

Les politiques sociales et la polarisation des revenus

Alain Noël

Volume 7, Number 1, Spring 1994

L'arrimage entre le communautaire et le secteur public

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/301263ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/301263ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)

1703-9312 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Noël, A. (1994). Les politiques sociales et la polarisation des revenus. *Nouvelles pratiques sociales*, 7(1), 215–227. <https://doi.org/10.7202/301263ar>



Les politiques sociales et la polarisation des revenus^{*}

Alain NOËL
*Département de science politique
Université de Montréal*

Mémoire présenté devant le Comité permanent du perfectionnement des ressources humaines (concernant la réforme Axworthy) à Ottawa, le 8 mars 1994.

Dans la stratégie annoncée le 31 janvier 1994 par le ministre du Développement des ressources humaines, le rôle de la première étape de consultations – menée par le Comité permanent du perfectionnement des ressources humaines – est présenté en termes très larges, et a pour objectif «de déterminer les questions, les préoccupations et les priorités qui devront faire l'objet du plan d'action» présenté ce printemps (MDRH, 1994a : 2). L'article qui suit est écrit dans cette optique. Il ne propose pas une analyse technique ou détaillée d'un programme ou de quelques programmes en particulier, mais discute plutôt des grands enjeux du processus de réforme qui s'amorce, dans le contexte de la situation difficile partagée par la plupart des pays de l'OCDE

* Je souhaite remercier les membres du Comité permanent du perfectionnement des ressources humaines pour leur invitation et leurs commentaires, ainsi que Stéphane Dion, James Iain Gow, Yves Vaillancourt et Patrick Villeneuve pour leurs commentaires et suggestions. Des subventions du Fonds FCAR et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada financent mes travaux sur les politiques sociales au Canada.

au début des années 90. Voici la thèse principale de l'article : l'État-providence n'est pas simplement une réponse à des conditions économiques et sociales données, quasi naturelles ; les politiques sociales contribuent elles-mêmes à façonner l'économie et la société, et l'on ne peut parler de celles-ci comme si elles étaient des interventions postérieures à une situation économique déjà existante. Plus précisément, avant de repenser les politiques de la sécurité du revenu, il convient de voir comment les orientations traditionnelles du gouvernement canadien ont contribué à créer les problèmes que l'on présente maintenant comme nouveaux.

Dans un premier temps, je dirai quelques mots sur la façon dont le processus de réforme a été engagé, pour bien identifier la question que je souhaite soulever. Puis, je traiterai des politiques existantes et de celles que l'on nous annonce, pour souligner notamment le dualisme propre aux politiques sociales canadiennes, anciennes ou nouvelles. En conclusion, une approche différente, qui met l'accent sur le fond du problème, la détérioration du marché du travail, sera brièvement présentée.

LA DÉFINITION DU PROBLÈME

Le document d'orientation préparé par le Comité permanent pour la première phase du processus de consultation est sans ambiguïté en ce qui concerne la nature du problème. Ce sont, indique-t-on dès le départ, « les changements survenus ces dernières années sur les scènes économique et sociale [qui] ont réduit l'efficacité des programmes canadiens de sécurité sociale ». Valable à l'origine, « notre système de sécurité sociale ne répond plus aux besoins [...] des Canadiens en matière de sécurité du revenu et d'adaptation au marché du travail » (CPRH, 1994 : 3). Le document préparé par le ministère du Développement des ressources humaines part de la même idée, insistant sur le fait « que nos programmes ont été conçus à une époque fort différente de celle où nous vivons aujourd'hui » et ne peuvent plus être simplement « rafistolés » (MDRH, 1994b : 3).

Plus précisément, les difficultés actuelles sont associées aux transformations du marché du travail et à celles de la famille. La mondialisation, la montée du secteur tertiaire et le changement technologique ont favorisé une polarisation entre les bons emplois qualifiés et bien payés et les emplois précaires, instables et mal payés. La transformation des familles a, pour sa part, augmenté le risque de pauvreté pour les enfants et rendu désuets des programmes conçus en fonction de la famille type vivant du seul revenu du père. En conséquence, il est devenu nécessaire de repenser l'État-providence canadien, pour mieux aider ceux qui en ont besoin, le faire de façon moins

coûteuse et, surtout, de façon à maintenir un lien plus direct avec le marché du travail pour ceux qui sont aptes à travailler.

La polarisation des emplois et des revenus et la transformation des structures familiales sont bien documentées et constituent certainement des changements majeurs propres aux années récentes. De plus, ces deux grandes tendances relèvent de forces économiques et sociales largement autonomes, au-delà de l'influence des gouvernements. Cela étant dit, on parle toujours de changements sociaux, de changements qui sont fortement déterminés par le jeu des acteurs sociaux et l'action des gouvernements.

Prenons, par exemple, les transformations actuelles du marché du travail. D'abord, sur le plan le plus général, le problème de l'emploi relève en bonne partie des politiques macro-économiques. La récession canadienne du début des années 80, explique Pierre Fortin dans une étude récente, n'est attribuable ni à la situation américaine, ni à la situation mondiale. Plus hâtive et plus sévère qu'ailleurs, la récession canadienne a été en bonne partie causée par des politiques monétaires excessivement restrictives (Fortin, 1994 : 2). Cette récession, comme celles qui ont précédé, a augmenté de façon durable le taux de chômage, en détruisant des emplois et en écartant pour de bon des individus du marché du travail (Fortin, 1993). Le choix de faire de la lutte à l'inflation le seul grand objectif macro-économique a également contribué à aggraver la pauvreté et le déficit des finances publiques, deux problèmes qui semblent rendre nécessaire la réforme des politiques sociales (Zouali, 1992 ; Mimoto et Cross, 1991). Enfin, des études récentes montrent que l'expérience du chômage conduit fort souvent les individus affectés vers les nouveaux emplois précaires qui contribuent tant à la polarisation des revenus observée dans les années récentes (Payne et Payne, 1993). Bref, les politiques économiques gouvernementales sont à la source de plusieurs des difficultés actuelles.

Les politiques sociales elles-mêmes contribuent à créer la polarisation et les difficultés observées. En effet, la répartition des emplois et des revenus n'évolue pas de la même façon dans tous les pays industrialisés. En simplifiant, on peut ramener les différents cas à trois trajectoires postindustrielles, chacune étant associée à un type particulier d'État-providence. D'abord, on retrouve le modèle libéral, où l'État-providence demeure un complément du marché, pour les individus incapables de recourir à l'épargne personnelle ou de se procurer de l'assurance privée. Laissant une large place au jeu du marché, ce modèle engendre de la polarisation, en encourageant le développement d'emplois précaires et mal payés, en parallèle au marché des emplois qualifiés. Les États-Unis représentent le cas libéral type, mais le Canada n'est évidemment pas très différent à cet égard. En second lieu, vient un modèle plus conservateur, où les institutions ne favorisent guère le

développement d'emplois précaires dans les services et assurent une meilleure protection aux sans-emplois. En Allemagne, par exemple, l'économie demeure encore essentiellement industrielle et la polarisation se situe moins sur le marché du travail qu'entre ceux qui occupent des emplois et ceux qui en sont exclus. Finalement, le modèle social-démocrate favorise le développement d'emplois de qualité, bien payés, dans le secteur public, et évite largement la polarisation qui caractérise les deux modèles précédents (Esping-Andersen, 1990 : 191-229).

Au Canada, les politiques gouvernementales n'ont certainement pas découragé le développement des nouvelles formes d'emploi. En fait, plusieurs des nouvelles stratégies fédérales et provinciales de formation et d'employabilité constituent pratiquement des subventions à la création d'emplois de ce type (Mahon, 1990 ; Paquet, 1993 : 253). Qui plus est, les gouvernements sont eux-mêmes d'importants créateurs d'emplois et de formes de travail non standard. Au printemps 1989, les infirmières ont considérablement perturbé le réseau hospitalier québécois en refusant simplement de faire du temps supplémentaire (Rouillard, 1990 : 130).

Par leurs politiques économiques et sociales, par leurs interventions dans les relations industrielles et par leurs propres pratiques d'embauche, les gouvernements contribuent donc à la polarisation des emplois et des revenus considérée de façon presque générale comme problématique. En partie, cette contribution peut être considérée comme un effet non voulu de politiques destinées à d'autres fins. Pour une bonne part, cependant, elle tient à la nature même de l'État-providence canadien, qui repose sur des fondements dualistes, propres à produire et à reproduire de la polarisation.

UN ÉTAT-PROVIDENCE DUALISTE

Les travaux de John Myles sur les systèmes de protection du revenu pour les personnes âgées établissent clairement le caractère dualiste des politiques sociales canadiennes. D'une part, on retrouve la politique semi-privée des régimes de pension privés et des RÉER, de l'autre, la politique publique de la pauvreté et du supplément de revenu garanti, pour ceux qui sont exclus de la première sphère, souvent des femmes. Les deux sphères sont relativement étanches et lorsqu'on parle de réforme, c'est plus pour renforcer le mur qui les sépare que pour l'abattre (Myles et Teichroew, 1991 : 95-99). L'élimination du crédit d'impôt universel en raison de l'âge adoptée avec le budget de février 1994 se situe dans cette même logique dualiste, où le rôle de l'État varie en fonction de la situation économique des individus.

En ce qui concerne le débat actuel sur la sécurité du revenu et les politiques sociales, la logique est la même. Que propose-t-on en effet? D'abord et avant tout de «récompenser l'effort» en incitant les prestataires à participer à diverses mesures d'employabilité, tout en investissant plus généralement dans l'éducation et la formation (York, 1994). Le discours n'est pas nouveau. En fait, les provinces ont déjà fait plusieurs pas dans cette direction, notamment en mettant sur pied des organismes pour gérer la formation et des mesures pour diriger les assistés sociaux vers le marché du travail.

Au Québec, par exemple, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre a été créée en juin 1992 pour gérer sur une base tripartite l'ensemble des services et programmes de main-d'œuvre offerts sur le territoire du Québec, incluant si possible ceux offerts par le gouvernement fédéral. Dès sa création, la Société a été critiquée pour avoir échoué à intégrer le milieu de l'éducation, les groupes populaires et les préoccupations des non-syndiqués et des sans-emplois (Tremblay et Noël, 1993 : 81-82). Selon Éleine Bédard et Jean-Michel Cousineau, de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, ce type de tripartisme constitue en quelque sorte une subvention déguisée qui permet aux entreprises de faire payer par un tiers des dépenses qu'elles devraient assumer (1993 : 21-22). Quoi qu'il en soit, il semble clair que l'investissement dans la formation demeure axé sur les individus ayant déjà un emploi, probablement stable et bien payé, dans une entreprise syndiquée. «Il n'apparaît pas opportun», explique l'Énoncé de politique québécois sur le développement de la main-d'œuvre, «de confier à la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre la responsabilité des programmes dits de développement de l'employabilité», parce qu'on ne peut «confier à une société gérée par les partenaires du marché du travail la responsabilité de programmes sociaux» (MMSRFP, 1991 : 57).

Formation et employabilité, voilà les deux grandes avenues empruntées par le gouvernement du Québec et par le gouvernement fédéral pour les années à venir. La formation pour les personnes qualifiées occupant de bons emplois, l'employabilité pour ceux qui, épisodiquement ou de façon permanente, recourent à l'assurance-chômage ou à l'aide sociale. Pour la formation, il s'agit de répondre aux demandes du marché pour des qualifications particulières, surtout en soutenant les initiatives du secteur privé. Pour l'employabilité, les politiques visent surtout à inciter les prestataires des programmes de sécurité du revenu à acquérir une expérience de travail, peu importe le niveau de qualification (Paquet, 1993 : 252-53).

Formation et employabilité constituent deux volets d'une même stratégie. Au Québec, le même ministre était d'ailleurs responsable, jusqu'à récemment, de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre

et de la gestion des mesures d'employabilité pour les assistés sociaux. Cette stratégie à deux volets correspond parfaitement à la tradition libérale et dualiste de l'État-providence canadien et contribue directement à la constitution d'un marché du travail et d'une société de plus en plus polarisée. D'un côté, la formation semi-privée a pour but de favoriser les emplois à valeur ajoutée élevée que tous les pays de l'OCDE cherchent à promouvoir. De l'autre, le développement public de l'employabilité vise à pousser ceux qui ne participent pas à cette nouvelle économie vers les emplois de piètre qualité offerts dans le secteur des services privés ou publics. On considère la cloison entre les deux segments du marché du travail si infranchissable que l'on crée des institutions et des règles du jeu entièrement différentes. Ainsi, les personnes inscrites à certains programmes d'employabilité ne sont même pas protégées par la *Loi sur les normes minimales du travail* (Robitaille, 1991 : 32).

Peu d'informations existent qui permettraient de juger de la pertinence de programmes qui sont encore très récents. En ce qui concerne la formation, on connaît encore peu de choses sur l'impact des programmes adoptés par les entreprises et il n'est pas même certain qu'il y ait pénurie de main-d'œuvre qualifiée (Kapsalis, 1993 ; Betcherman, 1993). Quant aux programmes d'employabilité, leur efficacité semble, à court terme, problématique. Des études du ministère québécois de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle suggèrent des impacts plutôt modestes, même à court terme. De plus, alors que les différentes mesures semblent surtout utiles aux personnes les plus éloignées du marché du travail, elles ont tendance à être offertes à celles qui s'intégreraient de toute façon le plus facilement (Dufour, 1994 : 68-74 et 132 ; King et Ward, 1992 : 495). De façon générale, il semble que les programmes d'employabilité servent essentiellement à maintenir les prestataires à proximité du marché du travail, sans véritablement intégrer ceux-ci de façon durable dans des emplois stables, même de piètre qualité (Dufour, 1994 : 132-133). Combinés à des mesures de contrôle renforcées – dont l'efficacité est tout aussi douteuse (Gow, Noël et Villeneuve, 1993) – les programmes d'employabilité ont essentiellement pour but de resserrer les contrôles sociaux sur des personnes que l'on a catégorisées comme plus ou moins définitivement exclues du marché du travail normal.

L'État-providence contribue ainsi à créer une polarisation que l'on présente comme un produit déplorable de la mondialisation et de la compétition économique. Évidemment, les forces du marché jouent un rôle important. Il semble plausible que la mondialisation exerce un effet à la baisse sur les salaires des employés moins qualifiés et un autre à la hausse sur ceux des plus qualifiés (Reich, 1991). Pourtant, au Canada, la polarisation des revenus ne semble associée ni à la croissance du secteur des services, ni aux différences

dans les niveaux d'éducation des individus. L'écart semble s'être creusé entre des individus appartenant aux mêmes catégories d'âge et d'éducation, en fonction des salaires horaires et du nombre d'heures travaillées. Ces écarts reflètent peut-être de nouvelles stratégies des employeurs, qui ne maintiendraient qu'un minimum d'employés stables travaillant de longues heures, pour compléter leur personnel avec des postes plus flexibles et moins bien payés (Morissette, Myles, et Picot, 1994 : 2 et 22). Chose certaine, de tels écarts à l'intérieur de groupes ayant des caractéristiques semblables indiquent que la polarisation des revenus n'est pas purement attribuable à l'offre et à la demande, mais tient beaucoup à la capacité qu'ont les individus d'obtenir de bonnes positions dans un marché du travail difficile.

En se contentant essentiellement de miser sur la formation pour les employés et de récompenser l'effort des prestataires de la sécurité du revenu, le gouvernement canadien ne ferait que confirmer les politiques amorcées depuis quelques années et contribuerait un peu plus au développement d'une société de plus en plus polarisée. Évidemment, la marge de manœuvre est mince, tant sur le plan des politiques macro-économiques que d'un point de vue budgétaire. Il semble néanmoins possible de mieux concevoir les priorités de l'État-providence, afin de contrer la polarisation plutôt que de s'y conformer.

RECONSTRUIRE UN MARCHÉ DU TRAVAIL CRÉATEUR D'EMPLOIS DE QUALITÉ

Si le « mal anglais » vient de relations de travail trop conflictuelles, écrit Lester Thurow, le « mal américain », pour sa part, consiste à croire que des salaires faibles peuvent résoudre tous les problèmes. La recherche de salaires toujours plus bas, explique Thurow, que ce soit dans les États américains moins syndiqués ou à l'étranger, ne marche jamais longtemps, puisqu'il y a toujours un producteur capable d'offrir des salaires encore plus bas. La voie du succès pour un pays industrialisé consiste forcément à miser sur la productivité des emplois qualifiés et bien payés (Thurow, 1992 : 273).

Le raisonnement de Thurow est largement accepté par les élites des différents pays de l'OCDE, qui parlent toutes le langage de la production à haute valeur ajoutée. On oublie facilement, cependant, que ce raisonnement vaut autant pour la sécurité et la stabilité de l'emploi que pour les salaires. Des travailleurs incertains de garder leur emploi ou incapables d'y voir un investissement à long terme peuvent difficilement s'adapter au changement ou acquérir une formation. De même, des firmes misant sur la flexibilité que procurent des contrats temporaires ou du travail à temps partiel investiront peu dans le développement des ressources humaines (Myles, 1991 : 359). Sur

une base individuelle, des entreprises peuvent recréer des marchés du travail internes plus favorables à une stratégie misant sur la productivité. IBM, par exemple, a jusqu'à récemment misé sur des emplois stables et des salaires élevés. En l'absence de règles du jeu favorables à ce type d'approche, cependant, les entreprises font aisément face à un problème d'action collective. La formation donnée risque en effet de servir à des entreprises concurrentes. Dans cette optique, l'État-providence joue un rôle clé, étant la seule institution capable de généraliser une stratégie misant sur le développement des ressources humaines et la productivité.

Dans la mesure où l'idée semble largement acceptée, je n'insisterai pas sur l'avantage de miser sur une stratégie privilégiant la production à haute valeur ajoutée. Il faut souligner, toutefois, l'importance de ne pas limiter une telle stratégie à une partie seulement des entreprises et des emplois. En termes de justice sociale, évidemment, les résultats d'une stratégie dualiste sont déplorables, augmentant les inégalités et minant l'État-providence, de moins en moins capable de compenser des disparités de revenus et de situations croissantes. Mais même en termes de productivité, une telle stratégie apparaît sous-optimale. Une offre abondante de travail peu coûteux et flexible décourage tant l'innovation que la formation, minant de ce fait une stratégie axée sur la productivité (Myles, 1991 : 364).

Pour l'État-providence, il s'agit donc de contrer la polarisation, plutôt que de s'y soumettre et de la promouvoir. Pour ce faire, trois grandes orientations semblent essentielles. Premièrement, miser sur la formation et le développement des ressources humaines, à l'aide de programmes qui s'adressent à l'ensemble des travailleurs et des sans-emplois. Deuxièmement, réaffirmer le principe de l'universalité des programmes sociaux, et résister à la tentation d'accentuer le caractère dualiste de l'État-providence canadien. Troisièmement, reconnaître que le problème de l'emploi et de la distribution des revenus relève autant de la demande que de l'offre de travail.

La première grande orientation qui semble prioritaire consiste à remettre en question le tandem formation/employabilité, pour le remplacer par des programmes de formation les plus ouverts possibles à l'ensemble des travailleurs et des chômeurs. Les débats entourant la création de l'Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) ont permis de faire avancer la réflexion à ce sujet, mais la tendance prédominante au Canada consiste toujours à exclure de la formation ceux qui en ont le plus besoin, pour les reléguer à des programmes d'employabilité en général sans issue¹.

1. Sur l'OTAB, voir MAHON, 1992 : 205-213; sur les limites des programmes d'employabilité actuels, voir SAVAGE, 1993.

Deuxièmement, l'importance de l'universalité doit être réaffirmée. Le caractère universel de plusieurs des programmes sociaux canadiens atténue le dualisme propre à la plupart des programmes de sécurité du revenu et contribue à créer une société plus égalitaire que la société américaine (Blank et Hanratty, 1993). L'éducation primaire et secondaire, en particulier, devrait faire l'objet d'investissements soutenus, afin de contrer le plus possible la création d'une main-d'œuvre incapable d'accéder à des emplois qualifiés et à la formation qui accompagne ces emplois². Des services de garde de qualité favoriseraient également l'intégration des femmes sur le marché du travail, tout en contribuant à remplacer ce qui souvent constitue du travail au noir – implicitement favorisé par l'État – par des emplois qualifiés, stables et bien payés.

Finalement, l'État devrait intervenir sur la demande de travail. Il y a manifestement quelque chose d'absurde à consacrer autant d'efforts à la formation et à l'employabilité – des mesures qui concernent l'offre de travail – alors même que la demande de travail s'avère largement insuffisante, tant en termes de quantité que de qualité. Bien sûr, le Canada doit payer pour les erreurs du passé et un niveau élevé d'emploi ne semble pas en vue avant plusieurs années. Néanmoins, les politiques économiques devraient faire de l'emploi une priorité absolue, même si cela implique un taux légèrement supérieur d'inflation, un résultat pour lequel on voit mal quels seraient les effets négatifs. Plus important, à défaut de créer suffisamment d'emplois, il faut agir sur la nature de la demande, pour décourager les formes non standard d'emploi et favoriser la création d'emplois stables et bien payés³.

Les gouvernements eux-mêmes pourraient commencer par réduire leurs recours à de telles formes d'emplois. Plus généralement, par l'utilisation d'incitatifs, par l'encouragement à la syndicalisation, ou par la réglementation pure et simple, ils devraient favoriser la création de bons emplois. De telles interventions ne sont pas sans coûts. Comme toute intervention dans le marché du travail, la promotion d'emplois stables pourrait entraîner une augmentation du chômage en créant des rigidités excessives et en faisant monter les coûts du travail⁴. Une avenue possible serait de compenser les

2. Les employés qualifiés sont ceux qui, actuellement, ont le meilleur accès à la formation. Un effort particulier doit donc être fait, tant à des fins d'efficacité que de justice sociale, pour améliorer la formation des moins qualifiés (BOWERS et SWAIM, 1994: 87; BETCHERMAN, 1992).

3. La stabilité et la qualité des emplois ne requiert pas l'imposition d'un modèle unique et rigide d'emploi d'où serait exclue toute flexibilité. Au contraire, une meilleure sécurité d'emploi peut permettre une plus grande liberté de choix et faciliter le développement d'options nouvelles en ce qui concerne les horaires, la réduction du temps de travail, le partage du travail et, plus généralement, l'équilibre entre revenus et temps de travail (SIRIANNI, 1991: 258-65).

4. La preuve d'un tel effet reste cependant à faire (BÜCHTEMANN, 1991: 112, 125 et 134; RHODES, 1993: 318).

gains en termes d'égalité par des concessions sur les salaires, afin de préserver l'emploi⁵. Mais encore, l'amélioration des conditions de travail pourrait être suffisamment bénéfique en termes de productivité pour ne pas imposer un coût en termes d'emploi. Juliet B. Schor, qui propose de limiter les recours abusifs au temps supplémentaire et de réduire les heures travaillées, note que lorsque de telles mesures ont été appliquées, la productivité a augmenté suffisamment pour rendre les réformes avantageuses pour les employeurs (1991 : 152-57).

CONCLUSION

Pour conclure, il semble utile de réitérer que les problèmes auxquels le Canada fait face ne relèvent pas uniquement de la mondialisation ou de la transformation des familles, mais tiennent également beaucoup à nos politiques économiques et sociales. En matière de sécurité du revenu et de politiques du marché du travail, l'État-providence canadien a adopté des politiques qui s'ajustent à la polarisation et même qui y contribuent, comme le montre la dichotomie actuelle entre la formation et l'employabilité. Des politiques sociales plus favorables, tant en termes de compétitivité internationale que de justice sociale, combattraient une telle polarisation en donnant un caractère plus universel à la formation et en refusant de créer des programmes voués uniquement au développement de l'employabilité pour les prestataires de la sécurité du revenu, réaffirmeraient l'importance de l'universalité pour les grands programmes sociaux et interviendraient sur la demande de travail pour en augmenter le niveau, mais aussi pour en changer la nature.

Un test simple permettra de vérifier le sens des réformes à venir. Dans l'ensemble, la sécurité du revenu ne devrait pas subventionner, même indirectement, les entreprises qui misent sur les emplois précaires ou mal payés, ou celles qui refusent de financer la formation de leurs employés. Au contraire, elles devraient créer des conditions favorables aux entreprises qui créent de bons emplois et misent sur le développement des ressources humaines, sur l'innovation et sur la productivité.

5. Sur les arbitrages possibles entre égalité, salaires et emplois, voir SWENSON, 1989.

Bibliographie

- BÉDARD, Éloïse et Jean-Michel COUSINEAU (1993). «La formation professionnelle de la main-d'œuvre au Québec: une analyse économique», *Document de recherche 93-01*, École de relations industrielles, Université de Montréal, mars, 26 p.
- BETCHERMAN, Gordon (1992). «Are Canadian Firms Underinvesting in Training?», *Canadian Business Economics*, vol. 1, n° 1, automne, 25-33.
- BETCHERMAN, Gordon (1993). «Research Gaps Facing Training Policy-Makers», *Canadian Public Policy*, vol. 19, n° 1, mars, 18-28.
- BLANK, Rebecca M. et Maria J. HANRATTY (1993). «Responding to Need: A Comparison of Social Safety Nets in Canada and the United States», dans CARD, David et Richard B. FREEMAN (sous la direction de), *Small Differences That Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States*, Chicago, University of Chicago Press, 191-231.
- BOWERS, Norman et Paul SWAIM (1994). «Recent Trends in Job Training», *Contemporary Economic Policy*, vol. 12, n° 1, janvier, 79-88.
- BÜCHTEMANN, Christoph (1991). «Does (De-)Regulation Matter? Employment Protection in West Germany», dans MATZNER, Egon et Wolfgang STREECK (sous la direction de), *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, Aldershot, Edward Elgar, 111-136.
- COMITÉ PERMANENT DU PERFECTIONNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (CPPRH) (1994). *Étude sur la modernisation et la restructuration du système de sécurité sociale au Canada. Document d'orientation de la phase I du processus de consultation*, Ottawa, Chambre des communes, février, 11 p.
- DUFOUR, Pascale (1994). *Les politiques d'intégration au marché du travail au Québec: une évaluation*, Mémoire de maîtrise, Département de science politique, Université de Montréal, janvier, 136 p.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- FORTIN, Pierre (1993). «The Unbearable Lightness of Zero-Inflation Optimism», *Canadian Business Economics*, vol. 1, n° 3, printemps, 3-18.
- FORTIN, Pierre (1994). *La crise budgétaire actuelle: quatre pièges à éviter*, Texte présenté au débat sur «Les pièges de l'austérité» organisé par le GRETSE et *Le Devoir*, Montréal, 24 février, 6 p.
- GOW, James Iain, NOËL, Alain et Patrick VILLENEUVE (1993). «Choc des valeurs dans l'aide sociale au Québec? Pertinence et signification des visites à domicile», *Cahiers du GRETSE*, n° 13, Groupe de recherche et d'étude sur les transformations sociales et économiques, Université de Montréal/Université du Québec à Montréal, novembre, 43 p.
- KAPSALIS, Constantine (1993). «Employee Training in Canada: Reassessing the Evidence», *Canadian Business Economics*, vol. 1, n° 4, été, 3-11.
- KING, Desmond S. et Hugh WARD (1992). «Working for Benefits: Rational Choice and the Rise of Work-Welfare», *Political Studies*, vol. 40, n° 3, septembre, 479-495.

- MAHON, Rianne (1990). « Adjusting to Win? The New Tory Training Initiative », dans GRAHAM, Katherine A. (sous la direction de), *How Ottawa Spends 1990-91: Tracking the Second Agenda*, Ottawa, Carleton University Press, 73-111.
- MAHON, Rianne (1992). « Remise en cause des paramètres du post-fordisme au Canada et en Ontario », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 18-19, 185-215.
- MIMOTO, H. et P. CROSS (1991). « La croissance de la dette fédérale », *L'observateur économique canadien*, juin, 3.1-3.18.
- MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MMSRFP) (1991). *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif: énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre*, Québec, Gouvernement du Québec, 85 p.
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (MDRH) (1994a). *Communiqué: M. Lloyd Axworthy annonce la stratégie en matière de réforme de la sécurité sociale*, Note documentaire n° 2: Processus et calendrier, Ottawa, Gouvernement du Canada, 31 janvier, 8 p.
- MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (MDRH) (1994b). *La sécurité sociale au Canada: données documentaires*, Ottawa, Gouvernement du Canada, février, 44 p.
- MORISSETTE, René, MYLES, John et Garnett PICOT (1994). *What is Happening to Earnings Inequality in Canada*, Allocution présentée à la Labour Market Polarization and Social Policy Conference, School of Policy Studies, Queen's University, 28 janvier, 44 p.
- MYLES, John (1991). « Post-Industrialism and the Service Economy », dans DRACHE, Daniel et Meric S. GERTLER (sous la direction de), *The New Era of Global Competition: State Policy and Market Power*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 351-66.
- MYLES, John et Les TEICHROEW (1991). « The Politics of Dualism: Pension Policy in Canada », dans MYLES, John et Jill QUADAGNO (sous la direction de), *States, Labor Markets, and the Future of Old-Age Policy*, Philadelphia, Temple University Press, 84-104.
- PAQUET, Pierre (1993). « L'évolution des politiques canadiennes et québécoises de formation des adultes depuis 1960 », dans DANDURAND, Pierre (sous la direction de), *Enjeux actuels de la formation professionnelle*, Québec, IQRC, 225-58.
- PAYNE, Joan et Clive PAYNE (1993). « Unemployment and Peripheral Work », *Work, Employment, and Society*, vol. 7, n° 4, décembre, 513-34.
- REICH, Robert (1991). *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*, New York, Vintage.
- RHODES, Martin (1993). « The Social Dimension after Maastricht: Setting a New Agenda for the Labour Market », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 9, n° 4, hiver, 297-325.
- ROBITAILLE, Jean (1991). « Programme d'employabilité: du côté de l'arrière-boutique », *Vie ouvrière*, n° 233, novembre-décembre, 32-36.

- ROUILLARD, Jacques (1990). «Le mouvement syndical», dans MONIÈRE, Denis (sous la direction de), *L'année politique au Québec 1989-1990*, Montréal, Québec/Amérique, 125-34.
- SAVAGE, Andrew (1993). «Le développement de l'employabilité des prestataires de la sécurité du revenu», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 6, n° 2, automne, 125-40.
- SCHOR, Juliet B. (1991). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York, Basic.
- SIRIANNI, Carmen (1991). «The Self-Management of Time in Postindustrial Society», dans HINRICH, Karl, ROCHE, William et Carmen SIRIANNI (sous la direction de), *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*, Philadelphia, Temple University Press, 231-74.
- SWENSON, Peter (1989). *Fair Shares: Unions, Pay, and Politics in Sweden and Germany*, Ithaca, Cornell University Press.
- THUROW, Lester C. (1992). *Head to Head: The Coming Economic Battle Among Japan, Europe, and America*, New York, Warner.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Alain NOËL (1993). «Beyond Quebec Inc. ? Concertation in a High Unemployment Society», *Inroads*, n° 2, printemps, 74-85.
- YORK, Geoffrey (1994). «Grits Vow Radical Social Reform», *Globe and Mail*, 1^{er} février, A1.
- ZOUALI, Siham (1992). «Incidences de la conjoncture sur la pauvreté et les revenus au Québec et au Canada», *Le marché du travail*, vol. 13, n° 12, décembre, 6-8 et 73-85.