

Productivité et capital humain pour le « tiers inférieur »

Andrew Jackson¹
Congrès du Travail du Canada

MALGRÉ TOUS LES DISCOURS sur le besoin de l'apprentissage continu dans une économie du savoir, les véritables occasions d'apprentissage sont très limitées pour la grande majorité des travailleurs qui occupent des emplois faiblement rémunérés/peu spécialisés. Le manque d'accès à la formation signifie pour le petit salarié l'emprisonnement dans un emploi de faible productivité dont bon nombre se retrouvent dans les services de consommation privés. Du même coup, les emplois de faible productivité ralentissent énormément le niveau global de la productivité du travail et la croissance de la productivité dans le secteur des entreprises.

Ce problème ne se résoudra pas simplement par des politiques d'apprentissage et de formation des adultes du « côté de l'offre ». Même si l'accès à la formation est important, les politiques doivent aussi chercher à assurer une demande de compétences des employeurs et à favoriser une restructuration globale des emplois de faible productivité/peu spécialisés. Nous tenterons de démontrer dans cet article que les congés de formation rémunérés financés par le régime d'assurance-emploi et prenant naissance dans les établissements en milieu de travail sont susceptibles de promouvoir une plus grande croissance de la productivité et un marché du travail plus équitable.

Compétences et productivité

Il est très largement avéré que l'investissement dans le capital humain est un facteur clé de

la croissance de la productivité dans une économie du savoir. S'il est difficile de préciser exactement la contribution du capital humain lui-même à la croissance de la productivité, l'investissement dans l'éducation et les compétences demeure un aspect central de l'innovation et, à tout le moins, facilite la mise en place de nouvelles technologies d'amélioration de la productivité et de nouvelles formes d'organisation du travail (OCDE, 2005). L'OCDE a constaté qu'une main-d'oeuvre davantage scolarisée fait monter le taux de la croissance économique réelle. L'investissement des employeurs dans la formation a une importante incidence positive sur la productivité de l'entreprise (Bartel, 2000).

Les études économiques sur la productivité tendent à souligner l'importance de l'investissement dans le capital physique et l'innovation, tout en accordant une certaine place à la contribution des gestionnaires et spécialistes hautement scolarisés et des travailleurs à la production hautement qualifiés à l'innovation et à l'intégration fructueuse des nouvelles technologies. Dans le même ordre d'idées, les stratégies publiques ont surtout cherché à stimuler l'investissement dans le capital et la recherche-développement par diverses mesures, fiscales et autres, alors que les stratégies axées sur le capital humain se sont principalement attachées à l'éducation publique, notamment l'éducation post-secondaire, plutôt qu'à l'apprentissage continu et à la formation en milieu de travail.

1 L'auteur est directeur national, Service des politiques économiques et sociales, Congrès du Travail du Canada.
Courrier : ajackson@clc-ctc.ca.

Le subventionnement public des programmes d'apprentissage des adultes ou de formation par-rainés par les employeurs au bénéfice des salariés au Canada est extrêmement modeste et, en fait, est surtout limité à des projets pilotes. Sauf pour les programmes d'apprentissage, aucune province ni territoire au Canada n'appuie véritablement les congés de formation des travailleurs, et seul le Québec impose aux employeurs une obligation statutaire d'offrir une formation en milieu de travail.

Une récente étude abondamment citée de Coulombe *et al.* (2004) laisse toutefois entendre que l'augmentation du niveau moyen des compétences (qu'on mesure par la capacité de lire et de compter) a de plus fortes répercussions sur la productivité qu'une hausse du pourcentage de travailleurs hautement qualifiés. Cela n'est sans doute pas surprenant compte tenu que la plupart des travailleurs dans l'ensemble des pays industrialisés, le Canada n'étant pas le moindre, sont encore fort peu scolarisés et qualifiés et que nombre d'entre eux occupent des emplois de faible productivité/peu spécialisés. Selon Coulombe *et al.*, une augmentation de 1 % de la capacité moyenne de lecture et d'écriture par rapport à la moyenne internationale peut faire monter de 2 % la productivité du travail.

C'est dans les services à la consommation, comme le commerce de détail, les loisirs, les services d'hébergement et de restauration de même que quelques services aux entreprises (comme la sécurité et le nettoyage de locaux), que l'on trouve la plupart des emplois de faible productivité/peu spécialisés/peu rémunérés. Ensemble, ces services interviennent pour au moins 15 % à 20 % du PIB du secteur des entreprises. Selon Rao *et al.* (2004), les services figurent pour 85 % de l'écart de productivité entre le Canada et les États-Unis, dont 30,5 % sont attribuables au commerce de détail et aux « autres services » pour la plupart à l'extérieur des services aux entreprises. Autrement dit, pour augmenter les

niveaux de productivité et la croissance de la productivité, nous devrions nous arrêter à la façon d'améliorer les emplois peu rémunérés/de faible productivité.

Exclusion du « tiers inférieur » de l'investissement dans le capital humain

La majorité des jeunes adultes au Canada (25 à 34 ans) ont terminé une forme quelconque d'études postsecondaires, ce qui représente le plus fort pourcentage de tous les pays de l'OCDE, et un peu plus de un sur quatre possède un grade universitaire. Même si, par comparaison, le niveau de scolarité moyen demeure élevé, seulement 8 % des personnes de ce groupe d'âge ont décroché un diplôme d'études supérieures. Lorsqu'on examine la moitié vide du verre, presque la moitié de tous les jeunes adultes n'ont pas terminé d'études postsecondaires et un fort pourcentage des diplômés de collège dans l'autre moitié du verre ont obtenu seulement un certificat d'études professionnelles de deux ans (OCDE, 2005).

Même si le Canada se situe à peu près dans la moyenne pour ce qui est de la capacité de lire, d'écrire et de compter chez les adultes, selon les résultats de l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes* (EIAA), à peu près un adulte sur quatre fonctionne aux plus hauts niveaux de compréhension de textes suivis (niveau 4/5), de la capacité de lecture et d'écriture à l'égard de textes schématiques, et de calcul, et un sur trois environ se situe à de très bas niveaux (Krahn et Lowe, 1998). Le niveau d'alphabétisation au Canada est bien en deçà de la moyenne de l'OCDE chez les personnes faiblement scolarisées (Coulombe *et al.*, 2004).

Les données de l'EIAA et de l'*Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes* de Statistique Canada révèlent clairement que les personnes jouissant d'une formation supérieure sont le plus

susceptibles, une fois sur le marché du travail, de recevoir une formation parrainée par l'employeur. Au Canada, l'éducation des adultes est très fortement biaisée vers les personnes hautement alphabétisées (60,5 % de celles qui se situent au niveau 4/5 contre 17,2 % au niveau 1) (OCDE, 2002). Dans le secteur privé, un travailleur sur cinq seulement participe à des cours de formation officiels de l'employeur, alors que le niveau de participation est beaucoup moins élevé chez les travailleurs faiblement scolarisés (un sur dix chez ceux qui n'ont pas de diplômes d'études postsecondaires). La participation est encore plus basse chez les travailleurs peu scolarisés des petites entreprises, tandis que les contractuels et les travailleurs autonomes, de plus en plus nombreux, sont presque totalement exclus de la formation en milieu de travail. (Pour des données et un examen plus approfondi, voir Jackson 2005, chapitre 3.) Bref, il est généralement admis que le Canada n'a pas de système efficace de formation et d'éducation des adultes qui lui permet de joindre le tiers inférieur de la population active, et il n'offre à peu près aucune « seconde chance » aux personnes qui n'ont pas terminé d'études postsecondaires (OCDE, 2002).

D'abondantes données indiquent que la demande de formation chez les adultes reste largement insatisfaite, le manque de temps et d'argent chez les travailleurs peu qualifiés et faiblement rémunérés constituant les principaux obstacles à leur participation à une formation et à des études scolaires (OCDE, 2002; Livingstone, 2002, 2004). Il est aussi largement avéré que des obstacles majeurs empêchent l'employeur de dispenser une formation aux travailleurs peu scolarisés, comme le coût, le manque de formateurs dans les petites entreprises et l'absence de certitude chez les entreprises qui forment leurs travailleurs qu'elles seront en mesure de récupérer leurs coûts de formation, surtout dans les secteurs à roulement élevé du marché du travail.

Les travailleurs adultes peu qualifiés se retrouvent surtout dans des emplois non protégés et faiblement rémunérés très susceptibles de mener à la pauvreté tout en n'offrant que très peu d'occasions d'avancement. En 2001, près d'un travailleur sur quatre (23,6 %) gagnait moins de 10 \$ l'heure (en gros le salaire dont a besoin un travailleur annuel à plein temps pour atteindre le SFR (seuil de faible revenu de Statistique Canada dans une grande région urbaine), et le salaire horaire médian réel n'a pas bougé depuis 1981, régressant légèrement pour les hommes et augmentant légèrement pour les femmes. Les salaires réels ont chuté chez la plupart des travailleurs peu rémunérés, surtout les jeunes, malgré une scolarité croissante. Chez les travailleurs à plein temps, adultes dans une écrasante majorité, un homme sur huit et une femme sur cinq touchent moins de 10 \$ l'heure. Quant aux travailleurs adultes peu rémunérés de 25 ans et plus, près de la moitié des hommes continuent de toucher une faible rémunération pendant de longues périodes, comparativement aux deux tiers des femmes (Morrisette et Picot, 2005; Morrisette et Johnson, 2005). Les emplois précaires – qu'on définit comme peu rémunérés et/ou très instables – sont concentrés chez les femmes, les jeunes adultes, les adultes célibataires plus âgés ayant une instruction limitée, les personnes handicapées et, surtout, les immigrants récents.

Des études laissent entendre que les écarts de rémunération, de sécurité économique et d'occasions entre les moins qualifiés et les hautement scolarisés s'accroissent rapidement, la plus grande partie de l'augmentation du revenu national dans les années 90 s'appliquant à la partie supérieure de la répartition des revenus. Il y a de quoi s'inquiéter, non pas seulement en ce qui concerne la suffisance des revenus, mais aussi du point de vue des occasions égales pour tous les citoyens de développer leur plein potentiel et leurs capacités de même que du besoin de créer

une société plus inclusive. D'aucuns ont indiqué que des remèdes stratégiques, comme le crédit d'impôt pour revenu gagné à l'intention des petits salariés, pourraient faire partie de la réponse, mais ils omettent d'aborder le plus vaste problème des emplois de faible productivité, sans possibilité de perfectionnement ou peu spécialisés.

Politiques de l'offre et de la demande

L'OCDE, dans des numéros successifs de *Perspectives de l'emploi*, et Peter Hicks (2002), dans un grand document sur la « nouvelle architecture de la politique sociale » rédigé pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ont souligné le rôle central que l'apprentissage continu joue dans la promotion d'une participation équitable au sein d'un marché du travail en pleine évolution. Selon Hicks, « l'apprentissage continu pour tous est la meilleure idée » puisqu'elle répond à la fois aux objectifs de compétitivité et d'équité/cohésion sociale. La notion d'apprentissage continu figure en bonne place dans les grandes déclarations de principe du gouvernement du Canada, même si l'on est encore très loin de la coupe aux lèvres.

Toutefois, les politiques de l'offre ne sont pas la solution unique pour contrer les emplois peu rémunérés, de faible productivité ou peu spécialisés. Même s'il est certainement vrai que les personnes mieux instruites se tirent mieux d'affaire sur le marché du travail, les titres scolaires seraient davantage un outil de triage qu'un véritable indicateur de la demande de compétences. L'un des problèmes clés réside dans la faible spécialisation des emplois par rapport aux compétences réelles que possèdent les titulaires de tels emplois. Krahn et Lowe (1998) et Livingstone (2004) démontrent de manière convaincante que beaucoup de travailleurs peu rémunérés sont surscolarisés et/

ou surspécialisés pour ce qui est de leur capacité de lire, écrire et compter par rapport aux exigences très limitées des emplois routiniers qu'ils occupent. De 20 % à 30 % de tous les emplois ne font à peu près jamais appel à la capacité de lire ou de compter, et 40 %, à la capacité de lecture et d'écriture à l'égard de textes au contenu quantitatif (Krahn et Lowe, 1998 : tableau 2.5). Près des deux tiers des emplois relativement peu spécialisés ne recourent pour ainsi dire jamais à la capacité de discernement ou de maîtrise du titulaire (Jackson, 2005 : chapitre 4). Chez les jeunes travailleurs qui ont récemment quitté l'école, la capacité de lire, écrire ou compter s'atrophie souvent parce qu'elle n'est pas utilisée au travail. Au Canada, on reconnaît largement que de nombreux immigrants récents occupent des emplois très peu élevés par rapport à leurs compétences et à leur formation.

Malheureusement, il n'y a pas au Canada d'enquêtes comparables à l'*Enquête européenne sur les conditions de travail*, qui démontre clairement une demande absente de compétences et de discernement dans un vaste éventail d'emplois, surtout dans les services aux consommateurs. Par exemple, un travailleur sur quatre environ au sein de l'Union européenne occupe un emploi composé de tâches brèves et répétitives de moins d'une minute, et la plupart des travailleurs non spécialisés et ceux qui ne sont pas gestionnaires ont très peu de contrôle sur les procédés de travail (Jackson, 2005 : chapitre 4).

De son côté, Livingstone (2002) prétend que les compétences ou études supérieures ne se traduisent pas automatiquement par une demande plus élevée et que, même si les pénuries temporaires de compétences existent effectivement, les compétences offertes sur le marché du travail ont principalement tendance à dépasser la demande des employeurs. À son avis, la solution réside dans une théorie de l'interaction entre l'offre et la demande, dans laquelle la négocia-

tion et d'autres forces externes ont la possibilité d'augmenter la demande de compétences de la part des employeurs. Par exemple, les travailleurs syndiqués, tous autres facteurs étant constants, reçoivent plus de formation que les travailleurs non syndiqués (Livingstone et Raykov, 2005). Près de la moitié de tous les travailleurs couverts par une convention collective sont assujettis à des dispositions contractuelles (habituellement permissives plutôt qu'obligatoires) touchant la formation dispensée par l'employeur. Même si cela s'explique en partie par le fait que les employeurs doivent augmenter la productivité pour verser des salaires plus élevés à leurs syndiqués, cela traduit aussi le fait que les syndicats négocient effectivement l'accès à une formation comme moyen d'améliorer la qualité des emplois et les possibilités sur le marché du travail.

Des institutions sectorielles efficaces peuvent aussi faire augmenter l'investissement des employeurs dans les compétences en neutralisant chez les entreprises une partie des obstacles à leur capacité de formation et la concurrence que les entreprises formatrices et non formatrices se livrent à l'égard des travailleurs. Contrairement au Canada, beaucoup de pays d'Europe continentale perçoivent généralement l'investissement plus élevé des employeurs dans la formation comme un produit d'une « culture de formation » et d'institutions sectorielles et en milieu de travail efficaces, comme des syndicats et des conseils de travailleurs qui font contrepoids à la tendance chronique des employeurs à sous-investir, surtout dans les travailleurs relativement peu qualifiés (OCDE, 2003). En somme, les institutions mixtes patronales-syndicales en milieu de travail et/ou à l'échelon sectoriel ont tendance à être associées à des investissements d'entreprise plus élevés dans la formation et, sans doute, à une demande de compétences plus élevées dans les emplois de haute productivité.

Investissement en capital humain et productivité plus élevée dans les emplois peu rémunérés/peu spécialisés

Un des grands enjeux stratégiques est de savoir comment transformer les emplois afin que les employeurs perfectionnent et utilisent les compétences de leurs travailleurs de manière à rendre les emplois plus intéressants et plus dynamiques tout en augmentant la productivité et la rémunération. Une façon consiste à augmenter la rémunération par un salaire minimum plus élevé ou par des négociations collectives plus généralisées dans les secteurs peu rémunérés/de faible productivité. Un plancher salarial plus élevé augmentera vraisemblablement la productivité et l'investissement des employeurs dans les compétences, comme le laissent entendre les nouvelles études sur le salaire minimum. Les établissements de formation peuvent aussi jouer un important rôle en ce sens.

Même si beaucoup plus de travail s'impose dans ce domaine, quelques éléments nous indiquent que l'investissement dans les compétences et la redéfinition des tâches peuvent accroître la productivité dans des secteurs du marché du travail autrement peu rémunérés/de faible productivité, comme les services à la consommation.

Comme il est largement admis, les régimes de rémunération horaire varient radicalement entre les pays industrialisés. Dans les pays scandinaves, l'éventail des salaires horaires est beaucoup moins vaste surtout à cause du phénomène généralisé des conventions collectives, même dans les services privés comme le commerce de détail, la restauration et les hôtels. Le ratio du salaire horaire médian d'un emploi à plein temps à l'extrémité supérieure du dernier décile (c.-à-d. le ratio p50/p10) se situe à 1,5:1 en Suède et au Danemark, comparativement à environ 2:1 au Canada (données provenant du fichier de l'OCDE). En Suède, les travailleurs au détail

touchent environ 90 % du salaire moyen dans l'industrie manufacturière, ce pourcentage étant d'environ 60 % au Canada.

Même si les institutions du marché du travail représentent sans doute l'explication la plus pertinente pour de tels écarts, le rétrécissement des écarts de compétences jouerait aussi un rôle (Schettkat, 2002). Les données de l'EIAA révèlent que les compétences du tiers inférieur de la population active (c'est-à-dire la capacité de lire, écrire et compter) sont beaucoup plus élevées en Suède et au Danemark que celles du groupe correspondant au Canada. Le pourcentage de salariés aux niveaux 1 et 2 pour ce qui est de ces compétences est beaucoup plus substantiel au Canada qu'en Suède (34 % contre 20 % pour la capacité de lire des textes au contenu quantitatif, et 38 % contre 24 % pour la capacité de lire des textes suivis), et les gradients d'alphabétisation chez les adultes sont plus prononcés et plus étroitement liés aux origines sociales (Kapsalis, 1997; Willms, 1999).

Dans les pays scandinaves, les compétences plus élevées chez les travailleurs peu rémunérés expliquent peut-être en partie l'incidence de l'investissement plus marqué dans le capital humain dès la première enfance, toutefois, la formation en milieu de travail dispensée collectivement par les « partenaires sociaux » joue vraisemblablement un rôle important en ce sens. Par exemple, au Danemark, les niveaux de formation en milieu de travail et de formation sur le marché du travail à l'égard des chômeurs temporaires dépassent de loin la norme européenne, et encore plus celle du Canada, et ils se démarquent même dans les services à la consommation. Ces secteurs semblent recourir davantage aux compétences que ceux de beaucoup d'autres pays, si l'on se fie aux données de l'*Enquête européenne sur les conditions de travail*, et les taux de mobilité entre les emplois faiblement et hautement rémunérés sont aussi beaucoup plus notables (pour des références, prière de consulter Jackson 2005, chapitre 11).

Les études sectorielles détaillées indiquent aussi que l'investissement dans les compétences favorisé par les institutions mixtes syndicales-patronales est susceptible d'accroître la qualité des emplois dans le secteur traditionnel peu rémunéré/de faible productivité des services privés. (Consulter Applebaum *et al.*, 2003, pour plusieurs études de cas.) Pour citer un exemple, dans au moins deux grandes villes des États-Unis, le syndicat des travailleurs de l'hôtellerie (HERE) et les grands hôtels ont parrainé et financé ensemble des programmes de formation qui ont pour but de créer des échelles d'emploi pour les travailleurs peu spécialisés. Parmi les échelles d'emploi accessibles par une formation linguistique et technique, notons les services d'aide à domicile, la préparation d'aliments, le service d'aliments et de boissons, les commis-réceptionnistes et les superviseurs et gestionnaires, où la rémunération et la qualité de l'emploi augmentent à chaque échelon. Les hôtels concurrents conçoivent et offrent des cours de formation avec le syndicat au niveau sectoriel/communautaire, et recrutent du centre de formation. Ces établissements diminueraient le roulement des travailleurs et amélioreraient la qualité du service et la productivité et, partant, favoriseraient une rémunération plus élevée (Wial et Richert, 2002).

Un levier stratégique pour l'apprentissage continu : une assurance de formation par l'assurance-emploi

Le Congrès du Travail du Canada (CTC) a demandé que le régime d'assurance-emploi (AE) prévoit des prestations d'assurance-revenu pour les travailleurs qui doivent s'absenter pour suivre des études ou une formation dans le cadre d'un plan de formation officiel. Une telle stratégie prolongerait les dispositions actuelles de l'AE en matière d'apprentissage, qui prévoient un soutien du revenu aux stagiaires pendant la partie théorique de leur formation.

Comme pour les autres prestations d'AE, les congés d'éducation et de formation seraient payés par des cotisations patronales-syndicales plutôt qu'à partir des recettes fiscales générales, et l'accès serait déterminé par une activité notable sur le marché du travail.

Le CTC propose de mettre en place des projets pilotes dans la santé et l'industrie manufacturière avant d'étendre le programme à l'ensemble des salariés. L'accès aux prestations se ferait en parallèle à des éléments clés du modèle d'apprentissage, et ferait essentiellement appel à un processus officiel de planification des ressources humaines qui sollicite véritablement la participation des travailleurs, des employeurs et des établissements d'enseignement. L'élaboration des projets pilotes pourrait être confiée aux conseils sectoriels existants de travailleurs qui ont été parrainés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ou conjointement par les syndicats et les employeurs en milieu de travail, ou encore à l'échelon sectoriel et communautaire. Par exemple, un groupe d'hôtels et de syndicats de travailleurs de l'hôtellerie dans une ville pourraient mettre sur pied et financer un institut de formation et assumer les coûts de formation autres que le soutien du revenu pendant un congé de formation.

Plusieurs propositions concrètes ont déjà été mises de l'avant à l'intention d'employeurs, de syndicats et d'établissements d'enseignement, notamment des propositions pour accroître le niveau de compétence des petits salariés et pour

créer des échelles vers de meilleurs emplois. Par exemple, des syndicats d'infirmières ont proposé des projets de perfectionnement des infirmières auxiliaires pour en faire des infirmières autorisées (IA), profession où de graves pénuries apparaîtront bientôt. Ce programme présente beaucoup de potentiel du fait que de nombreuses infirmières auxiliaires ayant récemment immigré au pays ont des antécédents scolaires et une expérience de travail qui leur permettraient d'obtenir l'autorisation dans une période relativement courte.

Même si aucun levier stratégique ne peut à lui seul accroître la productivité et la qualité des emplois chez les travailleurs peu rémunérés/peu qualifiés, les congés de formation rémunérés par l'AE ont la possibilité de contribuer à mettre en place en milieu de travail et à l'échelon sectoriel des établissements de formation plus efficaces du genre de ceux qui ont bien fonctionné ailleurs. Dans les faits, de tels congés inciteraient les employeurs à travailler de concert avec d'autres partenaires et à élaborer des stratégies de formation. Le coût de la formation serait quand même en bonne partie assumé par les travailleurs (sous forme d'une diminution de salaire puisque l'AE ne remplace que partiellement les gains) et par les employeurs (dans la mesure où le congé est un coût et que les employeurs assumeraient les frais de scolarité et les autres coûts directs de la formation). Or, cette proposition a le potentiel de rapprocher beaucoup plus près de la réalité la théorie de l'apprentissage continu pour tous.

Références

- Applebaum, Eileen, Annette Bernhardt et Richard J. Murnane, éd. (2003) *Low Wage America*, New York, Russell Sage Foundation.
- Bartel, A. (2000) « Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature », *Relations industrielles*, vol. 39, p. 502-524.
- Coulombe, S., J. F. Tremblay et S. Marchand (2004) « Performance en littératie, capital humain et croissance dans quatorze pays de l'OCDE », n° 89-552-MIF au cat., n° 11, Statistique Canada.
- Hicks, Peter (2002) « Preparing for Tomorrow's Social Policy Agenda », Working Paper 02-04, Social Research and Demonstration Corporation, novembre (commandé par DRHC).
- Jackson, Andrew (2005) *Work and Labour in Canada: Critical Issues*, Toronto, Canadian Scholars Press.

- Kapsalis, Constantine (1997) « Formation des employés : Une perspective internationale », n° 89-552-MPF au cat., n° 2, Statistique Canada.
- Krahn, Harvey, et Graham Lowe (1998) « L'utilisation des capacités de lecture en milieu de travail au Canada », n° 89-552-MIF au cat., n° 4, Statistique Canada.
- Livingstone, David (2002) « The Changing Nature of Work and Lifelong Learning in the New Economy », WALL Working Paper no. 1.
- Livingstone, David (2004) *The Education Jobs Gap : Underemployment or Economic Democracy?*, Toronto, Garamond.
- Livingstone, D.W., et M. Raykov (2005) « Union Influence in Worker Education and Training in Canada », *Just Labour*, vol. 5, hiver.
- Morissette, René, et Garnett Picot (2005) « Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans », n° 11F0019-MIF au cat., n° 248, avril, Statistique Canada.
- Morissette, René, et Anick Johnson (2005) « Les bons emplois disparaissent-ils au Canada? », n° 11F0019-MIF au cat., n° 239, janvier, Statistique Canada.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2002) *Examen thématique sur l'apprentissage des adultes : Canada*, mars, Paris, OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2003) *Au-delà du discours : Politiques et pratiques de formation des adultes*, Paris, OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2005) *Regards sur l'éducation*, Paris, OCDE.
- Rao, Someshwar, Jianmin Tang et Weimin Wang (2004) « Mesure de l'écart de productivité entre le Canada et les États-Unis : Dimensions des industries », *Observateur international de la productivité*, n° 9, automne, p. 3-14.
- Schettkat, Ronald (2002) « Regulation in the Dutch and German Economies at the Root of Unemployment? », Working Paper 2002-05, Center for Economic Policy Analysis, New School University.
- Wial, Howard, et Jeff Rickert (2002) *US Hotels and Their Workers : Room for Improvement*, Working for America Institute.
- Willms, J. Douglas (1999) « Inégalités en matière de capacités de lecture chez les jeunes au Canada et aux États-Unis », n° 89-552 MIF au cat., n° 6, Statistique Canada.