

Réflexions sur l'utilisation des ressources humaines dans une situation de surplus de main-d'oeuvre

Gilles Beausoleil

Volume 59, Number 4, décembre 1983

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/601070ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/601070ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Beausoleil, G. (1983). Réflexions sur l'utilisation des ressources humaines dans une situation de surplus de main-d'oeuvre. *L'Actualité économique*, 59(4), 641–650. <https://doi.org/10.7202/601070ar>

RÉFLEXIONS SUR L'UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES DANS UNE SITUATION DE SURPLUS DE MAIN-D'OEUVRE*

Gilles BEAUSOLEIL

Université Laval

À l'occasion de cette rencontre, j'ai l'intention de vous soumettre quelques réflexions sur l'utilisation des ressources humaines dans une économie qui commencera à absorber les surplus actuels de main-d'œuvre au début des années 1990, à moins que ce ne soit à la fin des années 1980, si on est plus optimiste. L'économie dont il est question est l'économie canadienne, surtout dans sa dimension québécoise, car c'est au Québec que se concentre l'offre excédentaire à moyen terme de main-d'œuvre canadienne.

Ce que j'ai l'intention de faire au cours des prochaines minutes, c'est de vous présenter une interprétation des ajustements sur les marchés du travail au cours de la décennie antérieure à la récession actuelle, d'inférer de cette dernière des ajustements plausibles pour les prochaines années et de dégager un certain nombre de stratégies d'utilisation des ressources humaines dans une économie comme la nôtre qui comporte une offre excédentaire de main-d'œuvre à moyen terme, mais pas nécessairement à long terme. Il me faut cependant mentionner avec force que les stratégies concernées, même si elles peuvent sembler présenter de l'intérêt, doivent demeurer hypothétiques, à moins d'être validées ou infirmées par des travaux scientifiques reposant sur les méthodes techniques les plus sophistiquées. Le cimetière des bonnes intentions résultant de l'improvisation dans le domaine des politiques socio-économiques n'a pas besoin d'être agrandi, nos économies et nos sociétés auront suffisamment de problèmes sans cela.

Ajustements sur les marchés du travail

Les déséquilibres sur les marchés du travail ont été prononcés et sérieux au cours de la dernière décennie. La croissance de l'emploi a été

* Adresse présidentielle présentée au congrès annuel de la Société canadienne de science économique, mai 1983.

accompagnée d'une forte augmentation des postes vacants au début de la période¹ et, plus tard, de pénuries de main-d'œuvre et de difficultés de recrutement dans nombre d'entreprises de certaines régions du pays, malgré la hausse au chômage et la disponibilité de certaines catégories de travailleurs faisant face à des taux de chômage élevés. L'accroissement des taux d'activité s'est poursuivi en même temps que les chômeurs demeuraient nombreux ou que leur nombre s'élevait et que le découragement de la demande d'emploi devenait un phénomène de plus en plus significatif², comme le révèle la montée dramatique des cohortes de jeunes devenus assistés sociaux au Québec. Les pressions inflationnistes sur les salaires se sont maintenues³, sauf durant la période du contrôle des prix et des salaires et ce, en dépit de chômeurs nombreux et d'un accroissement systématique de la population active. La rigidité à la baisse des salaires s'est manifestée systématiquement dans toutes les régions du pays. Les écarts dans les taux de chômage se sont élargis entre ces dernières, alors que les disparités interrégionales de salaires se réduisaient sensiblement⁴. La clientèle de l'assurance-chômage ne diminuait pas ou s'accroissait selon le cas, la participation aux programmes de main-d'œuvre ou à des programmes connexes ne faisait pas défaut, tandis que l'aide sociale expérimentait une hausse tendancielle de sa clientèle jeune ou d'âge moyen⁵.

De solides travaux techniques ont été effectués au cours des dernières années sur l'une ou l'autre des facettes de ces problèmes préoccupants. Ce

1. La croissance rapide de l'emploi au Canada au cours de la période 1971-75 a constitué un facteur déterminant de l'augmentation des postes vacants, mais la plupart des études arrivent à la conclusion que le déplacement vers la droite de la courbe U-V a principalement résulté des changements démographiques et institutionnels qui ont donné lieu à une augmentation du chômage à des taux de postes vacants donnés. On peut consulter à ce sujet Green C. et Cousineau, J.-M., *Chômage et programme d'assurance-chômage*, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1976, ch. 4, et Auld, D.A.L., Christofides, L.N., Swidinsky R. et Wilton, D.A., *Facteurs déterminants des ententes salariales négociées au Canada (1966-75)*, Commission de lutte contre l'inflation, Ottawa, 1979, ch. III.

2. *Pénuries et carences*, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1982, ch. 4 et 6.

3. La Commission de lutte contre l'inflation a commandité plusieurs études sur l'évolution des salaires au Canada au cours de la période 1965-75. Une étude particulièrement importante, parmi ces dernières, est celle d'Auld et autres mentionnée à la note précédente. Sur cette question, on peut ajouter les références suivantes: Riddell, W.C. et Smith, P.M., « Expected Inflation and Wage Changes in Canada, 1967-81 », *Revue Canadienne d'Économie*, vol. XV, no 3, août 1982, pp. 377-394 et Riddell, W.C., « The Responsiveness of Wage Settlements in Canada and Economic Policy », *Analyse de Politiques*, vol. IX, no 1, mars 1983, pp. 9-23.

4. Swan, N.W. et Kovacs, J.P.E., *Une théorie des disparités régionales appliquée à Terre-Neuve*, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1981.

5. Pour ce qui a trait à l'assurance-chômage, on peut consulter l'étude suivante: Emploi et Immigration Canada, *L'assurance-chômage dans les années 1980*, Ottawa, 1981. Le chapitre 8 et l'annexe C de *L'évolution du marché du travail dans les années 80*, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1981, comportent des données sur la participation aux programmes de création directe d'emplois et de formation professionnelle. Relativement à l'évolution de la clientèle d'aide sociale au Québec, voir *Annuaire du Québec 1979-80*, Bureau de la Statistique du Québec, Québec, ch. 4, « La sécurité du revenu au Québec ».

n'est pas mon but de revoir cette littérature, car je désire passer rapidement à la question des hypothèses de politiques pour les années 1980. J'aimerais cependant faire quelques remarques sur les phénomènes que je viens d'énumérer et qui sont d'ailleurs largement reconnus. Ces remarques portent sur des hypothèses utiles pour la suite du raisonnement et qui peuvent laisser croire que les marchés du travail se sont peut-être ajustés d'une façon beaucoup plus cohérente que l'on ne le suppose habituellement.

Le premier point à noter se rapporte à l'évolution de la demande de travail dont l'incidence est habituellement sous-estimée. La croissance de l'emploi au Canada a été forte depuis la fin des années soixante jusqu'à la récession actuelle. Cette croissance a été de beaucoup la plus élevée de tous les pays industrialisés et elle s'est maintenue en dépit de la diminution du taux de croissance économique et de multiples autres difficultés qui ont amené tous les observateurs à souligner la performance décevante de l'économie canadienne à partir de 1975⁶.

L'accroissement de l'emploi au Canada a été suffisant à mon sens pour expliquer le degré des pressions inflationnistes sur les salaires, à moins d'une augmentation aussi rapide d'une population active directement concurrentielle avec la main-d'œuvre employée. De fait, cet accroissement de la population active s'est concrétisé, mais il s'est agi en large partie d'une main-d'œuvre non concurrentielle constituée de jeunes et de femmes par rapport à la main-d'œuvre masculine de 25 ans et plus⁷. Cette dernière, dont le taux de chômage a été faible au cours de la période antérieure, a pu faire face à une demande excédentaire pour ses services, lorsque l'on tient compte du chômage frictionnel sur tout marché du travail et surtout de la longue et fructueuse recherche d'emploi des hommes d'âge moyen⁸.

Comme ces travailleurs occupent, d'une part, les fonctions de gestion de l'économie et, d'autre part, assurent la prise de décision dans les syndicats, on peut se demander si cette tension sur les marchés du travail n'expliquerait pas les pressions sur les salaires nominaux de ce groupe, les salaires réels s'ajustant ex post en fonction des variations des prix⁹. La

6. Notons particulièrement par rapport au États-Unis un taux de croissance de l'emploi presque trois fois plus élevé au Canada au cours de la période 1970-75 et une augmentation analogue de l'emploi en 1975-80 à celle observée en 1970-75, malgré une forte chute de la croissance économique au Canada entre ces deux périodes et d'un taux de croissance économique inférieur au taux américain durant cette dernière période. Voir *Sortir de l'impasse*, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1981, ch. 1.

7. Merrilees, S.J. « Labour Market Segmentation in Canada: an Econometric Approach », *Revue Canadienne d'Économique*, vol. XV, no 3, 1982, pp. 458-73.

8. *Pénuries et carences*, *op. cit.*, pp. 73 et 75.

9. Auld, D.A.L., Christofides, L.N., Swidinsky, R. et Wilton, D.A. expliquent l'absence de relation entre les variations des salaires et le taux de chômage mesuré des hommes dans la force de l'âge par des modifications de comportement de ce groupe par suite des change-

persistance d'une telle demande, possiblement excédentaire, pourrait bien constituer une explication des pressions sur les salaires, complémentaire à celles tirées des théories des contrats implicites ou explicites, synchronisés ou non. Dans l'ensemble, les mécanismes institutionnels opèrent à l'intérieur des forces du marché, mais ne s'y substituent pas complètement. D'ailleurs, les mécanismes institutionnels des relations de travail, comme des comportements de la population au plan des anticipations, ne présentent pas beaucoup de différences entre le Canada et les États-Unis et pourtant, la hausse des salaires nominaux négociés a été systématiquement plus élevée au Canada au cours de toute la décennie, sauf en 1978 et en 1979¹⁰ au moment où dans le cadre de ses politiques sociales, le gouvernement américain créait directement 100 000 emplois publics additionnels par mois.

Pour qu'une telle hypothèse de demande excédentaire de main-d'œuvre masculine d'âge moyen ait une certaine validité, elle doit être complétée par une autre hypothèse à savoir, la constitution de ce marché du travail masculin en un marché non concurrentiel par rapport au reste de la main-d'œuvre. Peut-être est-ce bien le cas vu la présence de deux mécanismes importants. Le premier a trait aux règles négociées de protection des emplois selon l'ancienneté dans les conventions collectives dans le secteur privé et de l'addition de ces règles à celles établissant la sécurité d'emploi dans un secteur public et parapublic en expansion au cours de la période.

Le second mécanisme est celui de la large participation au Canada et encore plus au Québec des jeunes des deux sexes et des travailleuses plus âgées aux bénéfices des programmes d'assurance-chômage, d'aide sociale et autres substituts salariaux qui assurent des revenus alternatifs à ceux provenant de la rémunération du travail. L'accès à ces revenus réduit l'intensité et allonge la durée de la recherche d'emploi de ces travailleurs. Surtout, il implique un salaire d'offre accru et réduit la substituabilité de cette main-d'œuvre à celle des hommes d'âge moyen qui peuvent ainsi profiter de la demande excédentaire de leurs services pour réclamer et obtenir des augmentations de salaires. Remarquons en passant qu'aux États-Unis, les hommes qui ont épuisé leurs prestations d'assurance et d'assistance-chômage n'ont pas droit à l'aide sociale et que, de plus, les barèmes de ces programmes ne correspondent pas à des normes nationa-

ments sur le marché du travail et la politique de l'assurance-chômage (*op. cit.* p. 116). Si ces modifications consistent dans la réduction de l'offre effective de main-d'œuvre par rapport à l'offre mesurée par suite de l'allongement de la recherche d'emploi et de la hausse des salaires d'acceptation des chômeurs de cette catégorie de main-d'œuvre, l'ajustement sur le marché du travail est analogue à une présence persistante de postes vacants aux taux de salaire existants.

10. Riddell, W.C., *op. cit.*, tableaux 1 et 2, pp. 10 et 11.

les, variant au contraire en fonction des conditions des marchés du travail des états et même des localités. Sans les règles d'attribution et de contrôle des emplois et l'existence d'un revenu garanti généralisé au Canada, peut-on croire que des employeurs un peu rationnels verseraient des salaires absolus beaucoup plus élevés à des hommes d'âge moyen qu'à d'autres catégories de travailleurs ou de travailleuses.

Si le raisonnement présenté plus haut a un certain sens, on peut en dégager deux conclusions importantes d'ailleurs assez reconnues dans la littérature. La première est celle de la rigidité de la structure des salaires relatifs, les variations de la demande de travail donnant lieu exclusivement à des ajustements dans les niveaux de chômage des autres catégories de main-d'œuvre par rapport à celui des hommes d'âge moyen. Une seconde conclusion est que dans la perspective d'une faible croissance de la demande de main-d'œuvre pour les prochaines années, on ne peut envisager, dans le cadre des mécanismes actuels, que des ajustements en quantités analogues à celui que nous venons d'exposer. Les taux de chômage des catégories de main-d'œuvre autres que celle des hommes dans la force de l'âge seraient donc susceptibles de demeurer élevés jusqu'à ce que la croissance tendancielle de l'emploi soit supérieure à celle de la population active, ce qui pour le Québec, nous mène au début de la prochaine décennie dans le contexte des politiques actuelles.

Politiques de ressources humaines pour les années 1980

Face à un sous-emploi persistant au cours des prochaines années, faut-il continuer à compter sur les instruments bénis du milieu au point de passer dans le folklore que sont l'assurance-chômage et l'aide sociale et à recourir, dans le creux des cycles, à des programmes de création directe d'emplois d'une conception douteuse? Pour répondre à cette question, il faut d'abord se demander si l'économie canadienne, dont celle du Québec, aura besoin dans un certain nombre d'années de la génération actuelle des 20 à 30 ans. Sans débattre à fond cette question, on peut croire qu'à long terme, la contribution de cette génération sera nécessaire pour assurer la croissance économique¹¹. Dans cette perspective, il devient impératif de concevoir une politique dynamique de développement d'une main-d'œuvre jeune en surplus à moyen terme, mais essentielle à long terme. Certes, on pourrait se pencher ici sur les nombreux moyens sus-

11. Toutes les prévisions à moyen et à long terme laissent présager un ralentissement graduel de la croissance de la population active vers la fin de la décennie actuelle et au cours de la prochaine décennie de sorte que des sorties considérables et permanentes de la population active jeune ou féminine seraient de nature à engendrer des pénuries de main-d'œuvre au cours des années 1990 et ce, même dans l'hypothèse d'une croissance de l'emploi relativement faible.

ceptibles de stimuler la croissance à moyen terme, mais ce serait là abuser de votre patience. Tenons-nous en à notre plan original.

Un sous-emploi prolongé engendre une détérioration de la main-d'œuvre occupée et en chômage. Plusieurs aspects de cette détérioration ne retiennent pas habituellement l'attention comme l'affaiblissement de la concurrence sur les marchés du travail et des produits, la réduction des transferts d'habiletés et de connaissances entre travailleurs, le désapprentissage lié à l'inactivité, l'inadaptation de la main-d'œuvre aux exigences croissantes des emplois. Dans ce contexte, une politique efficace de main-d'œuvre doit viser à réduire ces répercussions du sous-emploi afin d'assurer l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins différés de l'économie pour cette dernière. Une telle politique de long terme doit à mon sens privilégier les objectifs d'efficacité économique, les objectifs d'équité pouvant être mieux atteints par les instruments de redistribution des revenus que sont la fiscalité et les transferts dont le versement d'un minimum social largement accessible aux chômeurs et aux travailleurs découragés.

Passons maintenant aux instruments de politiques de marché du travail pour en dégager l'orientation fondamentale à adopter à la lumière de la problématique que nous venons d'ébaucher. Ces instruments sont les suivants: la sécurité du revenu du travail comprenant surtout l'assurance-chômage et l'aide sociale, les programmes de formation professionnelle, la création directe d'emplois, les politiques d'accessibilité à l'emploi, les politiques salariales, les services de main-d'œuvre, l'information et la prévision de l'évolution des marchés du travail.

Dans le contexte d'une politique de ressources humaines visant à assurer un fonctionnement efficace des marchés du travail, une nouvelle orientation doit être donnée aux politiques de transferts sociaux aux ménages dans la population active, car ces derniers dans leur forme actuelle, non seulement constituent une source sérieuse des distorsions sur les marchés du travail, mais demeurent des obstacles directs à une formation et à une mobilité adaptées aux besoins des marchés du travail. Les chômeurs et les assistés sociaux qui veulent s'engager dans des activités de formation de longue durée font face à la perte de leur revenu principal que constituent les prestations sociales touchées au titre de ces programmes. Sur d'autres plans, ils sont fortement désincités à occuper des emplois temporaires ou à temps partiel ou à former des ménages si l'un des conjoints touche de l'aide sociale.

Pourtant, ce n'est pas l'octroi d'un minimum social en lui-même qui engendre des distorsions sur le marché du travail; c'est la combinaison de niveaux de prestations et de taux implicites élevés de taxation qui donne lieu à un affaiblissement de l'attachement à l'emploi, à une réduction de

l'offre effective de main-d'œuvre, à des pressions à la hausse des salaires et à l'accroissement du chômage¹².

À la lumière de ces considérations, on peut ramener aux plus fondamentales les modifications suivantes à apporter à ces politiques de transferts sociaux à la population active : une réduction drastique des taux implicites de taxation affectant les prestations et pouvant impliquer la réduction de certains taux de remplacement et l'accroissement de certains autres, un élargissement de la disponibilité au travail pour englober la disponibilité à la formation professionnelle, à la participation à la création directe d'emplois et à la réalisation d'activités de développement. Les règles de prolongation de l'accès aux bénéfiques pourraient être plus restrictives quant au chômage lui-même et plus larges quant aux autres activités de développement des ressources humaines que nous venons de mentionner. Finalement, le financement des programmes de transferts pourrait être modifié dans le sens d'une réduction des cotisations versées par les entreprises et d'une hausse des cotisations des travailleurs, ces dernières devenant progressives par rapport à leur régressivité actuelle.

Ces changements apportés à la sécurité du revenu du travail sont de nature à engendrer de fortes incitations à la formation, à l'emploi, à la mobilité des travailleurs et constituent un élément capital d'une politique de développement des ressources humaines. Par ailleurs, dans le cadre d'une telle politique, les instruments de formation éducative, mais surtout de formation en emploi doivent occuper une place de premier rang. Le financement des frais de formation par les gouvernements devrait cependant se limiter à la garantie de revenu du minimum social, la formation en établissement étant assurée par des frais de scolarité correspondant aux coûts marginaux de la fourniture des services de formation. Par souci de cohérence, il faudrait aussi accroître le financement privé de l'éducation post-secondaire. Dans le cas de la formation en apprentissage élargie et de la formation en emploi, la couverture des frais de formation encourus par les entreprises pourrait être assurée par l'acceptation par les travailleurs en apprentissage ou en formation d'une rémunération inférieure à la productivité de leur travail, cette dernière pouvant être cumulée avec le minimum social garanti pour la période de formation.

La politique de formation professionnelle devrait avoir pour objectif clair d'assurer une formation des travailleurs adaptée aux exigences futures d'emplois qui dans tous les domaines seront affectés par les changements technologiques. Elle devrait aussi viser à accroître la productivité, à réduire les pressions à la hausse des salaires, à éliminer les futures pénu-

12. Fortin, B., *La sécurité du revenu en crise*, Université Laval, Département d'économique, GREPE, Québec, 1983, cahier 8311.

ries de main-d'œuvre, à stimuler la mobilité. Les moyens à employer devraient permettre l'élimination de la sous-scolarisation, l'acquisition d'expériences professionnelles, une formation professionnelle de longue durée à des métiers complexes.

Dans une perspective d'adaptation aux besoins des marchés futurs du travail, la création directe d'emplois ne devrait jouer qu'un rôle limité axé sur la réduction du chômage structurel à long terme. Cet instrument ne devrait aucunement servir à des fins conjoncturelles. La création directe d'emplois devrait être associée de près à la formation professionnelle dont elle devrait d'ailleurs devenir un des moyens et en partager les objectifs. De plus, la mise au point de projets de création directe d'emplois devrait être soumise à des règles strictes d'efficacité économique. Si ce raisonnement est correct, il faut conclure que les programmes actuels de création directe d'emplois souffrent de lacunes graves, sinon fondamentales.

Je me limiterai à quelques remarques relativement aux autres volets d'une politique de développement des ressources humaines. À croissance donnée et faible, l'accessibilité accrue à l'emploi est fonction du partage du travail dans le cas de faibles élasticités de substitution entre les catégories de main-d'œuvre. Le partage du travail est déjà largement répandu, sauf dans le cas des emplois protégés, surtout occupés par les hommes dans la force de l'âge. S'il n'est pas possible, ce qui pourtant devrait être envisagé, de remettre en cause les principes de la sécurité d'emploi et de l'application rigide des règles d'ancienneté pour prévenir une détérioration croissante des ressources humaines dans les emplois protégés, il serait utile de recourir à des moyens alternatifs comme ceux de la retraite anticipée, de l'octroi de congés de formation avec solde partielle ou sans solde, d'ouverture de stages et de systèmes d'apprentissage pour les jeunes travailleurs en file d'attente pour l'accès aux emplois protégés.

La place des politiques salariales sera limitée au cours des prochaines années à la différence de ce qu'elle aurait pu être au cours des années récentes. On peut prévoir des ajustements salariaux cohérents avec la faiblesse de la demande de travail et la disponibilité de main-d'œuvre, si les incitations à une recherche intensive d'emploi sont stimulées par suite des changements apportés aux programmes de sécurité du revenu. Le seul champ de politiques salariales à retenir est celui relatif aux emplois protégés; dans ce cas, la détermination de la rémunération est fonction d'arrangements institutionnels et ne correspond que peu à l'action des mécanismes de marché. En l'absence de marchés internes de référence, il pourrait y avoir lieu de recourir aux marchés américains comme marchés de référence pour l'établissement d'une rémunération appropriée dans ce cas.

Quant aux services de main-d'œuvre, ils sont devenus des instruments de l'appareil bureaucratique et ne sont plus les courtiers qu'ils étaient au service des employeurs et des travailleurs¹³. Des services privés de placement se substituent graduellement aux services publics dans l'exercice de cette fonction. Malheureusement, il n'y a pas de substitut prévisible dans l'exercice de la fonction cruciale d'assurer la mise au point et la diffusion de l'information sur l'évolution future des marchés du travail et surtout d'effectuer les prévisions à long terme sur la structure de l'emploi¹⁴.

Conclusion

Il ne reste plus, en terminant, qu'à signaler deux ou trois aspects qui m'apparaissent importants par rapport aux questions soulevées. En premier lieu, l'utilisation des ressources humaines n'est qu'une des variables du fonctionnement d'une économie. L'analyse de cette dernière et des solutions évoquées doit donc se faire dans un cadre d'analyse d'interdépendance générale.

En deuxième lieu, la poursuite de travaux appropriés ne peut se réaliser que dans le contexte d'un intérêt explicite pour l'étude des problèmes et des solutions à moyen et à long terme. On peut douter de l'importance des perspectives à long terme dans notre société devant la multiplicité des décisions prises dans une perspective de court terme au cours de la dernière décennie par les gouvernements.

Finalement, l'examen des questions précitées fait appel à des travaux hautement techniques et à l'existence d'institutions responsables de la poursuite de tels travaux. Si dans le milieu anglophone canadien, on trouve de telles institutions, ce n'est pas le cas au Québec où pourtant les ressources n'ont pas manqué pour mettre en place de telles institutions qui ne semblent pas d'ailleurs à la veille d'émerger. Signalons que cette tâche n'est pas celle des universitaires. Ces derniers ont pour vocation fondamentale de contribuer au développement scientifique et non pas surtout d'analyser les problèmes d'une société et d'en élaborer des solutions.

13. *L'évolution du marché du travail dans les années 80*, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1981, ch. 5.

14. *L'évolution du marché du travail dans les années 80*, *ibidem*, ch. 9.

BIBLIOGRAPHIE

- AULD, D.A.L., CHRISTOFIDES, L.N., SWIDINSKY, R. ET WILTON, D.A., *Facteurs déterminants des ententes salariales négociées au Canada (1966-1975)*, Commission de lutte contre l'inflation, Ottawa, 1979.
- BARBER, C.L. et MCCALLUM, J.C.P., *Unemployment and Inflation — The Canadian Experience*, Institut canadien de politique économique, Ottawa, 1980.
- Conseil économique du Canada, *Les temps difficiles — Politiques et contraintes*, dix-neuvième exposé annuel, Ottawa, 1982.
- Conseil économique du Canada, *Pénuries et carences — Travailleurs qualifiés et emplois durant les années '80*, Ottawa, 1982.
- Conseil économique du Canada, *Sortir de l'impasse*, dix-huitième exposé annuel, Ottawa, 1981.
- CORNWALL, J., « Do We Need Separate Theories of Inflation and Unemployment? », *Analyse de Politiques*, vol. VII, supplément, avril 1981, pp. 165-178.
- DUNGAN, P., CROCKER, D. ET GARESCHÉ, G.M., *The Ontario Economy 1982-1995*, vol. 2, Ontario Economic Council, Toronto, 1983.
- Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Gouvernement du Canada, Ottawa, 1981.
- Emploi et Immigration Canada, *L'assurance-chômage dans les années 1980*, Gouvernement du Canada, Ottawa, 1981.
- FORTIN, B., *La sécurité du revenu en crise*, Cahier 8311, Département d'économie et GREPE, Université Laval, 1983.
- FORTIN, P., *Chômage, inflation et régulation de la conjoncture au Québec*, Institut de recherches C.D. Howe, Montréal, 1980.
- GIRAN, J.-P. ET GRANIER, R., *Politique de l'emploi*, Economica, Paris, 1983.
- GREEN, C. ET COUSINEAU, J.-M., *Chômage et programmes d'assurance-chômage*, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1976.
- HASAN, A. ET GERA, S., *Recherche d'emploi, chômage et gains salariaux sur le marché du travail*, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1982.
- MERRILEES, S., « Labour Market Segmentation: an Econometric Approach », *Revue Canadienne d'Économique*, vol. XV, no 3, 1982, pp. 458-73.
- RIDDELL, W.G., « The Responsiveness of Wage Settlements in Canada and Economic Policy », *Analyse de Politiques*, vol. 9, no 1, mars 1983, pp. 9-23.