effect of Controls on the Rate of Wage Change in Canada », *Revue canadienne d'économie*, vol. 12, n° 2, 1979, p. 214–227.

- _____, « Control and Decontrol of Wages in the United States: An Empirical Analysis », *American Economic Review*, vol. 71, mars 1981, p. 108–120.
- _____, « Price and Wage Controls in Canada » dans John C. Anderson et M.C. Gunderson (édit.), *Union-Management Relations In Canada*, Don Mills, Addison-Wesley, 1982.
- Reid, R. et Meltz, N.M., « Courses of Shifts in the Unemployment-Vacancy Relationship: An Empirical Analysis for Canada », *Review of Economics and Statistics*, vol. 61, août 1979, p. 470–475.
- Riddell, W.C., « The Empirical Foundations of the Phillips Curve: Evidence from Canadian Wage Contract Data », *Econometrica*, vol. 47, 1979, p. 1–24.
- _____, « The Responsiveness of Wage Settlements in Canada and Economic Policy », *Analyse de politiques*, vol. 9, mars 1983, p. 9–23.
- _____, coordonateur de la recherche, *Le travail et le salaire : le marché du travail*, vol. 17 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- _____, *La coopération ouvrière-patronale au Canada*, vol. 15 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985b.
- _____, *Les relations de travail au Canada*, vol. 16 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985c.
- _____, *S'adapter au Changement : l'adaptation du marché du travail au Canada*, vol. 18 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985d.
- Riddell, W.C. et Smith, P.M., « Expected Inflation and Wage Changes in Canada, 1967–81 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 15, août 1982, p. 377–394.
- Russell, R.R., « Can Income Policies Work? » dans K.R. Munroe (édit.), *The Political Process and Economic Change*, New York, Agathon Press, 1983.
- Sachs, J.D., « Wages, Profits, and Macroeconomic Adjustment: A Comparative Study », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1979, p. 269–319.
- _____, « The Changing Cyclical Behavior of Wages and Prices », *American Economic Review*, vol. 70, mars 1980, p. 78–90.
- _____, « Real Wages and Unemployment in OECD Countries », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, 1983, p. 255–289.
- Sargent, J., « The Ends of Four Big Inflation », document n° 90, janvier 1981, présenté à la Conférence sur l'inflation du NBER, octobre, 1980.
- _____, coordonateur de la recherche, *Les politiques budgétaire et monétaire*, vol. 21 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Scarth, W.M., « An Evaluation of Tax-Based Income Policies » dans M. Walker (édit.), *Tax-Based Income Policies: A Cure for Inflation*, Vancouver, Institut Fraser, 1982.
- Schelling, T.C., « Establishing Credibility: Strategic Considerations », *American Economic Review*, vol. 72, mai 1982, p. 77–80.
- Schultze, C.L., « Some Macro Foundations for Micro Theory », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1981, p. 521–576.
- _____, « Cross-Country and Cross-Temporal Differences in Inflation Responsiveness », *American Economic Review*, vol. 74, mai 1984, p. 160–165.
- Scott, H.F., « A Tax on Price Increases? », *Economic Journal*, vol. 71, juin 1961, p. 350–366.
- Seidman, L.S., « A New Approach to the Control of Inflation », *Challenge*, vol. 19, juillet-août 1976a, p. 39–43.
- _____, « A Payroll Tax-Credit to Restrain Inflation », *National Tax Journal*, vol. 29, décembre 1976b, p. 398–412.

- _____, « Tax-Based Incomes Policies », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, 1978a, p. 301–348.
- _____, « Would Tax Shifting Undermine the Tax-Based Incomes Policy? », *Journal of Economic Issues*, vol. 12, septembre 1978b, p. 647–676.
- _____, « The Role of a Tax-Based Incomes Policy », *American Economic Review*, vol. 69, mai 1979a, p. 202–206.
- _____, « TIP: Feasibility and Equity », *Journal of Post Keynesian Economics*, vol. 1, été 1979b, p. 24–37.
- _____, « Equity and Tradeoffs in a Tax-Based Incomes Policy », *American Economic Review*, vol. 71, mai 1981, p. 295–300.
- Sheahan, J., *The Wage-Price Guideposts*, Washington (D.C.), Brookings Institution, 1967.
- Shupp, F.R., « Optimal Policy Rules for a Temporary Incomes Policy », *Review of Economic Studies*, vol. 43, juin 1976, p. 249–260.
- Smith, D.C., *Politiques des revenus : certaines expériences à l'étranger et les conclusions à en tirer pour le Canada*, étude spéciale n° 4, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1966.
- Solow, R.M., « What to Do (Macroeconomically) When OPEC Comes » dans S. Fischer (édit.), *Rational Expectations and Economic Policy*, Chicago, University of Chicago Press, 1980, p. 249–267.
- Sparks, G.R., « La théorie et la pratique de la politique monétaire canadienne de 1945 à 1983 » dans *Les politiques budgétaires et monétaires*, vol. 21 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Steuer, M.D., « Economic Policy and Union Activity » dans B.C. Roberts (édit.), *Industrial Relations — Contemporary Problems and Perspectives*, Londres, Methuen, 1962.
- Sumner, M.T., « Le Prélèvement Conjoncturel », *Public Finance*, vol. 30, n° 3, 1975, p. 461–465.
- Sumner, M.T. et Ward, R., « The Reappearing Phillips Curve », *Oxford Economic Papers*, vol. 35, 1983, p. 306–320.
- Tarantelli, E., « The Credibility of Monetary Policy and the Regulation of Inflation and Unemployment in Western Countries » dans M. Gunderson, N. Meltz et S. Ostry (édit.), *Unemployment: Can It Be Reduced? An International Perspective*, Toronto, University of Toronto Press, 1984, à paraître.
- Taylor, J.B., « Staggered Wage Setting in a Macro Model », *American Economic Review*, vol. 69, mai 1979, p. 108–113.
- _____, « Aggregate Dynamics and Staggered Contracts », *Journal of Political Economy*, vol. 88, février 1980a, p. 1–23.
- _____, « Output and Price Stability: An International Comparison », *Journal of Economic Dynamics and Control*, vol. 2, 1980b, p. 109–132.
- _____, « Establishing Credibility: A Rational Expectations Viewpoints », *American Economic Review*, vol. 72, mai 1982a, p. 81–85.
- _____, « Union Wage Settlements During a Disinflation », *American Economic Review*, vol. 73, décembre 1983, p. 981–993.
- _____, « Recent Changes in Macro Policy and its Effects: Some Time Series Analysis », *American Economic Review*, vol. 74, mai 1984a, p. 206–210.
- _____, *Improvements in Macroeconomic Stability: The Role of Wages and Prices*, document n° 1491, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Mass.), 1984b.
- Thurow, C.C., « An International Keynesian Yank », *Challenge*, mars-avril 1983, p. 36–39.
- Tobin, J., « Inflation and Unemployment », *American Economic Review*, vol. 62, mars 1972.
- _____, « How Dead Is Keynes? », *Economic Inquiry*, vol. 15, octobre 1977, p. 459–468.
- _____, « Stabilization Policy Ten Years After », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, 1980a, p. 19–71.

- , *Asset Accumulation and Economic Activity*, Chicago, University of Chicago Press, 1980b.
- , *After Disinflation, Then What?*, Killam Lecture, Université Dalhousie, octobre 1982.
- , « A Social Compost for Restraint », *Challenge*, mars-avril 1984, p. 52–54.
- Vaillancourt, F., « La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada » dans *La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada*, vol. 1 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Vanderkamp, J., « Wage and Price Controls: Some Basic Macro Issues », étude présentée à la conférence *Economic Policies for Canada in the 1980s*, 1982.
- von Weizsäcker, C.C. « Grenzen der traditionellen Globalsteuerung », *Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik*, vol. 189, p. 1–41.
- Vroman, W., *Wage Inflation: Prospects for Deceleration*, Washington (D.C.), The Urban Institute Press, 1983.
- Waldie, K.G., « L'évolution de la concertation entre les travailleurs et l'État en matière de politique économique » dans *La coopération ouvrière-patronale au Canada*, vol. 15 des études préparées pour la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.
- Wallich, H.C., articles dans *Newsweek*, 5 septembre 1966 et 14 décembre 1970, article dans le *New York Times*, 16 décembre 1970.
- , « Alternative Strategies for Price and Wage Controls », *Journal of Economic Issues*, décembre 1972, p. 89–104.
- Wallich, H.C. et Weintraub, S., « A Tax-Based Incomes Policy », *Journal of Economic Issues*, vol. 5, juin 1971, p. 1–19.
- Weintraub, S., « An Incomes Policy to Stop Inflation », *Lloyds Bank Review*, janvier 1970, p. 1–12.
- , « Incomes Policy Completing Stabilization Triangle », *Journal of Economic Issues*, décembre 1972, p. 105–122.
- , *Capitalism's Inflation and Unemployment Crisis*, Reading (Mass.), Addison-Wesley, 1978.
- , *Our Stagflation Malaise*, Westport (Conn.), Quorum Books, 1982.
- Weldon, J.C., « Wage Controls and the Canadian Labour Movement », publication n° 10, Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives, 1983.
- Wilcox, J.A., « Demand Shocks, Supply Shocks, and Wage-Setting Institutions: An International Comparison », Berkeley, Université de Californie, 1983, polycopié.
- Wilson, T.A. et Jump, G.V., *The Influence of the Anti-Inflation Program on Aggregate Wages and Prices*, Ottawa, Anti-Inflation Board, 1979.
- Wilton, D.A., *Salaires et inflation au Canada*, étude préparée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1980.
- , *An Assessment of Canada's Experience with Wage and Price Controls in 1975–78*, étude préparée pour le ministère des Finances, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1982.
- , « An Evaluation of Wage and Price Controls in Canada », *Analyse de politiques*, vol. 10, juin 1983, p. 167–176.
- Wood, A., *A Theory of Pay*, Cambridge, Cambridge University Press, 1978.
- You, J.S., « Is Tax-Based Incomes Policy an Answer? », *Analyse de politiques*, vol. 8, hiver 1982, p. 95–102.



Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada

L'ÉCONOMIE

La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada (vol. 1), *François Vaillancourt, coordonnateur de la recherche*

- Vol. 1 La répartition du revenu et la sécurité économique au Canada,
*F. Vaillancourt (R)**

La structure industrielle (vol. 2-8), *Donald G. McFetridge, coordonnateur de la recherche*

- Vol. 2 L'industrie canadienne en transition, *D.G. McFetridge (R)*
Vol. 3 L'industrie canadienne et le virage technologique, *D.G. McFetridge (R)*
Vol. 4 La mise en oeuvre de la politique industrielle canadienne, *D.G. McFetridge (R)*
Vol. 5 Les dimensions économiques de la politique et de la stratégie industrielles,
D.G. McFetridge (R)
Vol. 6 Les économies d'échelle et la productivité : l'écart entre le Canada et
les États-Unis, *J.R. Baldwin et P.K. Gorecki (M)*
Vol. 7 La politique en matière de concurrence et les échanges verticaux,
F. Mathewson et R. Winter (M)
Vol. 8 L'économie politique de l'adaptation économique, *M. Trebilcock (M)*

Le commerce international (vol. 9-14), *John Whalley, coordonnateur de la recherche*

- Vol. 9 La politique commerciale canadienne et l'économie mondiale,
J. Whalley (M)
Vol. 10 Le Canada et le système d'échanges multilatéraux, *J. Whalley (R)*
Vol. 11 Le libre-échange canado-américain, *J. Whalley (R)*
Vol. 12 La politique intérieure et le milieu économique international,
J. Whalley (R)
Vol. 13 Le commerce, la politique industrielle et la concurrence internationale,
R.G. Harris (M)
Vol. 14 Le secteur primaire et la politique d'exportation de l'eau au Canada,
J. Whalley (R)

Le marché du travail et les relations de travail (vol. 15-18), *Craig Riddell, coordonnateur de la recherche*

- Vol. 15 La coopération ouvrière-patronale au Canada, *C. Riddell (R)*
Vol. 16 Les relations de travail au Canada, *C. Riddell (R)*
Vol. 17 Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada, *C. Riddell (R)*
Vol. 18 S'adapter au changement : l'adaptation du marché du travail au Canada,
C. Riddell (R)

La macro-économie (vol. 19-25), *John Sargent, coordonnateur de la recherche*

- Vol. 19 Le rendement macro-économique et les questions d'orientation, *J. Sargent (M)*
Vol. 20 L'évolution macro-économique depuis la Guerre, *J. Sargent (R)*
Vol. 21 Les politiques budgétaire et monétaire, *J. Sargent (R)*
Vol. 22 La croissance économique : ses facteurs déterminants et ses perspectives,
J. Sargent (R)

* (R) indique un recueil, (M) une monographie.

- Vol. 23 Les perspectives économiques de longue durée au Canada : un colloque, *J. Sargent* (R)
Vol. 24 L'expérience macro-économique à l'étranger : un colloque, *J. Sargent* (R)
Vol. 25 La lutte contre l'inflation et le chômage au Canada, *C. Riddell* (M)

La pensée économique et les questions sociales (vol. 26 et 27), *David Laidler*,
coordonnateur de la recherche

- Vol. 26 Le bien-être économique, *D. Laidler* (R)
Vol. 27 Les réactions au changement économique, *D. Laidler* (R)

LA POLITIQUE ET LES INSTITUTIONS DE L'ÉTAT

Le Canada et l'économie politique internationale (vol. 28–30), *Denis Stairs et Gilbert R. Winham*,
coordonnateurs de la recherche

- Vol. 28 Le Canada et le milieu politico-économique international, *D. Stairs et G.R. Winham* (R)
Vol. 29 Les dimensions politiques des rapports économiques entre le Canada et les États-Unis, *D. Stairs et G.R. Winham* (R)
Vol. 30 Quelques problèmes concernant l'élaboration de la politique économique extérieure, *D. Stairs et G.R. Winham* (R)

L'État et la société dans le monde moderne (vol. 31 et 32), *Keith Banting*,
coordonnateur de la recherche

- Vol. 31 L'État et la société : le Canada dans une optique comparative, *K. Banting* (R)
Vol. 32 L'État et les milieux économiques, *K. Banting* (R)

Le constitutionnalisme, la citoyenneté et la société (vol. 33–35), *Alan Cairns et Cynthia Williams*,
coordonnateurs de la recherche

- Vol. 33 Le constitutionnalisme, la citoyenneté et la société au Canada, *A. Cairns et C. Williams* (R)
Vol. 34 Les dimensions politiques du sexe, de l'ethnie et de la langue au Canada, *A. Cairns et C. Williams* (R)
Vol. 35 L'opinion publique et la politique d'État du Canada, *R. Johnston* (M)

Les institutions de représentation (vol. 36–39), *Peter Aucoin*,
coordonnateur de la recherche

- Vol. 36 Les partis et la représentation régionale au Canada, *P. Aucoin* (R)
Vol. 37 L'Administration fédérale et la réceptivité aux besoins des régions, *P. Aucoin* (R)
Vol. 38 Le gouvernement représentatif et la réforme des institutions, *P. Aucoin* (R)
Vol. 39 Le fédéralisme intra-étatique au Canada, *D.V. Smiley et R.L. Watts* (M)

Les dimensions politiques de la politique économique (vol. 40–43), *G. Bruce Doern*,
coordonnateur de la recherche

- Vol. 40 Les dimensions politiques de la politique économique, *G.B. Doern* (R)
Vol. 41 La budgétisation au fédéral et au provincial, *A.M. Maslove, M.J. Prince et G.B. Doern* (M)
Vol. 42 La réglementation économique et le système fédéral, *R. Schultz et A. Alexandroff* (M)
Vol. 43 La bureaucratie au Canada : son contrôle et sa réforme, *S.L. Sutherland et G.B. Doern* (M)

La politique industrielle (vol. 44 et 45), *André Blais*,
coordonnateur de la recherche

- Vol. 44 La politique industrielle, *A. Blais* (R)
Vol. 45 Une sociologie politique de l'aide à l'industrie, *A. Blais* (M)

LE DROIT ET LA CONSTITUTION

- Le droit, la société et l'économie** (vol. 46–51), *Ivan Bernier et Andrée Lajoie, coordonnateurs de la recherche*
- Vol. 46 Le droit, la société et l'économie, *I. Bernier et A. Lajoie* (R)
 - Vol. 47 La Cour suprême du Canada comme agent de changement politique, *I. Bernier et A. Lajoie* (R)
 - Vol. 48 Les règlements, les sociétés d'État et les tribunaux administratifs, *I. Bernier et A. Lajoie* (R)
 - Vol. 49 Le droit de la famille et le droit social au Canada, *I. Bernier et A. Lajoie* (R)
 - Vol. 50 La protection des consommateurs, le droit de l'environnement et le pouvoir des sociétés, *I. Bernier et A. Lajoie* (R)
 - Vol. 51 Le droit du travail et le droit urbain au Canada, *I. Bernier et A. Lajoie* (R)
- Le milieu juridique international** (vol. 52–54), *John J. Quinn, coordonnateur de la recherche*
- Vol. 52 Le milieu juridique international, *J.J. Quinn* (R)
 - Vol. 53 Le développement économique du Canada et le système de commerce international, *M.M. Hart* (M)
 - Vol. 54 Le Canada et le nouveau droit international de la mer, *D.M. Johnston* (M)
- L'harmonisation du droit au Canada** (vol. 55 et 56), *Ronald C.C. Cuming, coordonnateur de la recherche*
- Vol. 55 L'harmonisation du droit au Canada, *R.C.C. Cuming* (R)
 - Vol. 56 L'harmonisation du droit commercial au Canada, *R.C.C. Cuming* (R)
- Les accords institutionnels et constitutionnels** (vol. 57 et 58), *Clare F. Beckton et A. Wayne MacKay*
- Vol. 57 Les dossiers permanents du fédéralisme canadien, *C.F. Beckton et A.W. MacKay* (R)
 - Vol. 58 Les tribunaux et la Charte, *C.F. Beckton et A.W. MacKay* (R)

LE FÉDÉRALISME ET L'UNION ÉCONOMIQUE

- Le fédéralisme et l'union économique** (vol. 58–72), *Mark Krasnick, Kenneth Norrie et Richard Simeon, coordonnateurs de la recherche*
- Vol. 59 Le fédéralisme et l'union économique au Canada, *K. Norrie, R. Simeon et M. Krasnick* (M)
 - Vol. 60 Points de vue sur l'union économique canadienne, *M. Krasnick* (R)
 - Vol. 61 Le partage des pouvoirs et la politique d'État, *R. Simeon* (R)
 - Vol. 62 Le partage des pouvoirs : études de cas, *M. Krasnick* (R)
 - Vol. 63 Les relations intergouvernementales, *R. Simeon* (R)
 - Vol. 64 Les disparités et les adaptations interrégionales, *K. Norrie* (R)
 - Vol. 65 Le fédéralisme fiscal, *M. Krasnick* (R)
 - Vol. 66 La libre circulation des capitaux à l'intérieur de l'union économique canadienne, *N. Roy* (M)
 - Vol. 67 La gestion économique et le partage des pouvoirs, *T.J. Courchene* (M)
 - Vol. 68 Les dimensions régionales de la Confédération, *J. Whalley* (M)
 - Vol. 69 Les rapports entre les groupes de pression et les gouvernements dans le système fédéral canadien, *H.G. Thorburn* (M)
 - Vol. 70 Le Canada et le Québec : un essai rétrospectif et prospectif, *D. Latouche* (M)
 - Vol. 71 L'économie politique du fédéralisme canadien de 1940 à 1984, *R. Simeon et I. Robinson* (M)

LE NORD

- Vol. 72 Le Nord, *Michael S. Whittington, coordonnateur de la recherche* (R)

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION

Président

Donald S. Macdonald

Commissaires

Clarence L. Barber
Albert Breton
M. Angela Cantwell Peters
E. Gérard Docquier

William M. Hamilton
John R. Messer
Laurent Picard
Michel Robert

Daryl K. Seaman
Thomas K. Shoyama
Jean Casselman-Wadds
Catherine T. Wallace

Direction

Directeur exécutif
J. Gerald Godsoe

Directeur de l'élaboration des politiques
Alan Nymark

Secrétaire
Michel Rochon

Directrice des services administratifs
Sheila-Marie Cook

Conseillers principaux
David Ablett
Victor Clarke
Carl Goldenberg
Harry Stewart

Directeur des publications
Ed Matheson

Directeurs de recherche
Ivan Bernier
Alan Cairns
David C. Smith

Codirecteurs de recherche
Kenneth Norrie
John Sargent

Recherche

Économie

Directeur de recherche
David C. Smith

Attachée de direction et directrice adjointe (Services de recherche)
I. Lilla Connidis

Coordonnateurs
David Laidler
Donald G. McFetridge
Kenneth Norrie*
Craig Riddell
John Sargent*
François Vaillancourt
John Whalley

Agents de recherche
Caroline Digby
Mireille Éthier
Judith Gold
Douglas S. Green
Colleen Hamilton
Roderick Hill
Joyce Martin

Politique et institutions de l'État

Directeur de recherche
Alan Cairns

Attachée de direction
Karen Jackson

Coordonnateurs-trices
Peter Aucoin
Keith Banting
André Blais
G. Bruce Doern
Richard Simeon
Denis Stairs
Cynthia Williams
Gilbert R. Winham

Agents de recherche
Claude Desranleau
Ian Robinson

Auxiliaire administrative
Donna Stebbing

Droit et Constitution

Directeur de recherche
Ivan Bernier

Attaché de direction et administrateur du Programme de recherche
Jacques J.M. Shore

Coordonnateurs-trices
Clare F. Beckton
Ronald C.C. Cuming
Mark Krasnick
Andrée Lajoie
A. Wayne MacKay
John J. Quinn

Adjoint à la recherche et à l'administration
Nicolas Roy

Agent de recherche
Nola Silzer

*Kenneth Norrie et John Sargent ont assuré avec David Smith la direction de la recherche sur l'économie pour la dernière phase des travaux.

L'ÉCONOMIE
La macro-économie

La lutte contre l'inflation et le chômage au Canada

W. CRAIG RIDDELL

Dernier de sept volumes qui portent sur **La macro-économie** (voir la liste à la fin du volume).

Au cours des deux dernières décennies, l'inflation et le chômage ont été deux sujets de préoccupation majeurs qui ont posé certaines difficultés au point de vue politique. L'auteur de ce volume se penche sur ces difficultés et commente les diverses solutions qui ont été apportées depuis la Seconde Guerre mondiale. Il examine les possibilités qu'offrent les lignes de conduite établies telles que les restrictions sur la demande, les lignes de conduite relatives au revenu, la réforme institutionnelle et les mécanismes du gel des revenus. À son avis, une combinaison de ces diverses options constituerait la meilleure approche pour lutter contre l'inflation.

L'inflation et le chômage : faits saillants, considérations et questions importantes
L'inflation par les salaires au Canada

Le contrôle de l'inflation par la restriction de la demande

Les politiques des revenus : les contrôles des prix et des salaires sont-ils utiles ?

Les politiques de revenus axées sur des stimulants : aperçu et évaluation

Changements structurels dans les mécanismes d'établissement des salaires

W. CRAIG RIDDELL est professeur au département d'économique, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver.

JOHN SARGENT a coordonné la recherche sur *La macro-économie*; il est actuellement sous-ministre adjoint, Politique du secteur financier, ministère des Finances.



**Commission royale sur l'union économique
et les perspectives de développement du Canada**

ISBN 0-660-91518-9