

res, et, ce qui reste, c'est seulement la possibilité de l'augmentation des prix. Maintenant, dès qu'une augmentation des prix se produit, généralement notre système économique est aujourd'hui un système qui peut-être caractérisée par des prix administrés, ce que—il y a toute une littérature sur ces «administered prices»—et qui veut dire, en fait, une chose très simple, qui est une pratique industrielle et commerciale, aujourd'hui, en fait, suivant le Professeur Andrews d'Oxford, c'est une pratique qui a été connue depuis fort longtemps, sauf que l'on ne sait pas rendu compte tout à fait en temps de l'impact sur le nombre de secteurs dans lesquels quelques entreprises auraient dominé la situation, étant moins prononcée qu'elle ne l'est aujourd'hui. Bien, le principe des prix administrés, c'est en fait le principe du coût total. En fait, c'est une utilisation de ce qu'on appelle «full cost pricing». «Full cost pricing» veut dire que l'entreprise essaie de couvrir tous ces coûts en y ajoutant ensuite une marge bénéficiaire qui est considérée comme normale dans le secteur. Ces marges bénéficiaires, évidemment, sont différentes, comme dans tous les autres pays, d'un secteur à l'autre.

Maintenant, le problème est le suivant: c'est que, lorsque le moindre coût augmente, que ce soit à cause du prix des matières premières que l'on utilise, ou bien qu'il y ait augmentation du coût parce que certaines catégories de travailleurs augmentent le salaire, or, chaque fois, nous sommes dans une phase d'évolution; cela veut dire tout simplement qu'un certain nombre de gens qui ont une qualification spéciale, eh! bien, deviennent de moins en moins disponibles, ce qui veut dire que, si on désire les avoir, on procède à une opération de prendre ces gens-là où ils se trouvent, ce qui nous amène, en fait, à une situation de «wage drifts». Ce fameux «wage drift», c'est en fait un paiement qui n'est pas du tout fonctionnel; c'est en fait une sorte de sursalaire, un surplus qui accompagne tout notre système dès qu'il approche du plein emploi. Maintenant, utilisant donc notre «cost pricing», évidemment, dès qu'un élément de coût augmente, son effet immédiat, ne change pas ses prix, mais son taux de profit a diminué et, dès que son taux de profit diminue, il y a une indication que l'on ne peut pas retrouver la situation précédente, et qu'il faudrait recourir à l'augmentation des prix. Quand cette augmentation aura lieu de façon précise, ça dépendra, avant tout, de la position de l'entreprise la plus forte dans les secteurs. En effet, la décision est prise finalement par le plus important qui est, lui, le «price leader»; les autres s'adaptent. Ceci ne veut pas dire, comme on a peut-être vu dans des expériences récentes, que le «price leader» sera celui qui fera le premier pas; ce qui veut dire que ce sera une entreprise moins importante qui fera l'essai et sera le «price leader»,—quand il aura vu la réaction des marchands, du Gouvernement, des autorités publiques, devant cette augmentation. Ceci étant, je crois qu'une augmentation des prix, dans des conditions, disons, conjecturées et spécifiques, dans lesquelles le Canada se trouve, cette augmentation est restée encore relativement modérée.

Notre problème, et ce que le rapport du Conseil économique regrette aussi, c'est que, dans l'ancien temps, disons il y a 15, 30, 50 ans, c'est celui où la conjoncture avait des effets de hausse et de baisse sur les prix—ce que nous n'avons plus, à travers un service de prix administrés; il n'y a plus de baisse, mais des hausses, plus ou moins variées. C'est-à-dire, quand nous avons des hausses de 1 ou 2 p. 100, nous considérons cela relativement normal; quand nous avons 4 ou 5 p. 100 d'augmentation, nous commençons à nous inquiéter. Mais, à aucun moment dans l'après-guerre, au Canada, il n'y avait de baisse de prix, comme telle. Ces baisses de prix sont évidemment exclues, à cause de cette application d'une politique des prix de la part des entreprises et, ensuite, à cause de tout le système de négociations salariales que nous avons. C'est que, notre système de négociations salariales est un système dans lequel on interdit la rigidité dans le système. Nous avons des conventions-types, pour un, deux ou