

Découvrir les approches efficaces

L'expérimentation et la recherche en politique sociale à la SRSA

Volume 2, Numéro 2

Automne 2002

De l'aide sociale au marché du travail

Une nouvelle étude sur le type d'emplois qu'occupent les participants au Projet d'autosuffisance après avoir quitté l'aide sociale

Les politiques d'incitation au travail peuvent être très efficaces pour inciter les assistés sociaux à retourner au travail. Qu'advient-il toutefois de ces personnes lorsqu'elles ont quitté l'aide sociale? La volonté des anciens bénéficiaires d'aide sociale de conserver leur emploi et les conséquences à long terme pour leurs familles peuvent dépendre de la qualité des emplois obtenus. Un nouveau document de travail de la SRSA, *Leaving Welfare for a Job: How Did SSP Affect the Kinds of Jobs Welfare Recipients Were Willing to Accept?*, utilise les données du Projet d'autosuffisance (PAS) de la SRSA afin d'éclaircir un aspect important mais souvent négligé de notre compréhension de l'efficacité des politiques d'incitation au travail, soit la qualité des emplois au sortir de l'aide sociale.

Grâce au PAS, les assistés sociaux de longue date qui trouvaient un emploi à long terme étaient admissibles à une rémunération supplémentaire généreuse, mais d'une durée limitée. Pour être admissibles, ceux-ci devaient travailler 30 heures ou plus par semaine au cours de l'année suivant l'offre. Bien que le PAS ait réussi à inciter un

nombre important d'assistés sociaux à occuper un emploi au cours des trois premières années de l'étude, le projet aurait pu avoir comme conséquence d'inciter les participants à accepter des emplois de moindre qualité afin d'être admissibles au supplément. En

Il est probable que la qualité des emplois ait eu une influence marquée sur le choix des participants de conserver leur emploi et donc sur la réussite à long terme du programme.

d'autres termes, le fait d'encourager l'autosuffisance par le biais d'une rémunération supplémentaire risque de réduire les chances des participants de trouver un bon emploi.

Le supplément, versé pour une durée maximale de trois ans, faisait en sorte que les participants qui acceptaient un emploi à temps plein avaient des

TABLE DES MATIÈRES

De l'aide sociale au marché du travail	1
Aider les réfugiés parrainés par le gouvernement à trouver et à garder leurs emplois	5
Avoir un pied dans la place n'est pas la clé de l'autosuffisance	8
Heureux en emploi, malheureux en finances	10
Babillard	12

DÉCOUVRIR LES APPROCHES EFFICACES est publié chaque trimestre par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA).

La mission de la SRSA, qui comprend deux volets, consiste d'une part à aider les décideurs et les intervenants à identifier et mettre en œuvre des politiques et programmes sociaux qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens en étudiant tout particulièrement leurs effets sur les personnes défavorisées et, d'autre part, à rehausser les critères d'évaluation des politiques et des programmes sociaux.

Pour obtenir un abonnement gratuit à DÉCOUVRIR LES APPROCHES EFFICACES ou des exemplaires gratuits des publications de la SRSA, communiquer avec la SRSA au 50, rue O'Connor, Bureau 1400, Ottawa (Ontario) K1P 6L2.

Tél. : (613) 237-4311

Télec. : (613) 237-5045

Courriel : info@srdc.org

Des versions électroniques sont disponibles à www.srdc.org.

ISSN 1496-8622

revenus plus élevés que s'ils avaient continué à recevoir l'aide sociale. Il est probable que la qualité des emplois ait eu une influence marquée sur le choix des participants de conserver leur emploi et donc sur la réussite à long terme du programme. Les nouveaux emplois obtenus auraient pu ne présenter que de faibles possibilités d'avancement, être de courte durée ou instables. Les auteurs Kelly Foley et Saul Schwartz évaluent plusieurs caractéristiques des premiers emplois des participants au PAS au sortir de l'aide sociale. Ils concluent que l'approche du PAS semble résulter en un plus grand nombre d'emplois. Ils soulignent également qu'à plusieurs égards, ces emplois n'étaient pas pires, et à d'autres égards étaient même meilleurs, que les emplois que les bénéficiaires de l'aide sociale arrivent généralement à se trouver.

L'importance de la qualité de l'emploi

Des recherches antérieures ont utilisé différents indicateurs de la « qualité des emplois » afin de démontrer dans quelle mesure elle influence la satisfaction à l'égard de l'emploi, la probabilité que les anciens bénéficiaires d'aide sociale demeurent sur le marché du travail, et leurs chances de trouver de meilleurs emplois dans l'avenir. Généralement, les personnes qui renoncent à l'aide sociale ont de faibles chances de se trouver des emplois de haute qualité, ce qui peut nuire à leurs possibilités de réussir sur le marché du travail.

Ces recherches suggèrent également qu'il est difficile d'évaluer la qualité des emplois. Pour définir et mesurer la qualité des emplois, les chercheurs sont souvent contraints par la disponibilité des données provenant d'enquêtes. Ces

données se rapportent notamment à des aspects subjectifs de la nature du milieu de travail, à des mesures plus objectives de possibilités d'emploi futures (comme par exemple la progression du salaire et de la carrière), à la classification par industrie et par profession, ainsi qu'à des indicateurs de différents aspects de la rémunération.

Des indicateurs semblables de qualité ont été recueillis lors des enquêtes effectuées dans le cadre de l'évaluation du

Les résultats indiquent qu'à plusieurs égards, les emplois obtenus par les personnes à qui on a offert le supplément du PAS n'étaient pas pires, et dans certains cas étaient même meilleurs, que les emplois auxquels pouvaient habituellement s'attendre les bénéficiaires à long terme d'aide sociale.

PAS. Le PAS présente toutefois un avantage par rapport aux analyses précédentes puisqu'il s'agit d'une expérience à assignation aléatoire. Cette approche garantit que toutes les différences observées en ce qui concerne les résultats sont effectivement attribuables au programme mis à l'essai et non pas aux différences intrinsèques entre les individus participant au programme et ceux qui n'y participent pas. Par conséquent, les résultats obtenus

dans le cadre du PAS peuvent être attribués avec confiance aux différences dans les expériences de travail des participants au programme à qui on a offert des stimulants financiers d'incitation au travail et de ceux, appartenant au groupe témoin, à qui ces stimulants n'ont pas été offerts.

Le document de travail de Foley et Schwartz tire parti de la méthode à assignation aléatoire du PAS pour évaluer l'impact du programme sur les caractéristiques des premiers emplois occupés par ceux qui viennent tout juste de quitter l'aide sociale. Dans chaque cas, l'impact représente la différence entre la proportion des participants au programme dont les premiers emplois au sortir de l'aide sociale avaient une caractéristique particulière et la proportion des individus appartenant au groupe témoin qui occupent des emplois présentant cette même caractéristique.

Les impacts du PAS sur la qualité de l'emploi

Les résultats indiquent qu'à plusieurs égards, les emplois obtenus par les personnes à qui on a offert le supplément du PAS n'étaient pas pires, et dans certains cas étaient même meilleurs, que les emplois auxquels pouvaient habituellement s'attendre les bénéficiaires à long terme d'aide sociale :

Profession et industrie. Le fait d'offrir un supplément a augmenté l'emploi global mais a très peu contribué à accroître la gamme des professions et des industries au sein desquelles les travailleurs qui quittaient l'aide sociale se trouvaient un premier emploi. Le PAS a surtout augmenté l'emploi dans les professions et industries reliées aux

secteurs des services (hébergement, industrie des aliments et des boissons, autres industries de services et commerce de gros et de détail), soit des secteurs traditionnellement ouverts aux individus qui quittent l'aide sociale. Des niveaux d'éducation faibles et une expérience restreinte sur le marché du travail limitent habituellement la gamme de professions ouvertes aux bénéficiaires de long terme d'aide sociale. Les hauts taux de roulement des employés dans les domaines des ventes et des services ont sans doute créé des ouvertures fréquentes et relativement attrayantes pour les bénéficiaires d'aide sociale qui devaient se trouver des emplois rapidement afin d'être admissibles aux rémunérations supplémentaires du PAS.

Salaires. Le PAS a incité les personnes qui n'auraient pas travaillé autrement à accepter des emplois à faible revenu. Le pourcentage des participants au groupe programme qui ont accepté des emplois dont le salaire était inférieur ou égal à 0,99 \$ de plus que le salaire minimum était de 9,2 points de pourcentage plus élevé que celui des individus du groupe témoin. Toutefois, le PAS ne dissuadait pas les participants d'accepter des emplois mieux rémunérés. Une grande proportion des participants au programme, près de 10 %, avaient des salaires qui dépassaient de 3 \$ ou plus le salaire minimum, un pourcentage comparable à celui des individus du groupe témoin.

Heures. Grâce au PAS, le nombre de participants travaillant 30 heures ou plus par semaine a augmenté de 12,7 points de pourcentage. Ce résultat était anticipé puisque le revenu supplémentaire du PAS était conditionnel au

fait d'occuper un emploi à temps plein. Les heures travaillées sont aussi importantes que les salaires pour évaluer dans quelle mesure le travail devient plus rentable que l'aide sociale. Des heures de travail plus longues peuvent également fournir de meilleures occasions d'acquérir une expérience en milieu de travail qui puisse déboucher sur de meilleurs emplois.

Durée de l'emploi. L'impact du PAS sur la durée des emplois de plus de 12 mois était de 4,7 points de pourcentage. Le PAS a accéléré le processus de la transition entre l'aide sociale et le marché du travail. Par conséquent, une partie de cette augmentation était non seulement due au fait que les emplois ont duré plus longtemps mais également au fait que certains emplois ont commencé plus tôt. Le fait d'occuper un emploi pendant une plus longue période permet aux personnes de développer des compétences susceptibles d'améliorer leur productivité, permettant ainsi une progression plus rapide du salaire ou une promotion.

Stabilité d'emploi. Le PAS a accru l'emploi en augmentant la durée du travail continu (c'est-à-dire sans interruption non rémunérée) pour le compte du même employeur. La plus grande part de l'augmentation du travail associée au PAS était constituée d'une seule période continue d'emploi de ce genre. Étant donné que la durée de l'emploi a également augmenté, les participants au PAS avaient donc un emploi plus constant et plus stable.

Avantages sociaux offerts par l'employeur. Presque tous les emplois au sortir de l'aide sociale générés par le PAS n'offraient aucun avantage social

tels des régimes de pensions, des régimes de soins médicaux et dentaires ou des arrangements reliés à la garde d'enfants. Le PAS a augmenté l'embauche dans des emplois n'offrant pas d'avantages sociaux dans une proportion de plus de 11 points de pourcentage, mais n'a eu qu'un impact de 3 points de pourcentage sur les emplois où l'employeur offre au moins un avantage social. Les programmes d'aide sociale comportent habituellement une assurance-médicament, une assurance dentaire et d'autres services de soins médicaux supplémentaires, de sorte que plusieurs n'ont plus droit à de tels avantages en acceptant un premier emploi pour se joindre au PAS. Le PAS a augmenté de deux points de pourcentage seulement l'embauche dans des emplois offrant des régimes de soins de santé et dentaires.

Emploi syndiqué. Le PAS n'a eu aucun impact sur la proportion des assistés sociaux qui acceptent des emplois syndiqués. Le pourcentage des assistés sociaux appartenant tant au groupe programme qu'au groupe témoin qui ont obtenu un emploi syndiqué était d'un peu plus de 2 %.

Pour synthétiser les effets du PAS sur la « qualité du travail », les auteurs ont également examiné les impacts sur les quatre caractéristiques d'emploi positives suivantes : une durée d'emploi d'au moins six mois; un taux horaire suffisamment élevé pour qu'un travailleur à temps plein pendant toute l'année gagne un salaire équivalent au seuil de faible revenu de Statistique Canada qui correspond au type de ménage dans lequel il vit; un travail à temps plein; et au moins un avantage social offert par l'employeur. Les

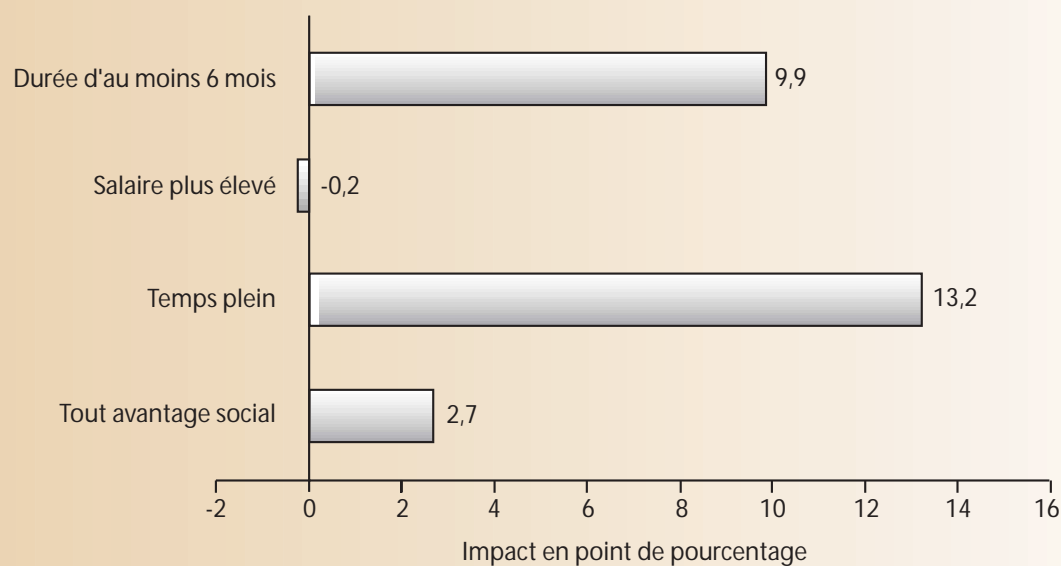
résultats sont présentés dans le tableau ci-contre. Le PAS a augmenté la proportion de ceux qui occupent des emplois présentant ces caractéristiques positives, à l'exception d'un salaire plus élevé.

Près de 19 % des participants au programme ont accepté des emplois présentant deux de ces caractéristiques ou plus après avoir quitté l'aide sociale, comparativement à seulement 10 % des participants au groupe témoin. Le PAS a également augmenté de 4 points de pourcentage l'embauche dans des emplois présentant une de ces caractéristiques, et de 1,7 points de pourcentage dans des emplois présentant trois ou quatre de ces caractéristiques.

Implications pour les politiques d'incitation au travail

Le supplément offert aux participants au PAS a incité ceux-ci à choisir le travail plutôt que l'aide sociale. Toutefois, le PAS n'a eu que très peu d'effet sur le type d'emploi qu'ont accepté les participants et, en particulier, il ne semble pas que le PAS ait incité des individus à choisir des emplois de moindre qualité. Au contraire, le PAS a incité les bénéficiaires à accepter des emplois dans les secteurs d'activité les plus souvent occupés par ceux qui quittent l'aide sociale. Le PAS a incité les participants à accepter des emplois à faible revenu et n'offrant qu'un seul avantage social ou

Impacts du PAS sur les caractéristiques positives de l'emploi



très peu. D'autre part, les participants qui ont quitté l'aide sociale et qui ont trouvé du travail à cause du PAS avaient tendance à occuper des emplois à temps plein et à travailler pendant de plus longues périodes de temps.

Ces résultats laissent croire que certains aspects de la qualité des emplois peuvent être améliorés grâce à des interventions ciblant les emplois présentant des caractéristiques particulières. Le PAS a augmenté l'embauche dans des emplois à temps plein parce que le stimulant financier était structuré de façon à récompenser uniquement ce genre de travail. Si d'autres caractéristiques d'un emploi étaient désignées comme étant tout autant désirables, les interventions auraient de bonnes chances de réussite si elles ciblaient les emplois qui présentent ces caractéristiques.

Une telle stratégie ne permettrait toutefois aucunement d'élargir la gamme des possibilités qui sont offertes aux bénéficiaires d'aide sociale. Dans l'ensemble,

les emplois qui sont des alternatives réalistes à l'aide sociale sont pires que les emplois qu'occupent la plupart des Canadiennes et des Canadiens. Les meilleurs emplois qu'occupent les personnes qui ont quitté l'aide sociale offrent souvent des salaires bien en deçà de la moyenne nationale.

Une stratégie efficace pour améliorer les possibilités qui s'offrent à ceux qui quittent l'aide sociale serait peut-être d'offrir des stimulants à l'acquisition de compétences en milieu de travail, ce qui serait susceptible d'élargir la gamme de professions et d'industries dans lesquelles les bénéficiaires d'aide sociale pourraient trouver des emplois. D'autres recherches de nature expérimentale pourraient également permettre de découvrir comment certains services d'emploi peuvent aider les bénéficiaires d'aide sociale à chercher à obtenir de meilleurs emplois ou à progresser plus rapidement dans les emplois qu'ils occupent. ♦

Aider les réfugiés parrainés par le gouvernement à trouver et à garder leurs emplois

Une proposition de projet pilote de recherche

Une proportion considérable de réfugiés parrainés par le gouvernement sont incapables de se trouver ou de garder un emploi stable. Une récente étude de la SRSA intitulée *A Statistical Profile of Government-Assisted Refugees* conclut que cette population constitue un groupe très diversifié et désavantagé.

Les réfugiés parrainés par le gouvernement (RPG) ne représentent qu'un faible pourcentage de l'ensemble des immigrants qui s'établissent au Canada, mais ils ont souvent des besoins plus importants en matière d'accueil et d'établissement que ceux des autres groupes d'immigrants. Contrairement à la plupart des immigrants qui planifient et qui choisissent de quitter leur pays d'origine à la recherche de meilleures conditions de vie, les RPG fuient leur pays afin d'échapper à la persécution ou à un danger et demandent la protection d'un pays étranger.

Les pays d'origine des RPG ont beaucoup changé au cours des années, reflétant les endroits de conflits et de crises dans le monde. Un grand nombre de RPG habitent initialement les centres urbains du Canada. Ils sont généralement plus jeunes que l'ensemble de la population canadienne. Plus précisément, par rapport à la population canadienne, ils sont surreprésentés au sein des jeunes et de ceux qui sont dans la force de l'âge.

De nombreux RPG sont très peu sco-

larisés comparativement aux autres immigrants et à l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes. De plus, très souvent, deux RPG sur trois ne parlent aucune des langues officielles du Canada à leur arrivée. Certaines années, cette proportion a atteint neuf RPG sur dix. Les langues maternelles des RPG

Ces options reposent essentiellement sur le concept que l'acquisition de la langue est essentielle en vue d'aider les réfugiés parrainés par le gouvernement à mieux s'intégrer au marché du travail.

sont très diversifiées, et leur principale langue parlée varie d'une année à l'autre, selon le plus important pays d'origine pour l'année en question.

Beaucoup de RPG éprouvent des difficultés initiales, et souvent continues, à se trouver du travail dans leur nouveau pays. Le rapport de la SRSA indique que, en règle générale, les RPG ont de faibles revenus d'emploi et plusieurs d'entre eux dépendent même de l'aide sociale au cours des premières

années suivant leur arrivée au Canada. Le rapport suggère également que la recherche d'emploi est devenue encore plus difficile pour les RPG récemment arrivés comparativement aux RPG des années antérieures et aux autres immigrants. Trouver un emploi est souvent une étape importante vers un établissement réussi, et une priorité pour un grand nombre de RPG. Un emploi leur donne accès à de nouveaux réseaux et assure leur autosuffisance.

Les fournisseurs de services qui travaillent avec les RPG soutiennent que ces derniers sont motivés à travailler, mais qu'ils doivent faire face à plusieurs obstacles, dont le manque de maîtrise de l'une ou l'autre des langues officielles du Canada, le manque d'expérience de travail et de réseaux sociaux au Canada, la difficulté à faire reconnaître leurs compétences étrangères, le manque de compétences professionnelles ou le faible niveau de scolarisation et les problèmes de santé mentale. Tous ces obstacles peuvent nuire à leurs efforts en vue de se trouver du travail et de conserver leur emploi, sans compter qu'une personne devra souvent surmonter à la fois plusieurs de ces difficultés.

Cette situation pose un véritable défi pour les responsables des politiques : quels sont les moyens et les outils qui pourraient faciliter une intégration économique rapide et soutenue des nouveaux réfugiés?

Deux approches visant à améliorer la maîtrise de la langue

La documentation croissante traitant de l'intégration économique des immigrants souligne l'importance du « capital linguistique » (parler, lire et écrire la langue officielle du pays d'accueil). Ainsi, la capacité de communiquer dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada encourage l'intégration économique et sociale, et détermine, dans une large mesure, la réussite sur le marché du travail. Toutefois, plusieurs nouveaux réfugiés arrivent avec très peu de connaissances de l'anglais ou du français. Plusieurs s'inscrivent à des cours de langue, mais l'acquisition d'une langue est un processus lent, et la salle de classe n'est pas toujours le meilleur endroit pour se familiariser avec la culture, les attitudes et les codes sociaux du milieu de travail du pays. Certains croient que les nouveaux immigrants atteindraient une autosuffisance économique plus rapidement et qu'ils s'intégreraient au marché du travail dans de meilleurs délais s'ils commençaient à travailler plus tôt et qu'ils apprenaient la langue tout en travaillant. De plus, ils acquerraient une expérience de travail canadienne et pourraient même continuer à suivre des cours de langue tout en occupant un emploi.

D'autres croient qu'une telle approche est plutôt risquée et plus dommageable que bénéfique. Si un réfugié perd son emploi sans avoir acquis une maîtrise suffisante de la langue, il pourrait se retrouver sans autre option que le recours à l'aide sociale. De plus, les réfugiés dans des emplois de premier échelon pourraient, avec le temps, n'avoir aucune autre option que des postes de ce niveau s'ils négligeaient d'apprendre à mieux maîtriser la langue. Comme l'a mentionné un

ancien réfugié, il est très difficile de travailler et d'apprendre la langue en même temps : « on perd la tête à essayer de tout faire ». L'idée d'encourager les réfugiés à se trouver un emploi dès leur arrivée est peut-être une solution pour certains. Pour beaucoup d'autres, cependant, un emploi immédiat pourrait nuire à une intégration soutenue et réussie sur le marché du travail. Les adeptes de ce point de vue soutiennent qu'une formation linguistique et même une formation professionnelle sont des préalables pour trouver un premier emploi.

Bien qu'il existe dans la pratique des modèles qui appuient les concepts théoriques sur la façon d'encourager l'intégration économique des réfugiés et même de l'améliorer, rien ne semble indiquer qu'il existe des voies plus efficaces que d'autres pour faciliter l'intégration des réfugiés au marché du travail. Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a retenu les services de la SRSA afin de dégager de nouvelles idées de programmes prometteurs pour aider les réfugiés à s'intégrer avec succès au marché du travail canadien, programmes qui pourraient être évalués de façon indépendante et rigoureuse par le biais de projets pilotes. La SRSA a préparé un document sur les options proposées qui souligne quatre suggestions de programmes possibles.

Les quatre options découlent de la synthèse des renseignements contenus dans la documentation disponible et d'observations des processus d'intervention utilisés ailleurs. Ces options reposent essentiellement sur le concept que l'acquisition de la langue est essentielle en vue d'aider les réfugiés parrainés par le gouvernement à mieux s'intégrer au marché du travail. Toutefois, l'acquisition de la langue n'est pas la seule forme d'aide dont les réfugiés ont besoin. Par conséquent, certaines inter-

ventions proposées traitent non seulement de la formation linguistique mais également d'autres formes d'aide. Par ailleurs, les programmes ne peuvent ni ne doivent traiter tous les problèmes auxquels doivent faire face les individus en vue d'améliorer les résultats sur le marché du travail.

Aperçu des interventions proposées

Stages linguistiques. Cette intervention donnerait aux RPG l'occasion d'acquérir des compétences linguistiques pertinentes au milieu de travail grâce à un enseignement en classe et à des tâches assignées en milieu de travail. Il ne s'agit pas d'un nouveau concept, mais plutôt d'un concept qui n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation rigoureuse. Cette intervention suppose que l'apprentissage de la langue est une première étape importante avant l'entrée des RPG sur le marché du travail. Certains croient également qu'une formation linguistique pertinente au milieu de travail sera plus efficace que la formation classique en classe pour créer des possibilités d'emploi pour les RPG.

Le travail d'abord, la langue ensuite. Ce programme suppose que la meilleure façon de réussir sur le marché du travail est d'y entrer rapidement et de développer ses compétences linguistiques en cours d'emploi plutôt qu'en classe. Toutefois, le programme reconnaît également que sans une formation linguistique continue, cette approche pourrait ne pas être efficace pour aider les participants à atteindre une autosuffisance économique à long terme. Au début, le programme fournirait des services de recherche d'emploi et de placement afin d'aider les réfugiés à se trouver rapidement du travail. La composante de formation linguistique du modèle n'entrerait en compte que

lorsque les réfugiés occupent un emploi. Ces derniers se verraient offrir des stimulants les incitant à mieux maîtriser la langue comme stratégie de maintien de l'emploi et de promotion.

Incitation à poursuivre une formation linguistique. Cette intervention fournirait un stimulant financier aux RPG ayant un emploi; le but serait de les inciter à poursuivre leur formation linguistique tout en travaillant, et à acquérir une meilleure maîtrise de la langue comme stratégie de maintien de l'emploi et de promotion. Cette intervention consiste strictement en un stimulant financier qui peut facilement être mis en place partout à titre de complément aux différents programmes et services existants dans les provinces. Toutefois, le traitement pourrait ne pas être aussi efficace dans un milieu offrant de nombreux programmes.

Programmes issus des communautés. Cette intervention viserait à profiter de la créativité et de l'esprit d'entreprise des organismes communautaires. Ainsi, ceux-ci recevraient des fonds publics pour élaborer et mettre en place des interventions jugées efficaces pour donner aux réfugiés une formation linguistique et pour les aider à se trouver et à garder un emploi. Ceci serait une solution de rechange à la pratique du gouvernement de retenir les services d'organisations différentes pour la formation linguistique et la prestation de services spécifiques d'aide à l'emploi. Les ententes contractuelles offriraient des stimulants basés sur le rendement si les organismes atteignaient certains objectifs de rendement spécifiques.

Consultation auprès des spécialistes

La SRSA a organisé deux ateliers de recherche stratégique d'une journée, parrainés par CIC, le 18 février 2002 à Calgary et le 20 février 2002 à Toronto.

Ces ateliers regroupaient des représentants de divers groupes d'intervenants afin d'évaluer la faisabilité des modèles proposés comme projets pilotes de recherche. La discussion portait sur les quatre modèles décrits ci-dessus.

Les participants à l'atelier ont exprimé de précieuses opinions concernant la possibilité de donner suite aux interventions proposées en initiant des projets pilotes de recherche. Dans l'ensemble, les participants appuyaient fortement l'idée de mettre à l'essai les concepts des programmes, même s'ils n'arrivaient pas à s'entendre sur la meilleure façon d'améliorer l'intégration au marché du travail des réfugiés parrainés par le gouvernement. Ils étaient toutefois beaucoup plus unanimes quant à la façon d'aider les RPG à réussir au travail.

On s'entendait pour dire qu'un programme « universel » ne donnerait pas les résultats escomptés. Pour certains RPG, une formation linguistique avant l'entrée sur le marché du travail est une meilleure approche. Pour d'autres, que les problèmes financiers inquiètent davantage, se trouver un emploi devrait être une priorité immédiate. Un grand nombre de participants soutenaient qu'il fallait mettre à l'essai plusieurs modèles d'intervention.

Les stimulants doivent être l'élément essentiel dans la conception de tout projet. Certaines caractéristiques du système actuel font obstacle à la participation aux cours de langue. Par exemple, les dispositions actuelles concernant le remboursement des prêts pour le transport peuvent poser des problèmes financiers pour certains réfugiés, qui choisiront alors de ne pas assister aux cours.

La participation de l'employeur est perçue comme étant un facteur crucial à la mise en oeuvre réussie du projet pilote.

La situation psychosociale du réfugié et de toute sa famille doit être évaluée dès le début, et des services de consultation doivent être offerts de façon continue pour surmonter les obstacles à la formation linguistique et à l'emploi. Tous les participants ont souligné l'importance des services d'appui dans le cas de RPG qui font face à plusieurs difficultés d'adaptation dès leur arrivée au Canada. Sans la pleine participation de la famille, les rôles des sexes prescrits par la culture, les traumatismes, et d'autres problèmes peuvent nuire à la participation aux cours de langue et au marché du travail.

De nombreux programmes prometteurs sont déjà offerts. Les participants à l'atelier ont recommandé que ces programmes fassent initialement l'objet d'une étude, dont l'objectif serait de tirer des leçons des approches efficaces et inefficaces.

Au cours de ces ateliers, on a fait remarquer que l'importance accordée au terme « protection » des réfugiés dans la nouvelle Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, signifie que le Canada pourrait accepter un plus grand nombre de RPG peu scolarisés et analphabètes, issus de familles nombreuses, provenant du milieu agricole, ou encore avec très peu ou aucune maîtrise de l'une ou l'autre des langues officielles. Ceci est susceptible de rendre encore plus difficile l'intégration des RPG au marché du travail. Un projet pilote visant à mettre à l'essai un ou plusieurs des concepts présentés ci-dessus fournirait au gouvernement des preuves plus concluantes des interventions efficaces pour améliorer l'intégration des réfugiés et promouvoir leur autosuffisance. Ceci aiderait également les gouvernements dans l'élaboration de nouveaux programmes reposant sur des approches efficaces éprouvées. ♦

Avoir un pied dans la place n'est pas la clé de l'autosuffisance

En 1996, la *Loi sur l'assurance-chômage* a été profondément remaniée et est devenue la *Loi sur l'assurance-emploi*. Au nombre des réformes figurait un léger changement à ce qu'on appelle « la disposition sur les rémunérations admissibles », une disposition du programme qui permet aux prestataires de conserver une partie de leur revenu d'emploi lorsqu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi (a.-e.). Avant 1996, les prestataires étaient autorisés à conserver jusqu'à concurrence de 25 % de leurs prestations hebdomadaires d'a.-e. À la suite de la réforme, la disposition est devenue plus généreuse, permettant aux prestataires de conserver un montant fixe de 50 \$ de revenus, même lorsque les prestations d'a.-e. auxquelles ils ont droit sont inférieures à 200 \$. La disposition sur les rémunérations admissibles vise à favoriser un retour permanent des chômeurs sur le marché du travail. Elle fournit aux bénéficiaires de l'a.-e. une incitation à occuper un travail à temps partiel, en supposant que ceci les aidera à « avoir un pied dans la place », à conserver un lien avec le marché du travail et à maximiser leurs chances d'occuper éventuellement un emploi à temps plein et ainsi atteindre une plus grande autosuffisance.

On sait peu de choses concernant l'utilisation de cette disposition par les bénéficiaires de l'a.-e. et surtout concernant les conséquences de son utilisation à long terme. Dans un document de travail de la SRSA à paraître bientôt et intitulé *The Impact of the Allowable Earnings Provision on EI Dependency*, David Gray

et Shawn de Raaf proposent la première analyse approfondie des activités de travail rémunéré des prestataires de l'a.-e. Les auteurs constatent que le recours à la disposition sur les rémunérations admissibles est très répandu, puisque les trois quarts des prestataires ont déclaré des revenus de travail pendant au moins une semaine au cours d'une période de prestations en 1996. Ils montrent également que travailler pendant une période

Travailler pendant une période de prestations est généralement associé à une plus grande dépendance à long terme à l'égard du programme d'assurance-emploi.

de prestations d'a.-e. est généralement associé à une plus grande dépendance à long terme à l'égard du programme, suggérant que la disposition sur les rémunérations admissibles est peu efficace pour inciter les travailleurs à acquérir des compétences et une expérience de travail qui résulteraient en un retour sur le marché du travail dans un emploi à temps plein et durant toute l'année.

Dans le cadre de cette étude, Gray et de Raaf utilisent l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi (ERAÉ), réalisée par Statistique Canada en 1998 en collaboration avec la SRSA. L'ERAÉ

a été conçue afin de mieux connaître les circonstances et expériences de travail des prestataires qui font un usage fréquent du programme d'a.-e. Les données de cette enquête ont été combinées aux données provenant des dossiers administratifs des prestataires couvrant la période de 1992 à 1998. À partir de cette base de données unique, les auteurs proposent une analyse à deux volets : ils présentent d'abord un examen des caractéristiques des prestataires qui utilisent la disposition sur les rémunérations admissibles, puis procèdent à une estimation de l'impact de l'utilisation de cette disposition sur la dépendance des prestataires à l'égard des prestations d'a.-e. à court terme et à long terme.

Les résultats de Gray et de Raaf indiquent que le recours à la disposition sur les rémunérations admissibles était fort répandu parmi les prestataires. Parmi ceux qui ont travaillé pendant une période de prestations (75 % de tous les prestataires), plus de la moitié l'ont fait immédiatement après la présentation de leur demande de prestations de 1996. La proportion de prestataires qui déclarent des revenus de travail demeure importante tout au long de la période de prestations. Ces résultats suggèrent que la plupart des prestataires conservent un lien avec le marché du travail tout en recevant des prestations d'a.-e., et ce en dépit du fait qu'ils ont perdu leur emploi à temps plein.

Si les prestataires ne semblent pas avoir de difficulté à trouver des emplois alors qu'ils reçoivent des prestations d'a.-e., ces emplois mènent-ils à un retour sur le

Impact du travail pendant une période de prestations sur la probabilité de recourir à nouveau à l'assurance-emploi

Gray et de Raaf ont constaté que le fait de travailler pendant une période de prestations d'a.-e. a un effet mixte sur le recours au programme. Bien que les prestataires qui travaillent aient tendance à recevoir des prestations pendant un moins grand nombre de semaines consécutives, ils ont également tendance à avoir une plus grande dépendance à long terme à l'égard de l'a.-e. Les auteurs ont examiné l'impact de l'intensité du recours à la disposition sur les rémunérations admissibles en 1996 sur la probabilité que le prestataire présente des demandes de prestations en 1997 ou 1998. Ils ont découvert que plus le nombre de semaines pendant lesquelles le prestataire avait déclaré des revenus d'emploi en 1996 était élevé, plus les prestataires étaient susceptibles d'avoir recours à l'a.-e. au cours des deux années suivantes. Le tableau ci-dessous illustre ces résultats en indiquant les probabilités relatives que les prestataires de 1996 fassent à nouveau des demandes de prestations en 1997 et 1998. Les prestataires sont distingués selon leur sexe et le nombre de semaines durant lesquelles ils ont travaillé pendant leur période de prestations de 1996. Les résultats présentés sont en fait le ratio de la probabilité de présenter une demande en 1997 ou 1998 pour un prestataire d'une catégorie donnée par rapport à la probabilité de présenter une demande en 1997 ou 1998 pour un individu qui n'a déclaré aucune semaine de travail alors qu'il recevait des prestations en 1996.

Intensité du travail pendant une période de prestations d'a.-e. en 1996	Probabilités relatives de faire une demande de prestations d'a.-e. en 1997-1998	
	Hommes	Femmes
0 semaine	1,00	1,00
1 semaine	0,86 ***	1,08
2 à 10 semaines	1,06 *	1,13 ***
11 à 20 semaines	1,19 ***	1,12 **
Plus de 20 semaines	1,24 ***	1,23 ***

Note: Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

marché du travail à temps plein et à une autosuffisance à long terme? Lorsque les auteurs examinent l'impact du recours à la disposition sur les rémunérations admissibles sur la durée d'une demande de prestations d'a.-e. donnée, ils trouvent que les prestataires qui travaillent tout en recevant des

prestations d'a.-e. ont tendance à recevoir des prestations pendant de plus courtes périodes. Ceci suggère que les prestataires qui acceptent un emploi temporaire sont moins dépendants de l'a.-e. à court terme. En ce sens, la disposition semble inciter les prestataires à travailler davantage et certaine-

ment à accroître leurs revenus, ce qui améliore leur situation financière tout en réduisant le montant des prestations d'a.-e. qui leur sont versées.

Toutefois, les auteurs concluent que le recours à la disposition sur les rémunérations admissibles est associé à

un plus grand nombre de demandes de prestations d'a.-e. au cours d'une plus longue période de temps. En d'autres termes, le travail combiné à des prestations d'a.-e. a tendance à s'associer à une plus grande dépendance à long terme, ce qui porte à croire que la disposition ne conduit pas nécessairement les travailleurs à acquérir des compétences et expériences de travail qui mènent à un emploi à temps plein. L'incitation à travailler tout en recevant des prestations semble plutôt les encourager à accepter des emplois non conventionnels (c.-à-d. à temps partiel ou pour une partie de l'année). Travailler pendant une période

de prestations ne fait pas seulement ajouter aux revenus des prestations d'a.-e., mais aide aussi les individus à se qualifier à nouveau pour recevoir des prestations d'a.-e. La disposition sur les rémunérations admissibles pourrait, par conséquent, fournir une incitation à accepter des emplois précaires et à combiner ces activités de travail à de courtes périodes intermittentes de prestations d'a.-e.

Il est important de comprendre l'efficacité de la disposition sur les rémunérations admissibles, d'autant plus que d'autres programmes de sécurité sociale, telle l'aide sociale provinciale, incluent

des dispositions similaires portant sur les rémunérations admissibles ou « exemptions de salaire ». De telles dispositions sont souvent motivées par le fait que le travail à temps partiel améliore la situation financière des prestataires de paiements de transfert et peut aussi les aider à « avoir un pied dans la place » et, ainsi, tendre vers l'autosuffisance financière. L'étude de Gray et de Raaf montre que le fait d'encourager les chômeurs à travailler tout en recevant des prestations d'a.-e. pourrait, en fait, ne pas être la meilleure façon de les aider à améliorer leurs conditions d'emploi. ♦

Heureux en emploi, malheureux en finances

Depuis quelques années déjà, les gouvernements mettent en place plusieurs initiatives en matière de politique sociale dans le but de venir en aide aux plus démunis. Un aspect important des récentes réformes du filet de sécurité sociale est certainement la valorisation de la participation des individus au marché du travail. Bien que la participation au marché du travail soit un outil efficace pour accroître les revenus des personnes qui vivent des situations précaires, elle ne constitue pas une garantie contre la pauvreté : partout au Canada, un nombre important de travailleurs et travailleuses vivent des épisodes de pauvreté, fussent-ils temporaires.

L'élaboration de politiques et programmes gouvernementaux qui cherchent à répondre aux besoins des travailleurs à faible revenu nécessite de bien cerner les caractéristiques des groupes à qui ces politiques veulent venir en aide. Dans un rapport préparé par la SRSA pour le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, Anne Motte et Carole Vincent scrutent la diversité des expériences vécues par les travailleurs québécois qui ont eu recours à l'assurance-emploi en 1996 et constatent une insatisfaction parmi les prestataires à faible revenu par rapport à leur situation de travail en général et surtout par rapport à leur revenu. Ce résultat n'est certes pas surprenant. Ce

qui est plus étonnant, c'est qu'une forte proportion de prestataires à faible revenu se disent satisfaits du type d'emploi qu'ils occupent, lorsqu'on fait abstraction du niveau de revenu et du nombre d'heures de travail rémunérées qui sont associés à cet emploi.

Ces résultats sont tirés de l'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi (ERAÉ), réalisée en 1998 et conçue par une équipe de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) en collaboration avec Statistique Canada. Cette enquête visait à mieux connaître les circonstances vécues par les travailleurs qui ont fréquemment recours à l'assurance-emploi dans le but de développer des options de politiques

publiques innovatrices pour leur venir en aide. L'ERAE portait notamment sur l'expérience sur le marché du travail des prestataires en 1997 et sur leurs sources de revenus. L'enquête révèle que 16 % des travailleurs québécois de 25 ans et plus qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi en 1996 vivaient une situation de faible revenu en 1997, c'est-à-dire qu'ils vivaient dans un ménage dont le revenu était inférieur à 50 % du revenu médian québécois avant impôt, ajusté selon la taille du ménage. À titre de comparaison, dans le reste du Canada, 19 % des prestataires d'a.-e. de 25 ans et plus vivaient au sein de ménages dont les revenus étaient inférieurs à 50 % du revenu médian canadien avant impôt. L'impact du niveau d'éducation sur l'incidence de situation de faible revenu est éloquent : la proportion des prestataires québécois qui vivaient dans des ménages à faible revenu était de 20 % parmi ceux qui avaient un niveau d'éducation équivalent ou inférieur au niveau primaire alors que cette proportion diminuait à 15 % parmi ceux qui avaient complété des études collégiales, puis à 10 % parmi ceux qui avaient complété des études universitaires.

Un ensemble de questions de l'ERAE portait sur les comportements et attitudes des individus à l'égard de différents aspects de leur expérience de travail ainsi que sur leurs prédispositions au changement. En fait, il s'agit là de l'originalité de l'ERAE puisque aucune autre enquête canadienne portant sur les expériences sur le marché du travail ne s'attarde à ces questions. L'ERAE permet donc de déterminer si les caractéristiques, attitudes et comportements des prestataires québécois de l'assurance-

emploi varient en fonction de leur niveau de revenu, et plus particulièrement, selon qu'ils appartiennent ou non à des ménages à faible revenu.

C'est une image un peu ambiguë qui se dégage concernant les attitudes des prestataires québécois à faible revenu face à leurs conditions de travail. Lorsqu'on compare leurs attitudes à

Bien que la participation au marché du travail soit un outil efficace pour accroître les revenus des personnes qui vivent des situations précaires, elle ne constitue pas une garantie contre la pauvreté

celles des prestataires qui ne vivent pas de situation de faible revenu, ils apparaissent moins optimistes, alors que, dans l'absolu, ils semblent peu découragés par leurs perspectives d'avenir. Par exemple, environ 60 % des prestataires à faible revenu pensent qu'il y aura toujours du travail pour les gens partageant leurs compétences alors que c'est le cas de 70 % de ceux qui ne vivent pas une situation de faible revenu. Aussi, 71 % des prestataires québécois à faible revenu semblent plutôt confiants de pouvoir changer des choses importantes dans leur vie, alors que cette proportion est de 76 % parmi ceux qui ne vivent pas une situation de faible revenu.

Par ailleurs, bien que 85 % des prestataires québécois à faible revenu se disent prêts à prendre des risques en ce qui concerne leur carrière, moins de la moitié (47 %) d'entre eux affirment vouloir changer de type de travail. En fait, c'est une forte majorité d'entre eux (68 %) qui se disent satisfaits du type d'emploi qu'ils occupent, même si 62 % se disent insatisfaits du niveau de revenu qui y est associé. Lorsqu'on les interroge concernant leur degré de satisfaction envers leur situation de travail en général, 46 % des prestataires québécois à faible revenu se disent satisfaits, 44 % insatisfaits et 10 % indifférents. Ce constat nous amène à remettre en question l'idée selon laquelle les travailleurs à faible revenu occupent de « mauvais emplois ». En vérité, abstraction faite du salaire, ils sont plutôt satisfaits de leurs emplois, ce qui tend à militer en faveur de programmes de supplémentation des revenus de travail comme façon d'apporter un soutien financier aux travailleurs à faible revenu et à leurs familles.

Les résultats présentés ici sont tirés du rapport « Comportements et attitudes des prestataires québécois de l'assurance-emploi : résultats de l'ERAE », préparé par la SRSA pour le gouvernement du Québec. Une analyse des résultats paraîtra également cet automne dans « Québec 2003 », la prochaine édition de l'annuaire politique, social, économique et culturel du Québec, publié aux Éditions Fides. ♦

Babillard

Publications

Vient de paraître :

Rendre le travail payant : Rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des prestataires de l'aide sociale de longue date, par Charles Michalopoulos, Doug Tattrie, Cynthia Miller, Philip K. Robins, Pamela Morris, David Gyarmati, Cindy Redcross, Kelly Foley et Reuben Ford.

Le plus récent d'une série de rapports, ce document rend compte des répercussions du Projet d'autosuffisance (PAS) sur la vie du groupe initial de participants bénéficiaires de l'aide sociale, 54 mois après son lancement. Le rapport repose sur les données recueillies pendant les quatre années et demie qui ont suivi l'inscription des participants au PAS.

Leaving Welfare for a Job: How Did SSP Affect the Kinds of Jobs Welfare Recipients Were Willing to Accept? par Kelly Foley et Saul Schwartz.

Ce document de travail examine la qualité des premiers emplois qu'occupent les participants au Projet d'autosuffisance (PAS) une fois qu'ils ont quitté l'aide sociale. Des rapports antérieurs ont démontré que le PAS a incité de nombreux participants à abandonner l'aide sociale et à trouver un travail rémunéré. Il semble, toutefois, que la qualité des emplois obtenus ait une grande influence sur la décision des participants de demeurer ou non sur le marché du travail et, par conséquent, sur le succès à long terme du programme.

A Review of the Theory and Practice of Social Economy / Économie Sociale in Canada, par William A. Ninacs avec le concours de Michael Toye.

Dans ce document de travail commandé dans le cadre du PIEC, Bill Ninacs, un consultant indépendant et un observateur des tendances sociales, propose une revue des sources bibliographiques canadiennes et québécoises dans le but de fournir une compréhension des caractéristiques de l'économie sociale, en particulier ce que l'on nomme la « nouvelle économie sociale ». L'article donne un aperçu à la fois du modèle québécois de développement économique communautaire et des modèles qui existent ailleurs au Canada.

À paraître :

The Impact of the Allowable Earnings Provision on EI Dependency, par David Gray et Shawn de Raaf

Ce document de travail offre une analyse approfondie de la manière dont les prestataires d'assurance-emploi (a.-e.) combinent le travail aux prestations d'a.-e. L'Enquête auprès des réitérants de l'assurance-emploi (ERAÉ), et les données provenant des dossiers administratifs des répondants documentant leur activité en matière de demande d'a.-e. de 1992 à 1998, sont utilisées pour examiner les caractéristiques des prestataires qui utilisent la disposition sur les rémunérations admissibles et pour estimer l'impact du recours à cette disposition sur la dépendance des prestataires à l'égard du programme d'a.-e. à court terme et à long terme.

Activités

Le directeur exécutif de la SRSA présente des exposés à l'occasion de deux séances de consultation du gouvernement

Le 7 juin 2002, John Greenwood a présenté les résultats du Projet d'autosuffisance (PAS) à l'occasion d'une réunion du Conseil national du bien-être social, tenue à Gatineau (secteur Hull), au Québec. Le mandat du Conseil porte sur les enjeux reliés à la sécurité sociale, particulièrement la pauvreté des enfants et les travailleurs à faible revenu. Le Conseil était intéressé à en apprendre davantage sur le PAS puisque les résultats de ce projet semblent indiquer qu'une stratégie « de rendre le travail payant » peut accroître l'emploi, augmenter les revenus, réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale et avoir des effets positifs sur certains enfants de familles à faible revenu, et ce, à des coûts très modestes (voir *Découvrir les approches efficaces*, Volume 2, Numéro 1).

Le 25 juin, M. Greenwood était conférencier invité à l'occasion des *Travaux fédéraux-provinciaux-territoriaux : Atelier sur les pratiques exemplaires et consultation concernant la stratégie relative au marché du travail pour les personnes handicapées*, tenus à Ottawa, en Ontario. Des représentants du milieu des personnes handicapées, du monde des affaires, du marché du travail, des peuples autochtones ainsi que des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux participaient à cette séance. L'exposé de M. Greenwood traitait des approches à utiliser afin de déterminer les pratiques prometteuses en matière d'intégration des personnes handicapées au marché du travail, ainsi que de l'importance de procéder à des évaluations rigoureuses pour s'assurer que les programmes atteignent leurs objectifs et que les pratiques intégrées aux programmes contribuent à l'efficacité optimale de ceux-ci.

La SRSA organise un atelier sur l'évaluation des programmes pour les jeunes

Le 17 juillet 2002, la SRSA a tenu un atelier pour le compte de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Le principal objectif de DRHC était d'examiner différentes façons d'améliorer la Stratégie emploi jeunesse afin de la rendre mieux adaptée aux conditions changeantes du marché du travail, de mieux aider les jeunes confrontés à des obstacles particuliers sur le marché du travail, et de les aider à parfaire leurs compétences en vue d'effectuer avec succès la transition entre le milieu scolaire et le monde du travail.

L'atelier a réuni des spécialistes du domaine de l'évaluation des programmes pour les jeunes dans le but de discuter des approches efficaces en matière de programme pour les jeunes (surtout les programmes qui s'adressent aux jeunes décrocheurs sans emploi). Les résultats obtenus dans le cadre d'évaluations antérieures de ces programmes ont souvent été décevants. Une des questions cruciales consiste à déterminer la mesure dans laquelle ces résultats proviennent de la mise à l'essai de programmes médiocres ou inadéquats, ou d'une utilisation inappropriée des méthodes d'évaluation. Cet atelier d'une journée regroupait des universitaires canadiens qui ont

contribué à la recherche dans ce domaine, dont Craig Riddell de University of British Columbia et Saul Schwartz de Carleton University, ainsi que plusieurs spécialistes des États-Unis, dont Donna Walker James du American Youth Policy Forum, Bob Lerman de American University in Washington, Mark Dynarski de Mathematica Policy Research, et Marilyn Price de Manpower Demonstration Research Corporation.

La SRSA organise trois séances lors du congrès de l'ACE à Calgary

La SRSA a organisé trois séances à l'occasion du 36e congrès annuel de l'Association canadienne d'économique, tenu à University of Calgary du 30 mai au 2 juin.

Reuben Ford, directeur des Études sur les transitions en matière d'emploi à la SRSA, ainsi que David Gyarmati et Kelly Foley, associés de recherche à la SRSA, ont présenté les résultats du dernier rapport du Projet d'autosuffisance (PAS), *Rendre le travail payant : Rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des prestataires de l'aide sociale de longue date*. Cette séance, présidée par M. Louis Grignon de Développement des ressources humaines Canada, a débuté par une introduction à cette intervention de nature expérimentale dont le but était d'accroître le stimulant financier associé au passage de l'aide sociale au marché du travail. Les résultats qui ont été présentés portaient sur les impacts économiques de l'intervention pendant toute la durée de l'étude, l'effet de la cessation de la rémunération supplémentaire après trois ans d'admissibilité, et l'effet à long terme de combiner au stimulant financier une offre de services d'emploi. Le professeur David Green de University of British Columbia et Bill Warburton du Ministry of Human Resources du gouvernement de la Colombie-Britannique ont fait des commentaires constructifs sur divers aspects du rapport.

Carole Vincent, gestionnaire du *Projet de supplément de revenu (PSR)* de la SRSA, a présidé deux autres séances qui portaient sur les divers facteurs contribuant au recours fréquent aux prestations d'assurance-emploi (a.-e.). La première séance traitait principalement des liens entre le recours à l'a.-e. et les décisions de migrer à l'intérieur d'une province ou d'une province à une autre, des choix des individus en matière d'éducation (et surtout en ce qui a trait à la décision d'abandonner ou non les études secondaires), ainsi que de la mesure dans laquelle le recours aux prestations d'a.-e. par un individu est

Tenez-vous au courant des nouvelles publications de la SRSA en vous abonnant au service d'annonces de la SRSA

Abonnez-vous au Service d'annonces de la SRSA afin d'être avisé par courriel de la parution de toute nouvelle publication de la SRSA. Les abonnés reçoivent un avis par courriel dès la parution de tout nouveau rapport, document de travail ou numéro de la publication *Découvrir les approches efficaces de la SRSA*. Le message contient un lien à la version électronique du document en question, que vous pouvez télécharger. Pour vous abonner au service, vous devez accéder au formulaire d'inscription électronique à l'adresse suivante www.srdc.org/french/about/addsubscriber_form.cfm et inscrire votre nom et votre adresse courriel.

influencé par les choix de participation au marché du travail des autres membres du ménage dans lequel vit cet individu. Ted MacDonald de University of New Brunswick, Ana Ferrer de University of British Columbia et Louise Grogan de McMaster University ont présenté des exposés. La deuxième séance proposait des analyses approfondies du comportement des entreprises et des activités des travailleurs sur le marché du travail en ce qui touche à l'utilisation du programme d'assurance-emploi. Miles Corak, de Statistique Canada, a examiné la mesure dans laquelle l'utilisation de l'a.-e. imputée aux comportements des individus pourrait en réalité être imputable au côté « demande » du marché du travail et, notamment, aux pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines. Shawn de Raaf, associé de recherche à la SRSA, et David Gray, de l'Université d'Ottawa, ont montré que le fait de travailler à temps partiel tout en recevant des prestations d'a.-e. peut être associé à une moins grande dépendance à l'égard du régime à court terme, mais à une dépendance plus importante à long terme. Jean-Pierre Voyer, directeur exécutif adjoint de la SRSA, a exposé les diverses étapes menant à la conception d'une expérience en laboratoire qui tenterait d'évaluer la réaction des prestataires fréquents de l'a.-e. à divers programmes d'aide financière (bourses, prêts ou stimulants à l'épargne) visant à encourager un retour aux études chez les adultes.

De nombreux participants au congrès ont assisté aux séances organisées par la SRSA. La participation de la SRSA au congrès de l'ACE s'est donc avérée une excellente occasion de discuter des résultats de ses récentes recherches avec des économistes de partout au pays.

Nominations dans le domaine de la recherche

En mai, Raewyn Bassett s'est jointe à la SRSA comme associée de recherche. D^r Bassett détient un doctorat en sociologie de University of British Columbia. Elle est une chercheuse qualitative expérimentée et possède plusieurs années d'expérience en tant que gestionnaire de recherche qualitative pour des essais cliniques de médicaments. D^r Bassett est aussi spécialiste de l'utilisation de logiciels d'analyse de données qualitatives et a d'ailleurs dirigé des ateliers de formation sur le sujet.

En juillet, la SRSA fut heureuse d'accueillir Jordana Heaton, participante du Programme de développement de la recherche sur les politiques (PDRP) du gouvernement fédéral. M^{lle} Heaton a récemment rejoint le PDRP après avoir obtenu une maîtrise en Études bibliothécaires et en information de University of British Columbia. Elle passera une année au plus à la SRSA en tant que chercheuse afin d'acquérir de l'expérience dans l'utilisation de la recherche sur le terrain pour éclairer la formulation des politiques publiques.

Après avoir passé deux ans à la SRSA comme directeur exécutif adjoint dans le cadre d'un échange de direction, Jean-Pierre Voyer est de retour au gouvernement fédéral. Il fut nommé en juillet au poste de directeur exécutif du Projet de recherche sur les politiques. M. Voyer a joué un grand rôle à la SRSA durant ces deux années, en particulier en produisant une mise à jour du plan stratégique, en lançant le bulletin d'information de la SRSA *Découvrir les approches efficaces*, et en coordonnant l'orientation de la SRSA dans le domaine de l'économie expérimentale. ♦