

**LA LIBERALISATION DES ECHANGES,  
LES AJUSTEMENTS SALARIAUX  
ET  
L'EMPLOI AU CANADA  
PAR  
JEAN-MICHEL COUSINEAU**

**JUIN 1987**

**DOCUMENT 87-07**

Le texte reproduit dans ce document de recherche n'engage que la responsabilité de l'auteur. La diffusion de ce document a été rendue possible grâce à une subvention du fonds FCAR dans le cadre de son programme "Rapports et mémoires de recherche".



LA LIBERALISATION DES ECHANGES,  
LES AJUSTEMENTS SALARIAUX ET L'EMPLOI AU CANADA

Jean-Michel Cousineau  
Directeur  
Professeur agrégé  
Ecole de relations industrielles  
et Chercheur associé  
C.R.D.E.  
Université de Montréal\*

Colloque annuel de l'A.S.D.E.Q.

Hull, Québec

24 avril 1987

\*Nous remercions MM. A. Hollander, P-P. Proulx, R. Lacroix et F. Vaillancourt qui ont bien voulu se prêter à la discussion et nous prodiguer des conseils fort pertinents.  
Nous remercions également tous les participants à l'atelier sur "Les politiques d'ajustements" pour leurs commentaires.



## Résumé

Cette communication s'emploie à analyser les implications des connaissances sur la dynamique des salaires pour l'analyse des effets du libre-échange sur l'emploi au Canada. On y découvre que les salaires au Canada sont plus flexibles qu'aux Etats-Unis en raison de son fort degré d'exposition au commerce extérieur et de la spécialisation de ses échanges dans le domaine des ressources naturelles. Il en découlerait que l'impact d'une libéralisation des échanges serait davantage que prévu absorbé par les salaires et qu'une politique visant à encourager davantage la flexibilité de nos ajustements salariaux réduirait d'autant les coûts en emploi d'un accord de libre-échange Canada-Etats-Unis.



## Abstract

This study examines the implications of the recent research results in the literature on wage adjustment processes for the analysis of the effects of free trade on employment adjustments in Canada. It is shown that wage adjustments appear to be more flexible in Canada than in the U.S.; mainly because of its greater exposure to international trade and specialisation in the natural resource sector. One is thus lead to the conclusion that free trade would produce less damage to the Canadian economy than expected, and that a policy that would encourage even more wage flexibility in our wage adjustment process, would significantly reduce the costs in terms of lost employment of a free trade agreement between Canada and the U.S.



## INTRODUCTION

Jusqu'à tout récemment, le débat sur le libre échange a fait l'objet de nombreux travaux menés principalement par des économistes versés dans le domaine de la macroéconomie, du commerce international ou encore de l'organisation et des politiques industrielles. Très peu d'économistes du travail se sont impliqués dans ce dossier. Cet article constitue un essai d'intégration des travaux récents en matière d'ajustements salariaux dans la problématique de la libéralisation des échanges.

En théorie, la principale conséquence d'une libéralisation des échanges, la chose est bien connue, n'est pas tant d'améliorer ou de détériorer la situation générale de l'emploi, mais plutôt de perturber de façon appréciable un environnement économique et industriel donné. En effet, du point de vue de l'analyse économique et les résultats de simulation de Harris et Cox (1984) illustrent bien ce point de vue. L'emploi total reste inchangé (par hypothèse), alors que les changements intersectoriels sont très appréciables. L'emploi dans le secteur des textiles s'accroîterait de 73%, il diminuerait de 27% dans le secteur des équipements agricoles, il augmenterait de 262% dans le secteur du vêtement alors qu'il baisserait de 12% dans le secteur du bois et de 32% dans le secteur du meuble.

La caractéristique fondamentale d'une libéralisation des échanges est avant tout de modifier les prix relatifs pour l'ensemble des biens et services des économies concernées. Comme nous venons de le voir, on peut à la limite faire l'hypothèse de la stabilité globale du niveau de l'emploi sans manquer l'essentiel de ce qui constitue les principaux effets du libre-échange, à savoir un vaste redéploiement de l'emploi, de l'activité et de la structure industrielles. Il faudrait un tel nombre d'informations sur les données et les relations économiques impliquées que bien malin serait celui ou celle qui réussirait à prévoir avec exactitude le détail des effets attendus. Bien qu'ils se soient concentrés sur des considérations majeures du problème: 1) effets de prix relatifs, 2) économies d'échelle, 3) effet

de concurrence et 4) effet de rationalisation de l'industrie et des entreprises, les travaux de Harris et Cox ne manquent pas d'être contestés par d'autres études alors qu'ils soulignent eux-mêmes l'imprécision de leurs résultats, le nombre d'hypothèses qu'ils ont dû faire et l'arbitraire dans le choix des paramètres critiques qu'ils ont dû utiliser. Dans ce domaine, le niveau de difficultés me semble comparable à celui que ressentent les prévisionnistes en matière de formation de main-d'oeuvre où la seule certitude acquise est celle de l'incertitude et dont l'implication principale est l'insistance sur la formation générale ou semi-spécialisée au profit de formations trop spécialisées (Cousineau et Houle 1984). Dans le cas d'une libéralisation des échanges, il est permis de penser que la signature d'un accord de libre-échange Canada-Etats-Unis aura pour effet, avant toute chose, de perturber l'environnement économique canadien. La libéralisation des échanges implique une dislocation des activités industrielles et un problème de redistribution des revenus car il n'y a pas que des gagnants mais aussi des perdants. Tous seraient alors unanimes pour prévoir les besoins d'ajustements qui en découleront, besoins qui seraient d'autant plus importants que les changements seraient brusques et, d'autant moins importants qu'ils seraient progressifs et étalés dans le temps.

Parmi les politiques d'ajustement qui se présentent à notre esprit on peut penser tout d'abord aux politiques existantes à l'heure actuelle et que je regroupe en quatre catégories principales (cf. Trebilcock 1986), à savoir: 1) l'assurance-chômage, 2) les programmes de formation, 3) les programmes d'aide à la mobilité géographique et 4) les programmes divers qui incorporent à la fois les services de consultations, les opérations de sauvetage des entreprises (e.g. Chrysler) et les programmes sectoriels (auto, textile, navire, houille du Cap Breton). On remarquera cependant qu'en aucun temps on parle des ajustements par les salaires. Or, les salaires sont des prix qui peuvent s'ajuster par rapport à des chocs importants affectant les marchés. Il est donc souvent fait l'hypothèse que ceux-ci sont rigides à la baisse, et qu'ils ne peuvent constituer une source quelconque

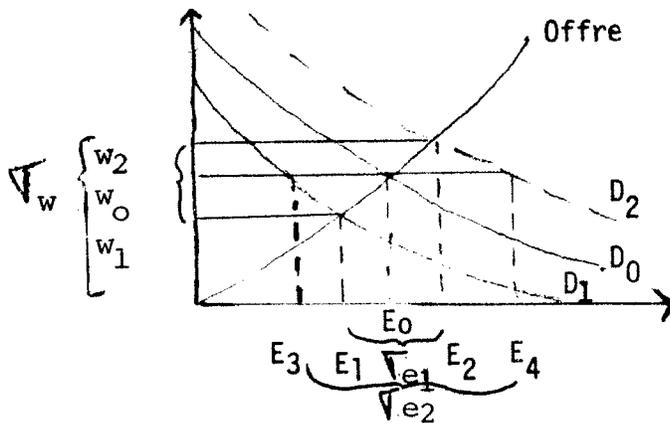
d'ajustement. Au contraire, les rigidités salariales sont considérées comme une source d'aggravation des conséquences d'une libéralisation des échanges sur l'emploi, le chômage et la fermeture des entreprises sinon des secteurs au complet (Albert 1986). Il convient donc de vérifier le bien fondé de ces attentes et de voir dans quelle mesure elles s'appliquent au contexte de l'économie canadienne actuelle et dans celui où un accord Canado-américain serait conclu. A priori, le fait de salaires plus ou moins rigides aura d'importantes conséquences sur les effets d'emploi d'une libéralisation des échanges. Il reste à voir dès lors si une politique de flexibilité des salaires pourrait constituer une politique d'ajustement alternative plus efficace pour minimiser les coûts en emploi d'un accord de libre-échange Canada-Etats-Unis. Cette étude s'applique donc à analyser la nature du processus de la détermination des salaires au Canada, d'examiner l'impact d'une libéralisation des échanges sur ce processus et d'envisager les implications de ces changements de comportement sur les politiques d'ajustement qui minimiseraient les coûts en emploi d'un accord de libre-échange Canada-Etats-Unis. La première section présente une nouvelle version des enjeux reliés à l'arbitrage emploi-salaire. La seconde section examine, pour le Canada, la sensibilité de ses ajustements salariaux face aux chocs internationaux. La troisième section en donne les implications pour les politiques d'ajustement.

#### 1. L'arbitrage emploi-salaire

Les économistes sont familiers avec deux types d'arbitrage reliés à la détermination de l'emploi, du chômage et des salaires. L'analyse micro-économique de la demande de travail met en évidence une relation inverse entre le salaire et l'emploi. Ici le salaire varie de façon autonome et le niveau de l'emploi s'ajuste en conséquence, à la baisse lorsque le salaire augmente, à la hausse lorsqu'il diminue. Par ailleurs, les économistes sont aussi familiers avec l'arbitrage chômage-variations des salaires (courbe de Phillip à court terme). La relation de causalité va cette fois dans l'autre sens. Lorsque, de

façon autonome, la demande de travail augmente, cela crée une pression à la hausse à la fois sur l'emploi et les salaires. La hausse de l'emploi créée, pour ainsi dire, une pression à la hausse sur les salaires.

A priori, et dans le contexte de l'analyse des chocs du commerce international sur les marchés du travail, on peut prévoir deux façons de s'ajuster au même choc international, soit par les prix, soit par les quantités. A supposer, pour fins d'illustration, une baisse de la demande. Si les salaires sont rigides, l'emploi baisse au maximum ( $E_0E_3$  au graphique 1). Si les salaires sont flexibles, la baisse de

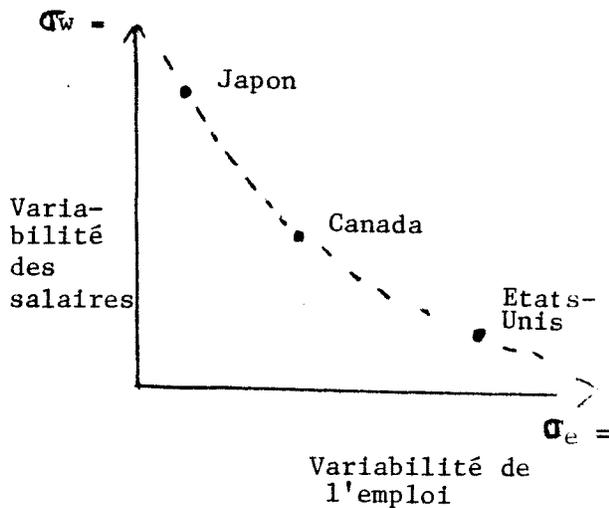


Graphique 1

l'emploi est beaucoup moins prononcée ( $E_0E_1$  au graphique 1). A l'inverse s'il y a hausse de la demande, la hausse de l'emploi sera beaucoup plus prononcée dans les pays à salaires rigides que dans les pays à salaires flexibles. En somme et tel qu'indiqué au graphique 1, un pays dont les salaires s'ajustent aux chocs de la demande connaîtra des fluctuations plus prononcées des salaires ( $\Delta w_1$ ) et moins prononcées de l'emploi ( $\Delta e_1$ ). A

l'inverse, un pays dont les salaires sont rigides est un pays qui connaîtra des fluctuations beaucoup plus importantes de son niveau d'emploi ( $\Delta e_2$ ). Ainsi, il pourra s'établir un nouvel arbitrage emploi-salaire. Celui-ci porterait plus spécifiquement sur la substitution variabilité de l'emploi-variabilité des salaires. Dans la réalité, il y a des raisons de croire que certains pays fonctionnent davantage selon un type de modalités alors que d'autres fonctionnent davantage selon l'autre type. Ainsi, suite aux travaux de Gordon (1982)

et Riddell (1983), le ratio de la variabilité des salaires (coefficient de variation de la variation annuelle des salaires sur une période de 20 ans) sur la variabilité de l'emploi (coefficient de variation de la variation annuelle de l'emploi sur la même période) serait de 4 pour 1 au Japon alors qu'il serait de 1 pour 3 aux Etats-Unis. Alors que le Japon s'ajuste en salaires, les Etats-Unis s'ajustent en emploi. Le Canada, pour sa part, se situerait entre ces deux extrêmes avec un ratio de 1 pour 1. C'est ainsi qu'il se crée un nouvel arbitrage salaire-emploi qu'on peut représenter par une courbe semblable à celle



présentée au graphique 2. Ces résultats sont doublement confirmés par les travaux de Grubb, Jackman et Layard (1983) sur la comparaison internationale des courbes de Phillips. Tel qu'indiqué à l'annexe 1, le coefficient de la variable de chômage est  $-8.64$  pour le Japon contre un coefficient de  $-.24$  pour les Etats-Unis. Il est significatif au seuil de 5% dans le cas du Japon et non significatif dans le cas des Etats-Unis. Au Canada, le coefficient est

significatif et a une valeur de  $-.64$ . En somme l'ajustement des salaires aux conditions des marchés du travail est 10 fois plus élevé au Japon qu'au Canada. Il est non significatif aux Etats-Unis. On peut dès lors s'interroger sur les causes de ces différences de comportements et chercher à expliquer pourquoi le Canada se situe entre ces deux extrêmes.

## 2. Les facteurs de différenciation internationale

Les causes connues et indépendantes des contextes culturels pour expliquer la nature des ajustements salariaux sont de trois ordres: 1) la durée des conventions collectives 2) leur chevauchement les unes par rapport aux autres et, 3) la présence ou l'absence de certaines modalités d'ajustement.

La durée des conventions collectives est un facteur de rigidités salariales en ce que les salaires ne tiennent pas compte des revirements de la conjoncture et de l'environnement économique immédiat dans le déroulement de la convention collective. Des salaires rigides alors que la demande s'accroît rapidement impliquent une forte expansion de l'emploi. Des salaires rigides alors que la demande diminue brusquement (cf. 1981-82) impliquent une brusque diminution de l'emploi.

Le chevauchement des conventions collectives constitue également une autre source de rigidités. Si une convention collective est signée au mois de mai et qu'elle suit des conventions signées pour des unités comparables aux mois de janvier, février et mars de la même année, il est bien entendu que l'entente du mois de mai sera grandement influencée par les ententes précédentes même si entre le mois de janvier et le mois de mai la conjoncture a pu changer d'orientation. Cet effet d'imitation adoucit donc les cycles salariaux (Riddell 1983). L'expérience du début des années 80 en a été un exemple. Alors que la récession était commencée depuis septembre 1981, ce n'est qu'au troisième trimestre de 1982 que les augmentations de salaire ont commencé à fléchir de façon significative. A l'inverse, nous connaissons actuellement une certaine reprise économique depuis plus de quatre ans et la progression des salaires demeure malgré tout fort modeste (3.5%).

La troisième cause de rigidité des salaires est l'absence, à toutes fins pratiques, de clauses de participation aux bénéfices ou de quelque forme de flexibilité des salaires reliée aux conditions du marché.

Ces trois facteurs (durée et chevauchement des conventions collectives, absence de modalités de participations aux bénéfiques) sont toutefois communs aux Etats-Unis et au Canada alors qu'ils sont nettement différents au Japon. Là-bas, les conventions collectives sont d'une année seulement. Elles ne se chevauchent pas à travers le temps. Et la présence de bonus ou de systèmes de participation aux bénéfiques est plus courante qu'en Amérique du Nord. Par rapport au salaire de base, les formules de participation peuvent accroître la rémunération de l'ordre de 30% par année. (Gordon, 1982). Par ailleurs, les employés renégocient leurs conventions dans un contexte décentralisé à chaque printemps. Ces conventions reflètent donc davantage la conjoncture économique courante et les chocs internationaux sont rapidement absorbés par les salaires plutôt que par l'emploi. Il pourrait en être difficilement le contraire compte tenu des contrats implicites de sécurité d'emploi et de loyauté réciproque entre employeurs et employés dans la grande industrie plus particulièrement.

En somme, il apparaît que l'analyse économique comparative des processus de détermination des salaires est en mesure de fournir des hypothèses intéressantes d'explication de la stabilité relative de l'emploi dans certains pays par rapport à d'autre. Elle n'explique pas cependant la différence observée entre les Etats-Unis et le Canada.

### 3. Les différences Canada-Etats-Unis

Le quatrième facteur de détermination des ajustements salariaux serait lié pour sa part au degré d'exposition d'une économie nationale au commerce international. C'est ainsi que le Canada qui compte parmi les pays les plus ouverts au monde bénéficierait de cet avantage sur le plan de ses capacités d'adaptation.

Afin de vérifier cette hypothèse et de chercher à comprendre comment pouvaient se transmettre les chocs internationaux sur les ajustements salariaux au Canada, nous avons procédé à l'estimation de diverses équations salariales portant sur les principales ententes salariales négociées dans les conventions collectives de 200 employés et

plus (Cousineau 1987). Un premier test a été effectué en subdivisant les marchés du travail canadiens entre secteurs exposés à la concurrence et secteurs abrités de celle-ci.

Tel qu'indiqué dans l'équation (1) au tableau 1, les ententes salariales dans le secteur exposé à la concurrence internationale<sup>1</sup> au Canada (WEXP = variations annuelles moyennes en % des salaires de base dans les conventions collectives de 200 employés et plus) sont très sensibles aux variables extérieures que sont le PNB américain (GNP'<sub>us</sub>), le prix des produits manufacturiers américains (PM) et le taux de change (TC)<sup>2</sup>. Toutes ces variables sont hautement significatives et comportent un impact non marginal. Chaque point d'augmentation dans les prix étrangers se traduit par une hausse des ententes salariales de .3 point de pourcentage. De même, nous avons pu

Variables <sup>1</sup> dépendantes	Variables indépendantes <sup>2</sup>							
	domestiques				internationales			
	ITV <sup>2</sup>	P <sup>2</sup>	C	INDEX	GNP' <sub>us</sub>	PETR	PM	TC <sub>WEXP</sub>
(1) WEXP R <sup>2</sup> = .808	6.21*	.038*	-.17	-4.36*	27.19*	-.64	.27*	.32*--
(2) WABRI R <sup>2</sup> = .859	2.91*	.012*	-1.74*	-3.27*	--	--	--	.905*

\*Significatif au seuil de 5%; période d'observation: 19675-1984I (77 observation).

1. Le critère d'exposition à la concurrence était lié à l'importance relative des importations sur le marché domestique ou encore des exportations dans la production canadienne totale (25% étant le seuil critique). Pour plus de détails, Cf. Decaluwe (1984) et Dussault et Lacroix (1983).
2. Les autres variables du modèle sont les variables standards de détermination des ententes salariales: indice des postes vacants (ITV) au carré pour refléter l'état de la demande excédentaire sur les marchés du travail; inflation (P) au carré, retardée de 6 mois pour refléter les attentes inflationnistes; variable de contrôle (C) pour la politique de contrôle des prix et des revenus institués sur la période 1975 IV, 1978 II et variable d'indexation (Index = 1 lorsque la convention collective contient une clause d'indexation, = 0 autrement, %) pour tenir compte de l'effet de ces clauses sur les ajustements salariaux.

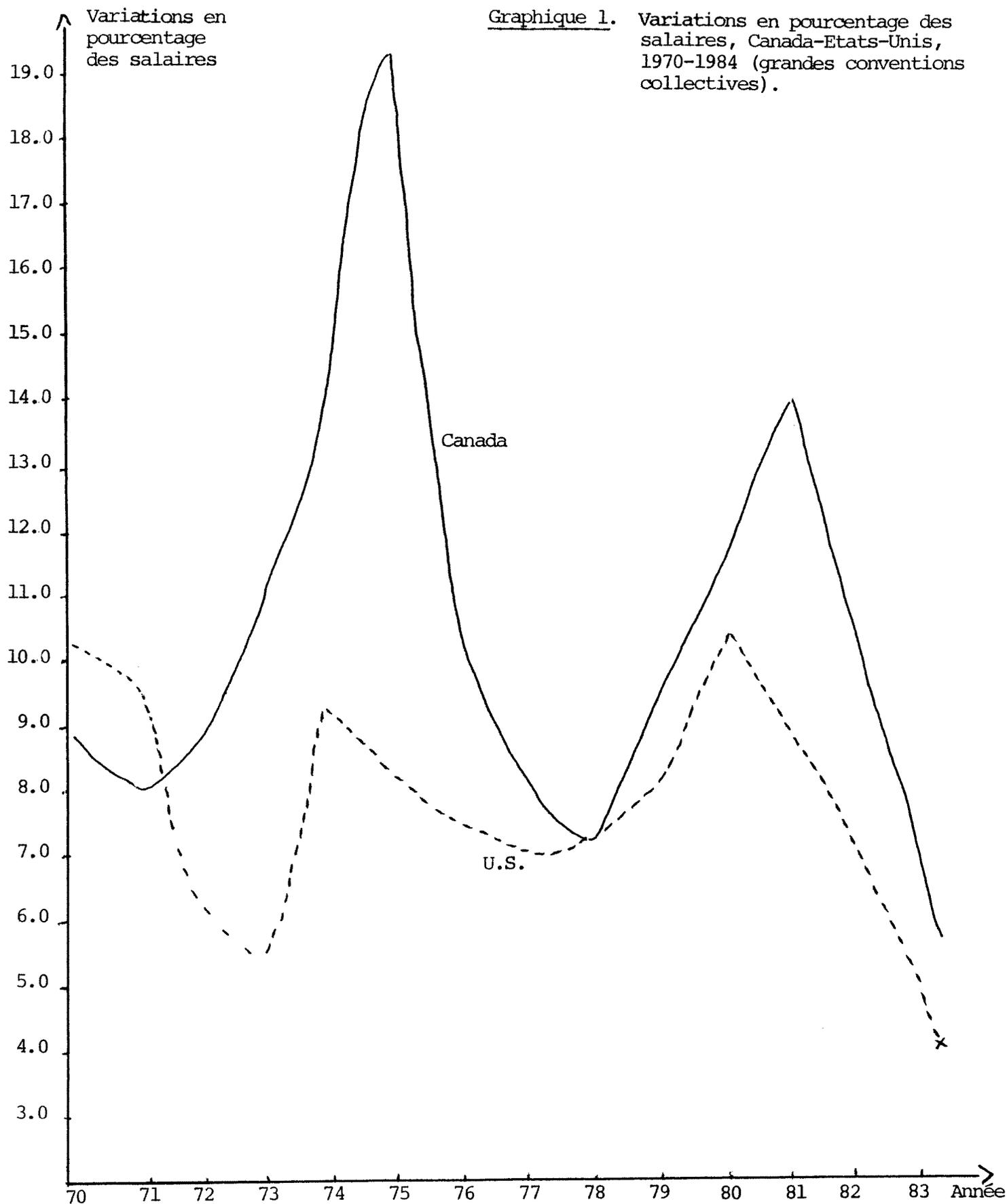
observer que la baisse de 10% du PNB américain au début des années 80 a pu se répercuter par une baisse autonome des augmentations de salaire de 3 points de pourcentage au Canada.<sup>1</sup>

Tel qu'indiqué par l'équation (2) portant sur le secteur abrité (WABRI), il apparaît par ailleurs que ces chocs se transmettent en grande partie sur le secteur abrité. Le coefficient de la variable WEXP est de .905 et est non significativement différent de l'unité. Le graphique 1 illustre bien à ce titre la flexibilité relative des salaires au Canada comparativement aux Etats-Unis. Alors que l'écart entre les maximum et minimum de croissance des salaires est de 6.5 points de pourcentage aux Etats-Unis, il est de 13.5 points de pourcentage au Canada.<sup>2</sup>

Afin d'en savoir plus long sur la transmission des chocs internationaux, il nous a été donné l'occasion de vérifier, à l'aide d'un modèle plus désagrégé, l'impact des prix internationaux sur les ajustements salariaux au Canada. Les tests ont consisté à reprendre, sur une base strictement microéconomique (conventions collectives individuelles), l'analyse de l'impact des prix de vente de nos ressources naturelles exportées et des matières premières importées sur la dynamique salariale des secteurs d'exportation comparativement aux secteurs domestiques, en différenciant les résultats par région

- 
1. La variable prix du pétrole a un signe négatif et non significatif au seuil de 5% en raison du fait que le Canada est à la fois exportateur (effet positif) et importateur (effet à la baisse) de pétrole.
  2. Il est à remarquer, toutefois, que la croissance des salaires au Canada est pratiquement tout le temps supérieure à celle des Etats-Unis. En fait, si on se réfère aux termes constants des équations de Grubb et al. à l'annexe 1, on trouve que le seuil minimum de croissance des salaires nominaux est plus élevé chez nous. En somme, les salaires sont plus flexibles, mais leur seuil minimum de croissance est plus élevé. Il y a là matière à analyses plus approfondies car c'est une source de rigidités sur laquelle nous avons peu d'appréhension.

Graphique 1. Variations en pourcentage des salaires, Canada-Etats-Unis, 1970-1984 (grandes conventions collectives).



économique.<sup>1</sup> Suite à cette analyse, trois conclusions principales en sont ressorties: 1) le Canada est soumis à des tensions considérables au niveau de la demande et des prix de ses matières exportées ou encore des prix à l'importation, 2) les fluctuations de ces prix se transmettent aux salaires des secteurs visés puis s'étendent à la région environnante et, 3) les secteurs abrités ne subissent que plus tard et de façon indirecte ces chocs en provenance du commerce extérieur.

#### 4. Implications

Les implications de tels résultats sont nombreuses. Tout d'abord, ils suggèrent une hypothèse explicative pour les différences observées dans le processus des ajustements salariaux entre le Canada et les Etats-Unis. D'autre part, et de façon plus intéressante pour le cas qui nous occupe, ils suggèrent que les capacités d'ajustements salariaux d'une économie sont directement proportionnelles au degré d'exposition de ses industries au commerce international. En conséquence, il nous apparaît que les estimations des conséquences prévues d'une libéralisation des échanges sur les pertes d'emploi sectoriel sont grandement exagérées. Les salaires sont et seront davantage flexibles que ce que ces études laissent prévoir à l'heure actuelle.

Les coûts sociaux seront donc d'autant atténués que les salaires s'ajusteront avec moins de pertes d'emploi. En conséquence, on peut prévoir que la mobilité de la main-d'oeuvre des secteurs les moins rémunérateurs vers les secteurs plus rémunérateurs se fera davantage que prévu selon des schèmes de mobilités volontaires entre un emploi et un

---

1. Pour plus de détails, cf. Cousineau (1987). Le cas étudié était celui des ressources naturelles qui comptent pour plus de 40% des produits exportés par le Canada et le découpage des régions économiques suivait ce type de profil (ressources naturelles vs non ressources naturelles en termes de concentration régionale de l'activité économique).

autre, plutôt qu'institutionnelles i.e. par voie du chômage et de l'aide gouvernementale aux chômeurs. Cela ne veut pas dire que les travailleurs déplacés n'auront pas besoin d'aide non plus qu'il n'y aura pas davantage de chômage structurel et de besoins de politiques d'ajustement énergiques et adaptés; mais cela veut dire que les besoins d'ajustement et les coûts sociaux de ces ajustements sont à l'heure actuelle surestimés.

Alors que les politiques classiques d'ajustement ne sont que partiellement efficaces (cf. Assurance-chômage et rapport MacDonald, politiques de formation et Ostry et Zaidi 1979, rapport Forget 1986, politiques sectorielles sur les navires, l'industrie automobile, les textiles et la houille du Cap Breton, Trebilcock 1985) ou qu'elles atteignent rapidement des rendements décroissants (politique de formation et aide à la mobilité géographique), il conviendrait de songer à des mécanismes moins dispendieux mais plus efficaces tels des modes d'encouragement à plus de flexibilité vis-à-vis des salaires. Trois de ces modes d'ajustement pourraient faire l'objet de discussion: 1) le partage des bénéfices,<sup>1</sup> 2) le raccourcissement de la durée des conventions collectives<sup>2</sup> ou encore 3) une taxe symétrique sur les ajustements salariaux. Nous pensons ici à une taxe compensatoire d'ajustement où les bénéficiaires du libre échange verraient leurs augmentations de salaires frappées d'une taxe d'ajustement alors que les perdants se verraient verser une compensation conditionnelle au fait qu'ils acceptent une diminution de leurs salaires. L'intérêt de cette dernière formule serait qu'en plus de faciliter les ajustements salariaux, elle comporterait un mécanisme explicite de transfert des bénéfices des gagnants vers la compensation des perdants et qu'elle encourage une flexibilité des salaires permettant de minimiser les coûts en emploi d'une plus grande libéralisation des échanges.

---

1. Weitzman (1984) propose à cet effet tout un programme définissant l'ensemble des mesures à prendre pour en générer le maximum d'efficacité.

2. Dans l'étude citée (Cousineau 1987), le raccourcissement d'une année dans la durée des conventions collectives implique la multiplication par deux du coefficient d'ajustement des ententes salariales aux conditions du marché du travail.

### Conclusion

En résumé, du point de vue de l'emploi, notre analyse a montré que le problème premier d'un accord de libre-échange entre le Canada et les Etats-Unis était avant tout un problème micro-économique de redistribution des ressources. En tant que tel, il est susceptible d'entraîner d'importantes perturbations sur les marchés du travail et la répartition des revenus, d'où la nécessité de réfléchir sur les diverses politiques d'ajustement à mettre en place.

Dans les raisonnements traditionnels sur la question, il apparaît toutefois que la discussion des ajustements sur le marché de l'emploi n'incorpore pas les connaissances actuelles sur les ajustements salariaux. Des données brutes, de même que les études récentes en matière d'ajustements salariaux, tendent à démontrer que ceux-ci sont plus flexibles au Canada qu'aux Etats-Unis, en raison principalement du fort degré d'exposition des industries canadiennes au commerce international.

Il en résulte que les ajustements salariaux agissent comme une force non marginale d'adaptation aux chocs internationaux et qu'une plus grande exposition peut très bien signifier une plus grande flexibilité. Cette force a été négligée dans les études simulant l'impact du libre-échange Canada-Etats-Unis et dans l'analyse classique des politiques d'ajustement. Il serait recommandé qu'on songe à l'exploiter davantage dans le but de minimiser les coûts en emploi d'acquisition de niveaux de productivités et de revenus plus élevés pour l'ensemble de l'économie canadienne dans le contexte d'une plus grande libéralisation des échanges.

Bibliographie

- ALBERT, Lee A. (1986), "Free Trade: Problematic Theory and Anachronistic Faith", Law and Policy, Vol. 8, no. 2, avril 1986, pp. 213 à 253.
- AULD, D.A.L., L.T. CHRISTOPHIDES, R. SWINDINSKY et D.A. WITON (1979). "Facteurs déterminants des ententes salariales négociées au Canada", Commission de lutte contre l'inflation, Ottawa, 1979.
- COMMISSION D'ENQUETE SUR L'ASSURANCE-CHOMAGE AU CANADA, (1986), Ottawa, 1986.
- COMMISSION ROYALE SUR L'UNION ECONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DU CANADA, (1985), Ottawa, 1985.
- COUSINEAU, Jean-Michel (1987), "The Impact of International Trade Shocks on Wage Adjustments in Canada", dans Labor Market Adjustment in the Pacific Basin, (Stromsdorfer et Chinloy éd.), Kluwer Nijhoff, 1987, pp. 61 à 78.
- COX, David et RICHARD, G. HARRIS (1986), "A quantitative assessment of the economic impact on Canada of free trade with the United States", Revue canadienne d'économie vol. XIX, no 3, août 1986, pp. 377 à 394.
- DECALUWE, Bernard (1984), "Le modèle scandinave et l'économie canadienne", L'actualité économique, 201-60, no. 2, juin 1984, pp. 164 à 179.
- DUSSAULT, François et LACROIX, Robert (1982), "Les modèles scandinaves et la détermination des ententes salariales des industries manufacturières canadiennes, une analyse micro-économique", Revue canadienne d'économie, vol XV, no 3, août 1982, pp. 395 à 404.
- GORDON, Robert J. (1982), "Why U.S. Wage and Employment Behavior Differs from that in Britain and Japan", The Economic Journal, vol. 92, mars 1982, pp. 13 à 44.
- GRUBB, Denis, JACKMAN, Richard et Richard LAYARD (1983), "Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries", European Economic Review, 21, 1983, pp. 11 à 39.
- HARRIS, Richard G. et David COX (1984), Trade Industrial Policies and Canadian Manufacturing, Ontario Economic Council Research Study, (1984).

- OSTRY, Sylvia et Mahmood ZAIDI (1979), Labour Economics in Canada, MacMillan, Toronto, 1979.
- RIDDELL, Craig (1983), "The Responsiveness of Wage Settlements in Canada, and Economic Policy", Analyse de Politique, I, pp. 9 à 23.
- TREBILCOCK, Michael (1986), L'économie politique de l'adaptation économique, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ottawa, 1986.
- WEITZMAN (1984). The Share Economy. Basic Blackwell, Harvard University Press, 1984.

ANNEXE 1    Comparaison internationale des courbes de Phillips

Var. dép. = variation en % des salaires nominaux	Terme constant	Taux de chômage	Variation en % des prix à la consom- mation	Terme de tendance divisé par 100	R2	D-W
CANADA	5,00 (4,3)	-0,64 (-3,4)	0,39 (3,9)	0,06 (1,7)	0,66	1,65
ETATS-UNIS	1,73 (1,8)	-0,24 (-1,3)	0,26 (1,6)	0,03 (0,8)	0,31	2,68
JAPON	18,77 (5,8)	-8,09 (-4,9)	1,09 (6,2)	0,07 (0,8)	0,66	1,27

Source: Grubb, Jackman et Layard, 1983, p. 23. Les statistiques "t" sont présentées entre parenthèses sous les coefficients.