

Résultats de l'essai d'une incitation au réemploi pour les travailleurs déplacés : le Projet de supplément de revenu

Howard Bloom*

Saul Schwartz†

Susanna Lui-Gurr†

Suk-Won Lee‡

ainsi que

Jason Peng†

Wendy Bancroft†

***Manpower Demonstration
Research Corporation**

**†Société de recherche sociale
appliquée**

‡ New York University

**SRSA
SOCIÉTÉ DE
RECHERCHE SOCIALE
APPLIQUÉE**

Mai 1999

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme sans but lucratif créé en 1992, avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), pour élaborer, mettre à l'essai sur le terrain et évaluer selon une méthodologie rigoureuse des programmes sociaux destinés à assurer le mieux-être de tous les Canadiens, et plus particulièrement des Canadiens défavorisés. La SRSA a pour mission de fournir aux décideurs et aux intervenants des données fiables sur l'utilité de divers programmes du point de vue des budgets gouvernementaux, des participants aux programmes et de la société dans son ensemble. Dans l'accomplissement de sa mission, la SRSA évalue des programmes sociaux existants et met à l'essai des projets de programmes sociaux, à l'échelle et dans divers endroits, avant qu'ils ne soient incorporés à l'action gouvernementale et appliqués à plus grande échelle.

Le Projet de supplément de revenu est financé en vertu d'une entente de contribution avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les constatations et conclusions présentées dans le rapport qui suit ne reflètent pas nécessairement les positions ni les politiques officielles de DRHC.

Tous droits réservés © 1999 par la Société de recherche sociale appliquée.

The English version of this document is available on request.

Table des matières

Tableaux et figures	v
Préface	ix
Remerciements	xi
Sommaire	S-1
1 Introduction	1
Le problème	2
Le projet	4
L'impact probable	6
Les sources de données	7
Le rapport	8
2 Le programme	9
Sélection des CRHC	9
Définition de la population et inscription de l'échantillon	9
Répartition au hasard	11
Communication des renseignements aux participants	12
Versement du supplément	13
Mise en œuvre du programme	15
3 L'évaluation	17
Analyse de la connaissance des participants	17
Analyse de la réception du supplément	19
Analyse des impacts du programme	20
Analyses spéciales	26
Échantillons selon la source de données	27
4 Les connaissances des participants au sujet du programme	29
Résultats clés	29
Familiarisation avec les sources d'information au sujet du PSR	30
Connaissances au sujet du PSR	31
Connaissances au sujet des prestations d'assurance-chômage	32
Autres indicateurs de la connaissance des participants	33
5 Les caractéristiques de réception du supplément	35
Résultats clés	35
Taux de réception cumulatif et hebdomadaire	36
Montant et durée des versements du supplément	38
Facteurs déterminants de la réception du supplément	41
Inscription à l'assurance-rémunération	46
6 Les impacts du programme	47
Résultats clés	47
Impacts sur le comportement à l'égard de la recherche d'emploi	48
Impacts sur l'emploi	51
Impacts sur les revenus et les taux de traitement	57
Impacts sur les prestations d'assurance-chômage	58
Impacts par sous-groupe	61

7	L'incidence financière	67
	Résultats clés	67
	Répercussions globales pour les travailleurs déplacés	68
	Répercussions pour les prestataires du supplément	71
	Répercussions pour le gouvernement canadien	72
8	Les différences entre les résultats des CRHC	75
	Résultats clés	75
	Différences dans les connaissances au sujet du programme	76
	Différences dans la réception du supplément	76
	Différences dans les impacts du programme	81
	Différences dans l'incidence financière	82
	Conclusion : Que signifient les résultats?	83
9	Les constatations relatives aux primes au réemploi à l'intention des travailleurs déplacés	85
	Projets-pilotes sur les primes et le PSR	85
	Estimations des impacts clés des projets-pilotes sur les primes et le PSR	88
	Résultats supplémentaires du PSR	91
	Conclusion	97
Annexes		
A	Estimation des impacts du PSR	99
B	Résultats pour les membres de l'échantillon qui prévoyaient retourner travailler pour leur ancien employeur au moment de la présentation de leur demande au PSR	107
C	Analyse multidimensionnelle des facteurs déterminants de la réception du supplément	109
	Bibliographie	113

Tableaux et figures

Tableau	Page	
S.1	Caractéristiques de l'échantillon de référence	S-9
S.2	Compréhension du PSR par les participants	S-14
S.3	Prestations d'a.-c. hebdomadaires comparativement à la rémunération hebdomadaire plus les versements du supplément pour un membre représentatif du groupe programme	S-17
S.4	Impacts du PSR sur les difficultés financières	S-20
S.5	Résultats divers du PSR selon le CRHC	S-23
1.1	Prestations d'a.-c. hebdomadaires comparativement à la rémunération hebdomadaire plus les versements du supplément pour un membre représentatif de l'échantillon	6
2.1	Centres d'étude axés sur les travailleurs déplacés (CRHC)	9
2.2	Délai entre la présentation de la demande et la répartition au hasard	11
3.1	Caractéristiques de l'échantillon de la mini-enquête et celles du groupe programme de l'échantillon de référence	18
3.2	Caractéristiques de l'échantillon de référence	22
3.3	Échantillon selon la source de données	28
4.1	Familiarisation des travailleurs déplacés avec les sources d'information sur le PSR	30
4.2	Connaissances au sujet du PSR	31
4.3	Connaissances sur les prestations d'a.-c. des travailleurs déplacés	33
5.1	Nombre de semaines pendant lesquelles le supplément était versé	38
5.2	Pourcentage de semaines pendant lesquelles le supplément aurait pu être versé	39
5.3	Versements hebdomadaires du supplément	40
5.4	Montant total du supplément versé	40
5.5	Pourcentage de tous les versements du supplément reçus par quintile	40
5.6	Principale raison pour laquelle les répondants n'ont pas reçu un versement du supplément	41
5.7	Expérience de réemploi de membres du groupe programme pendant six mois	43
5.8	Pourcentage des membres du groupe programme admissibles qui ont reçu des versements du supplément	45
6.1	Impacts du PSR sur les activités de recherche d'emploi	49
6.2	Impacts du PSR sur les taux d'emploi à temps plein mensuels	54
6.3	Impacts du PSR sur les taux d'emploi à temps partiel mensuels	54
6.4	Impacts du PSR sur les taux d'emploi globaux mensuels	56

6.5	Impacts du PSR sur le pourcentage des travailleurs déplacés qui travaillaient à temps plein, à temps partiel ou les deux au cours des six premiers mois suivant la répartition au hasard	56
6.6	Impacts du PSR sur les gains totaux moyens et les gains horaires moyens	58
6.7	Impacts du PSR sur la répartition des gains horaires moyens	58
6.8	Impacts du PSR sur le pourcentage de participants qui recevaient des prestations d'a.-c., par mois	60
6.9	Impacts du PSR sur les semaines moyennes et les dollars moyens de prestations d'a.-c.	60
6.10	Impacts du PSR sur le pourcentage de participants travaillant à temps plein pendant au moins une semaine au cours des six premiers mois après la répartition au hasard, par sous-groupe de l'échantillon	62
6.11	Impacts du PSR sur le nombre moyen de semaines de prestations d'a.-c. reçues au cours des quinze premiers mois suivant la répartition au hasard, par sous-groupe de l'échantillon	63
7.1	Répercussions pour les travailleurs déplacés — Changement net dans les revenus par membre du groupe programme au cours des quinze premiers mois suivant la répartition au hasard	69
7.2	Répercussions du PSR sur les indicateurs de difficultés financières	70
7.3	Répartition du revenu du ménage des membres du groupe programme et des membres du groupe témoin	71
7.4	Répercussions pour le budget du gouvernement au cours des quinze mois suivant la répartition au hasard	73
8.1	Connaissances au sujet du PSR, par CRHC	76
8.2	Taux de réception du supplément, par CRHC	77
8.3	Versements totaux du supplément pour la période de quinze mois, par CRHC	78
8.4	Impacts du PSR sur l'emploi à temps plein et les gains, par CRHC	79
8.5	Impacts du PSR sur les prestations d'a.-c., par CRHC	79
8.6	Effet perceptible du PSR sur la recherche d'emploi, par CRHC	81
8.7	Incidence financière du PSR, par CRHC	82
9.1	Caractéristiques clés des projets-pilotes sur les primes au réemploi et du PSR	87
9.2	Résultats clés des projets-pilotes sur les primes au réemploi et du PSR	89
9.3	Résumé des résultats du PSR	91
A.1	Caractéristiques de l'échantillon de répondants après 15 mois et de l'échantillon des prestataires après 15 mois	99
A.2	Analyse de sensibilité — Impacts du PSR sur les prestations d'a.-c., par échantillon	101
A.3	Estimations des impacts ajustées par régression comparativement aux estimations non ajustées	102
A.4	Covariables du modèle de régression des impacts du PSR	102

B.1	Résultats clés pour tous les membres de l'échantillon qui prévoyaient retourner travailler pour leur ancien employeur	108
C.1	Modèle multivariable déterminant si les membres du groupe programme ont trouvé un emploi à temps plein admissible pendant la période de recherche d'emploi de 26 semaines, selon le sexe	110
C.2	Modèle multivariable de la réception du supplément par les membres admissibles du groupe programme	111

Figure		Page
S.1	Impact sur PSR sur les taux d'emploi à temps plein mensuels des membres du groupe programme	S-18
4.1	Choix du moment de la mini-enquête du PSR auprès des travailleurs déplacés	29
5.1	Taux de réception du supplément du PSR	37
6.1	Impact du PSR sur les taux d'emploi à temps plein mensuels pour les membres de l'échantillon	52
6.2	Pourcentage de membres de l'échantillon qui ont reçu des prestations d'a.-c. chaque mois	59
8.1	Taux d'emploi à temps plein mensuels pour les membres de l'échantillon à Saskatoon	80

Préface

Le présent rapport fait partie d'une série consacrée au Projet de supplément de revenu (PSR). Ce Projet s'articule autour de trois importants thèmes.

Le premier vise la quête de méthodes innovatrices pour aider les chômeurs à retourner au travail. Le principal but des prestations d'assurance-chômage consiste à remplacer temporairement les revenus des chômeurs qui cherchent un emploi. Il pourrait toutefois être possible de trouver des façons plus efficaces de leur offrir une aide financière tout en les aidant à surmonter les obstacles au réemploi. La *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996 a fait écho à cette idée en incluant des mesures actives, telles que le soutien des programmes pour les chômeurs admissibles à l'assurance-emploi.

Le deuxième thème reconnaît que, dans un monde où les changements économiques se succèdent à un train d'enfer, les fluctuations économiques menant à la perte des emplois sont trop répandues. Bien qu'on puisse prétendre que la majorité des Canadiennes et Canadiens tirent profit des rajustements économiques parce qu'ils entraînent une affectation plus efficace des ressources et des produits moins coûteux, le fardeau de tels rajustements est porté démesurément par les travailleurs qui perdent leur emploi, un emploi souvent de longue date et bien rétribué. Ainsi, les décideurs s'emploient à trouver des moyens d'atténuer les conséquences de ces rajustements sur ceux qui en souffrent le plus.

Enfin, étant donné que les gouvernements disposent de ressources limitées pour mettre en œuvre de nouveaux programmes, il est primordial que les fonds soient affectés à des projets qui ont fait leurs preuves et qui atteignent les objectifs fixés. Des politiques fondées sur des résultats probants devraient permettre d'utiliser plus efficacement les ressources des programmes et produire de meilleurs résultats que des politiques fondées uniquement sur l'intuition et l'espoir.

À la lumière de ce qui précède, le PSR a été conçu pour mettre à l'essai une utilisation innovatrice des fonds de l'assurance-emploi — il offrait aux travailleurs déplacés une garantie contre des pertes de revenus extrêmes pendant au plus deux ans s'ils trouvaient rapidement un emploi moins rémunérateur. Ce nouveau projet a été mis à l'épreuve à petite échelle dans cinq collectivités et a fait appel à la méthode d'évaluation la plus fiable — la répartition au hasard. Bien que le modèle du PSR n'ait pas influencé de façon appréciable les expériences de réemploi des participants, il s'agit toutefois d'un résultat important. Il peut aider les décideurs à éviter de commettre une erreur qui risque de leur coûter cher, et à orienter l'élaboration des programmes vers des méthodes plus efficaces d'intervention.

John Greenwood
Directeur exécutif

Remerciements

Le Projet de supplément de revenu (PSR) est le fruit des efforts de plusieurs personnes et organismes qui ont apporté financement, recherche, gestion de données et connaissances opérationnelles au projet.

Nous tenons particulièrement à souligner le parrainage et l'appui de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), qui a eu l'idée originale de mettre à l'essai un supplément de revenu. Jean-Pierre Voyer nous a donné conseils et collaboration tout au long du projet. C'est Russ Jackson qui a veillé aux étapes de conception et de mise en œuvre du projet, et c'est Ron Rocheleau qui a assuré le soutien technique et la liaison auprès des autres services et des bureaux régionaux de DRHC.

Les gestionnaires et les employés locaux des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), qui sont malheureusement trop nombreux pour que nous puissions tous les nommer, ont joué un rôle de premier plan en recrutant les participants et en offrant leur aide et leur appui. Tai Wong et Luc Richer ont mis les données de l'assurance-emploi dont nous avons besoin à notre disposition. Nous avons aussi grandement profité des renseignements et des conseils sur les activités de l'AE de nombre d'employés du groupe de l'Assurance de DRHC, particulièrement ceux de Julie Zahoruk-Tanner et Glenn Ramsay.

Beaucoup d'employés de la SRSA ont travaillé avec assiduité et minutie à la rédaction du présent rapport. John Greenwood a supervisé l'ensemble du projet et la préparation du rapport. Il a relu plusieurs ébauches et a offert des commentaires éclairés à toutes les étapes d'analyse et de rédaction. Claudia Nicholson a donné son soutien pour la programmation de l'analyse des habitudes de réception du supplément. Musu Taylor-Lewis, Kevin Rex et Katherine Zach se sont entretenus avec les participants pour connaître leurs expériences.

Robert Ivry et Phil Robins ont révisé une ébauche du rapport et ont fait plusieurs suggestions des plus utiles.

Plusieurs autres personnes ont contribué aux étapes préliminaires du projet. Gordon Berlin a géré les étapes de conception et de mise en œuvre, et a supervisé la rédaction du premier rapport sur le PSR. Barbara Fink a été d'une aide précieuse en veillant à la mise en œuvre du projet. L'équipe de mise en œuvre, formée de Dan Doyle, George Latour, Mary Hinton-Nelson et Susan Day, nous a tenus au courant des activités journalières. Irene Robling a aidé à mettre au point le Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) qui a servi à l'administration du PSR. Doug Tattrie a contribué à rédiger le rapport de mise en œuvre.

Nous aimerions remercier les participants suivants des divers organismes et universités qui ont assisté à un atelier d'une journée visant à façonner le projet : Dougal Aucoin, Lionel Carrière, Charles Beach, Gary Burtless, David Card, Miles Corak, Peter Kuhn, Bruce Meyer, Christopher O'Leary, Craig Riddell, Phil Robins, Dan Doyle, George Cave, Daniel Friedlander, Barbara Goldman et Judith Gueron.

Tous nos remerciements à Judy Sampson, Troy Snider et aux autres employés de SHL Systemhouse Inc. à Halifax qui ont mis au point le SIGP et ainsi ont permis de payer les participants avec exactitude et rapidité.

De nombreux employés de Statistique Canada ont efficacement élaboré, recueilli et traité les données de l'enquête et des dossiers administratifs. Nous exprimons surtout notre gratitude à Marc Lachance qui a dirigé l'équipe.

En dernier lieu, nous tenons à remercier tous les membres de l'échantillon d'étude du PSR. Ce sont eux qui ont répondu à nos questions et qui ont partagé leurs expériences; sans eux, ce projet n'aurait pu être mené à bonne fin.

Les auteurs

Sommaire

Le Projet de supplément de revenu (PSR) était un projet-pilote qui mettait à l'épreuve, à plusieurs endroits, un stimulant financier innovateur visant à encourager le réemploi de deux groupes : les travailleurs déplacés et les réitérants de l'assurance-chômage (a.-c.) Le PSR a été conçu et financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC)¹ et était dirigé par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme canadien sans but lucratif qui mène des recherches en politique sociale.

Le projet a été mis en œuvre dans neuf Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) situés dans sept provinces². Il comportait deux volets :

- une étude, dans cinq CRHC, des travailleurs déplacés qui avaient perdu leur emploi en permanence en raison des fluctuations économiques; et
- une étude, dans quatre CRHC, des réitérants de l'assurance-chômage qui conjuguèrent régulièrement des périodes de travail et des périodes de chômage chaque année.

Le supplément en question prenait la forme d'un complément salarial, c'est-à-dire qu'il visait à accroître les gains de prestataires d'a.-c. sélectionnés qui avaient réussi à trouver rapidement un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent. Les versements du supplément pouvaient compenser 75 % de la différence de gains pendant au plus deux ans, jusqu'à un maximum de 250 \$ par semaine.

Les principaux objectifs du supplément pour les travailleurs déplacés consistaient à raccourcir le cheminement souvent long et pénible vers le réemploi et à leur fournir une source de revenus temporaires favorisant l'emploi. On espérait qu'il aiderait à indemniser ces travailleurs pour les pertes subies en raison des fluctuations économiques. De plus, on s'attendait à ce qu'en encourageant le retour rapide au travail, le supplément réduise le coût des prestations d'a.-c.

Pour les réitérants de l'a.-c., les objectifs principaux du supplément étaient de stimuler l'emploi de morte-saison et de favoriser la transition vers des emplois à l'année. On espérait qu'il réduirait leur recours à long terme à l'assurance-chômage.

On s'est servi d'une expérience randomisée, qui est sans doute la meilleure façon d'évaluer les répercussions d'un programme, afin de mesurer les effets du PSR sur le travail à temps plein, les gains et les prestations d'a.-c. Les membres admissibles de l'échantillon ont été répartis au hasard à l'un de deux groupes : un groupe programme, à qui on offrait le supplément, et un groupe témoin, qui n'a pas reçu d'offre. Les deux groupes pouvaient néanmoins recevoir toutes les prestations d'a.-c. auxquelles ils étaient habituellement admissibles. Grâce à cette façon de procéder, les deux groupes se distinguaient à un seul

¹À l'époque, DRHC était appelé Emploi et Immigration Canada (EIC).

²Au début du PSR et au moment où les centres ont été choisis, les bureaux locaux de DRHC étaient appelés des Centres d'emploi du Canada (CEC). À mi-chemin de l'étude, ils ont été rebaptisés Centres de ressources humaines du Canada (CRHC); c'est pourquoi nous utilisons ce terme dans l'ensemble du rapport, par souci d'uniformité avec l'usage courant.

égard : l'offre de supplément. Par conséquent, une comparaison de leurs expériences futures s'est avérée une estimation valable des répercussions du PSR.

Le présent rapport, qui fait partie d'une série consacrée au PSR, porte sur les conclusions relatives aux travailleurs déplacés³. Il examine le fondement, la conception et la mise en œuvre de l'étude sur les travailleurs déplacés. Il analyse le niveau de compréhension des conditions de l'offre de supplément par les participants. Il présente les données sur les habitudes de réception du supplément. Il donne une estimation des impacts du PSR. Il évalue ses incidences économiques sur les travailleurs déplacés et sur le gouvernement canadien. Il compare les résultats obtenus aux cinq centres d'étude. Il termine en résumant ce qu'on a appris jusqu'à maintenant au sujet des incitations au réemploi à l'intention des travailleurs déplacés et envisage les répercussions politiques de ces résultats.

L'ÉTUDE SUR LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS EN BREF

Le PSR s'est déroulé dans le cadre du processus habituel de demande de prestations d'assurance-chômage des travailleurs déplacés, dans cinq villes : Granby, Oshawa, Toronto, Winnipeg et Saskatoon. Lorsqu'un travailleur présentait une demande de prestations d'a.-c., le personnel du CRHC se servait d'une brève formule de sélection préliminaire pour déterminer s'il satisfaisait à la définition de travailleur déplacé. Les demandeurs qui satisfaisaient aux critères étaient invités à s'inscrire au PSR. Quand l'équipe de recherche était avisée que le premier chèque de prestations d'a.-c. d'un candidat au PSR avait été émis, l'ordinateur répartissait alors ce candidat au hasard au groupe programme ou au groupe témoin⁴. Les membres du groupe programme étaient informés de leur groupe par le courrier et recevaient des documents expliquant l'offre de supplément. Les membres du groupe témoin étaient informés qu'ils n'avaient pas été choisis pour le projet.

Les membres du groupe programme qui trouvaient, en moins de 26 semaines, un nouvel emploi à temps plein (soit trente heures de travail ou plus par semaine) moins rémunérateur que leur rémunération hebdomadaire assurable précédente pouvaient recevoir des versements du supplément équivalant à 75 % de la différence de gains. Le montant maximal du supplément hebdomadaire était de 250 \$ et les membres du groupe programme pouvaient le recevoir pendant un maximum de deux ans après la répartition au hasard. De plus, les membres du groupe programme qui trouvaient un emploi à temps plein en moins de 26 semaines qui payait autant sinon plus que leur emploi précédent pouvaient déclencher un supplément qui les protégerait contre toute perte future de gains de réemploi et ce, jusqu'à deux ans après la répartition au hasard. On espérait que cette offre de versements immédiats

³Le premier rapport sur le PSR (H. S. Bloom et coll., *Mise en œuvre du Projet de supplément de revenu : Projet-pilote d'incitation au réemploi*) décrivait l'ensemble du projet et se penchait sur sa mise en œuvre. L'autre rapport de la série (D. Tattrie et coll., *Incitatif financier pour encourager le réemploi des réitérants de l'assurance-emploi : le Projet de supplément de revenu*), présente les constatations de l'étude sur les réitérants de l'assurance-chômage.

⁴Afin d'orienter l'étude uniquement sur les prestataires d'a.-c. plutôt que sur tous les demandeurs, les candidats au PSR n'ont été répartis au hasard que lorsque l'équipe de recherche était avisée que leur premier chèque avait été émis. Les demandeurs recevant une indemnité de départ faisaient exception à cette règle. Étant donné qu'ils ne pouvaient commencer à recevoir des prestations d'a.-c. que lorsque leur indemnité de départ prenait fin (ce qui pouvait prendre des mois), ces demandeurs étaient répartis au hasard aussitôt que leur demande de prestations d'a.-c. avait été approuvée. En moyenne, il s'écoulait huit semaines entre la demande au PSR et la répartition au hasard, bien que cette période fût plus courte pour les demandeurs recevant une indemnité de départ que pour les autres.

du supplément pour certains et d'assurance-rémunération pour d'autres inciterait fortement les travailleurs à reprendre rapidement le travail à temps plein.

Les attitudes, le comportement et les expériences des membres de l'échantillon ont été documentés grâce à plusieurs sources de données. Qui plus est, on a mené une étude sur le terrain pour déterminer comment le programme était mis en œuvre.

COUP D'ŒIL SUR LES RÉSULTATS

Voici un résumé des conclusions principales de l'étude sur le PSR en ce qui a trait aux travailleurs déplacés.

Il a été possible de recruter un échantillon grand et diversifié et de mettre en œuvre une étude rigoureuse dans le cadre du programme de prestations d'a.-c. local à cinq centres.

En près d'un an, le personnel des CRHC a présélectionné et inscrit 5 912 membres de l'échantillon qui correspondaient à la définition de travailleur déplacé aux fins du présent rapport⁵. La moitié des membres de l'échantillon ont été répartis au hasard au groupe programme et l'autre moitié, au groupe témoin. Au moment de la répartition au hasard, ces deux groupes étaient presque identiques. Ainsi, ils s'avéraient une base valable pour mesurer les impacts du PSR. De plus, ils représentent une variété de travailleurs déplacés et de situations du marché du travail. C'est pourquoi il est possible de généraliser au sens large les résultats du PSR en ce qui a trait aux travailleurs déplacés, même s'ils ne sont pas basés sur un échantillon représentatif à l'échelle nationale.

Les membres du groupe programme comprenaient les modalités et conditions de l'offre de supplément suffisamment bien pour que l'évaluation s'avère juste.

Les membres du groupe programme ont reçu des renseignements détaillés au sujet du PSR sous forme de brochures, de lettres personnelles, de séances d'orientation téléphoniques et d'une ligne téléphonique d'information sans frais. Les employés des CRHC consultés étaient d'avis que les renseignements donnés sur le PSR étaient assez efficaces et que la plupart des travailleurs déplacés en avaient pris connaissance. Les membres du groupe programme interrogés croyaient que les renseignements étaient faciles à comprendre et assez utiles. Qui plus est, leurs réponses aux questions de l'enquête ont révélé qu'ils comprenaient clairement ses conditions de base et que beaucoup d'entre eux connaissaient bien ses détails précis. De plus, la plupart des membres qui ont participé aux groupes de discussion avaient une bonne compréhension de base du PSR. La majorité savaient de quoi il ressortait et plus de deux membres sur trois connaissaient des détails précis. Dans l'ensemble, le PSR semblait être une évaluation juste du programme.

⁵Comme on le verra plus loin, un total de 8 144 personnes ont été inscrites au PSR et réparties au hasard. Cependant, l'échantillon visé par le présent rapport inclut uniquement les 5 912 personnes qui ne prévoyaient pas retourner travailler pour leur ancien employeur.

Deux membres du groupe programme sur dix ont reçu des versements du supplément qui se sont avérés considérables. Seulement 1,5 % de tous les membres du groupe programme ont déclenché l'assurance-rémunération et très peu d'entre eux ont eu recours à cette assurance.

Près de trois membres du groupe programme sur dix réunissaient les conditions prescrites pour recevoir des versements puisqu'ils avaient trouvé rapidement un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent. Sept sur dix de ces derniers ont bel et bien reçu des versements et ceux qui devaient recevoir les versements les plus élevés étaient les plus susceptibles de les demander et de les obtenir. Par conséquent, deux membres du groupe programme sur dix ont touché des versements. En moyenne, les prestataires du supplément ont reçu au total 8 705 \$ pour 64 semaines de travail à temps plein au cours de la période de réception de deux ans. Environ 44 % de tous les prestataires recevaient toujours des versements à la fin du délai de deux ans.

Environ 12 % des membres du groupe programme réunissaient les conditions voulues pour l'assurance-rémunération, car ils avaient trouvé rapidement un nouvel emploi à temps plein autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent et seulement huit de ces membres sur dix se sont donnés la peine de déclencher cette assurance (c.-à-d. s'inscrire). Ainsi, seulement 1,5 % de tous les membres du groupe programme ont déclenché l'assurance-rémunération. De ce nombre, sept participants ont eu recours à l'assurance-rémunération pour obtenir des versements. Il semble donc que les travailleurs déplacés avaient très peu d'intérêt à l'égard cette assurance et qu'ils y ont rarement fait appel.

Le PSR a eu un effet positif léger sur le retour rapide au travail.

Le PSR a entraîné une légère hausse de l'emploi à temps plein vers la fin de la période de recherche d'emploi de six mois. Le programme a donc accru le pourcentage de travailleurs déplacés qui se retournés au travail à temps plein au cours de cette période de 4,4 points⁶. Cette hausse représentait à parts égales le passage du travail à temps partiel au travail à temps plein et une légère augmentation de l'emploi dans l'ensemble.

Étant donné que le PSR a précipité le retour au travail, il pourrait avoir incité quelques travailleurs déplacés à accepter des emplois moins rémunérateurs qu'ils ne l'auraient fait autrement.

Toutefois, le programme a peut-être causé une baisse des gains moyens au cours de la période de suivi de 15 mois de 682 \$ ou 4,6 % comparativement à ce qu'ils auraient été en son absence, car il a probablement incité quelques membres du groupe programme à accepter des emplois moins rémunérateurs⁷. Les taux horaires de salaire ont subi une baisse de 0,33 ¢ ou de 2,5 % comparativement aux taux en temps normal⁸.

⁶Cette estimation était statistiquement significative (valeur prédictive < 0,01).

⁷Cette estimation n'était pas statistiquement significative (valeur prédictive = 0,12).

⁸Cette estimation était statistiquement significative (valeur prédictive = 0,09).

Le PSR n'a eu presque aucun effet sur le montant ni sur la durée des prestations d'a.-c. reçues par les membres du groupe programme.

L'impact estimé du programme sur les semaines moyennes de prestations d'a.-c. versées pendant les quinze premiers mois après la répartition au hasard était de 0,2 semaine ou de 0,9 %. L'impact estimé sur les prestations totales reçues était de 90 \$ ou de 1,4 %⁹.

Le PSR a causé une faible redistribution des ressources du gouvernement canadien (contribuables) aux deux travailleurs déplacés sur dix qui avaient reçu des versements du supplément. Cette redistribution a permis d'indemniser les prestataires pour les pertes subies de façon à ne pas nuire au réemploi.

En moyenne, les revenus des membres du groupe programme ont augmenté légèrement, soit de 569 \$, au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard. Cette augmentation s'explique parce que les versements que ces membres ont reçus dépassaient leurs pertes et que leurs prestations d'a.-c. sont restées inchangées. Cependant, cette légère hausse moyenne n'a pas diminué la quantité de difficultés financières qu'ils ont eues. Néanmoins, les versements élevés du supplément faits au faible pourcentage de travailleurs déplacés qui les ont reçus se sont avérés une source importante de revenus temporaires pour ce sous-groupe.

Le PSR représentait des coûts financiers nets pour le gouvernement canadien de l'ordre de 1 340 \$ par membre du groupe programme au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, étant donné que les suppléments payés n'ont pas diminué les prestations d'a.-c. versées.

Par conséquent, en général, le programme a entraîné une redistribution des ressources du gouvernement à chaque travailleur déplacé. Cette redistribution a aidé à indemniser les prestataires pour les pertes subies, de façon à ne pas nuire au réemploi.

Le PSR s'est avéré le plus fructueux à Saskatoon. Toutefois, même là, ses impacts étaient modestes et son effet net consistait en une redistribution des ressources du gouvernement aux prestataires du supplément.

Le taux de réception du supplément et l'impact du PSR étaient plus élevés à Saskatoon que dans n'importe quel autre centre d'étude. Près de 33,8 % des membres du groupe programme de Saskatoon ont reçu des versements du supplément au cours de la période de recherche d'emploi, et le PSR a accru le taux de réemploi à temps plein sur six mois de 7,3 points de pourcentage. De plus, le programme a semblé réduire les prestations d'a.-c. en moyenne de 384 \$ ou de 1,3 semaine au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard¹⁰. Le gain financier net pour les travailleurs déplacés au cours de la période de suivi de quinze mois était de 1 679 \$ par membre du groupe programme et le coût net pour le gouvernement était de 1 753 \$.

⁹Cette estimation n'était pas statistiquement significative (valeur prédictive = 0,50).

¹⁰Ni l'une ni l'autre de ces estimations n'était statistiquement significative (valeur prédictive = 0,17 en ce qui a trait à l'impact sur les prestations totales en dollars, et 0,18 en ce qui a trait aux semaines de prestations).

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Les travailleurs déplacés ont perdu un emploi stable, souvent bien rétribué et de longue date en raison du changement technologique, de l'intensification de la concurrence internationale et de la réorientation de la demande. Le déplacement des travailleurs est une caractéristique permanente de l'économie canadienne, tant en période de prospérité qu'en période de récession. Plus d'un million de Canadiennes et de Canadiens ont été licenciés chaque année entre 1981 et 1991¹¹.

Nombre de travailleurs déplacés, perdant de façon définitive un emploi à long terme, sont au début tant surpris qu'incrédules. Par conséquent, la recherche d'un emploi est souvent retardée parce qu'ils nourrissent de faux espoirs de reprendre leur ancien emploi. Leur ignorance des méthodes de recherche d'emploi aggrave ce problème. Lorsqu'ils entreprennent leur recherche, les travailleurs déplacés ont souvent des attentes irréalistes quant au salaire et aux avantages qu'ils méritent. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs qui ont acquis beaucoup d'ancienneté chez un seul employeur.

Certains travailleurs déplacés dénichent rapidement un nouvel emploi mais nombre d'entre eux restent longtemps au chômage et épuisent leurs prestations d'a.-c. Certains quittent pour de bon la population active. Ceux qui retournent au travail sont moins bien rétribués. Bref, les travailleurs déplacés font souvent face à d'incroyables difficultés personnelles et financières.

L'assurance-chômage, maintenant appelée l'assurance-emploi (AE), est le plus important programme gouvernemental à offrir de l'aide aux travailleurs déplacés. Ce programme verse à la plupart des prestataires 55 % de leur rémunération assurable moyenne au cours des vingt dernières semaines d'emploi, pendant un maximum de 50 semaines¹². Toutefois, de nombreux rapports ont soulevé la possibilité que les prestations d'a.-c. prolongent le chômage¹³. Pour cette raison et compte tenu des coûts élevés des prestations d'a.-c.¹⁴, les décideurs canadiens envisagent depuis longtemps des stratégies de réemploi plus actives à l'intention des travailleurs déplacés. Ce volte-face fait écho à un revirement semblable en Europe et aux États-Unis¹⁵.

Des études aux États-Unis ont éprouvé de façon aléatoire diverses combinaisons d'aide pour la recherche d'emploi, de formation professionnelle et d'aide au déplacement à l'intention des travailleurs déplacés. Elles ont révélé que l'aide pour la recherche d'emploi est une façon rentable de favoriser le réemploi, contrairement à la formation professionnelle¹⁶.

¹¹D. Lauzon, *Déplacement de la main-d'œuvre — Tendances, caractéristiques et politiques afférentes*, p. 4.

¹²La durée réelle de l'admissibilité aux prestations dépend de la période pendant laquelle le prestataire a travaillé avant de demander des prestations et du taux de chômage dans sa région.

¹³Pour examiner davantage l'effet de dissuasion des prestations d'a.-c. sur l'emploi, voir A. B. Atkinson et J. Micklewright, *Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review*; T. J. Devine et N. M. Kiefer, *Empirical Labor Economics*; et L. N. Christofides et C. J. McKenna, *Unemployment Insurance and Job Duration in Canada*.

¹⁴Par exemple, au cours de l'année financière 1997-1998, les Canadiens ont reçu en tout 10 milliards de dollars en prestations d'a.-c. (DRHC, *Rapport de contrôle et d'évaluation : régime d'assurance-emploi 1998*).

¹⁵Voir OCDE, *Le marché du travail : Quelles politiques pour les années 90?*, pour une discussion de ces questions en Europe. Voir M. N. Ross et R. E. Smith, *Displaced Workers: Trends in the 1980s and Implications for the Future*, pour une discussion de ces questions aux États-Unis.

¹⁶Les résultats des études effectuées au Texas sont étayés dans H. S. Bloom, *Back to Work: Testing Reemployment Services for Displaced Workers*, à Buffalo, New York, dans W. Corson, S. Long et R. Maynard, *An Impact Evaluation of the*

(suite)

D'autres projets-pilotes aux États-Unis ont mis à l'essai des primes au réemploi pour les travailleurs déplacés qui avaient trouvé un nouvel emploi rapidement et avaient renoncé aux prestations d'a.-c.¹⁷ Le premier de ces projets s'est déroulé en Illinois. Il a révélé qu'une prime de 500 \$, versée aux travailleurs déplacés qui sont retournés au travail en moins de onze semaines, a contribué à réduire les versements d'a.-c. d'un montant supérieur à la prime versée. Les trois projets suivants ont été menés au New Jersey, en Pennsylvanie et dans l'état de Washington. Ils éprouvaient des primes de l'ordre de quelques centaines de dollars à plusieurs milliers de dollars mettant en cause des périodes de recherche d'emploi entre trois et treize semaines.

Ces projets portaient surtout sur l'aptitude des primes à réduire les coûts des prestations d'a.-c.¹⁸ Toutefois, seul le projet effectué en Illinois a révélé que les primes s'avéraient rentables dans ces situations¹⁹. Que seule la moitié des membres de l'échantillon qui étaient admissibles à une prime (en trouvant un nouvel emploi dans les délais prescrits) ne l'ont pas reçue indique que ce résultat aurait été moins avantageux si davantage de demandeurs admissibles avaient reçu la prime.

D'autre part, certains prétendent que favoriser le retour rapide au travail des travailleurs déplacés peut améliorer leurs perspectives d'emploi futures en diminuant les « cicatrices » laissées par le chômage prolongé²⁰. Ils croient que le chômage prolongé peut atténuer les aptitudes professionnelles des travailleurs et faire en sorte qu'ils perdent de la valeur aux yeux des employeurs. Par conséquent, les politiques limitant la durée du chômage peuvent, en théorie, améliorer le bien-être futur des travailleurs déplacés, peu importe si ces politiques réduisent le montant des prestations versées.

Qui plus est, certains croient que les travailleurs déplacés devraient être indemnisés pour les pertes subies parce qu'ils portent démesurément le fardeau du rajustement économique²¹. Ils sont aussi d'avis que cette indemnisation peut atténuer la résistance politique souvent associée aux changements économiques proposés, comme le Canada en a été témoin lors de l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (ALÉ) et par la suite, de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA)²².

Buffalo Displaced Worker Demonstration Program, et au New Jersey dans W. Corson et coll., *The New Jersey Unemployment Insurance Reemployment Demonstration Project: Final Evaluation Report*.

¹⁷Voir B. D. Meyer, *Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments*, pour un compte rendu de ces projets-pilotes; voir S. A. Woodbury et R. G. Spiegelman, *Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois*, pour une analyse du projet-pilote tenu en Illinois; voir W. Corson et coll., *ouvr. cité*, pour une analyse du projet-pilote effectué au New Jersey; voir W. Corson et coll., *Pennsylvania Reemployment Bonus Demonstration: Final Report*, pour une analyse du projet-pilote mené en Pennsylvanie; et R. G. Spiegelman et coll., *The Washington Reemployment Bonus Experiment: Final Report*, pour une analyse du projet-pilote effectué dans l'état de Washington. Les constatations présentées dans la présente partie sont tirées de ces projets.

¹⁸Ils visaient également à déterminer si la prime contribuait à réduire les revenus futurs des travailleurs déplacés en les incitant à choisir un emploi trop tôt, c'est-à-dire un jumelage travailleur-emploi sous-optimal.

¹⁹Les primes les plus généreuses comptant les périodes de recherche d'emploi les plus longues permises ont entraîné les impacts les plus importants, mais leurs coûts dépassaient les économies faites à l'égard des prestations d'a.-c. (B. D. Meyer, *ouvr. cité*).

²⁰C. J. Ruhm, *Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?*

²¹Voir M. N. Baily, G. Burtless et R. E. Litan, *Growth with Equity: Economic Policy-Making for the Next Century*.

²²Plusieurs auteurs soutiennent que les accords de libre-échange ont nuit à certains travailleurs canadiens. Jackson (à paraître) croit que les accords ont entraîné une baisse des salaires et ont éliminé les « leviers politiques » qui auraient pu aider les travailleurs. Même N. Gaston et D. Trefler, *The Labour Market Consequences of the Canada-US Free Trade Agreement*, qui sont en faveur des accords de libre-échange, signalent que jusqu'à 15 % des emplois perdus entre 1989 et

(suite)

En 1994, DRHC a décidé d'examiner ces questions sociales, économiques et politiques et de déterminer s'il était possible de réduire les coûts des prestations d'a.-c. et a demandé à la SRSA d'entreprendre un projet-pilote qui mettrait à l'essai une nouvelle indemnité de réemploi — un supplément de revenu. Ce supplément visait à compenser une certaine partie des pertes subies par les travailleurs déplacés qui trouvaient rapidement un nouvel emploi moins rémunérateur que leur emploi précédent. La SRSA a baptisé le projet-pilote Projet de supplément de revenu, ou PSR.

Deux ans plus tard, une nouvelle loi fédérale visant à réformer le système d'assurance-chômage est entrée en vigueur. En effet, la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996 a changé la distribution, le montant et la durée des prestations versées ainsi que les conditions d'admissibilité des demandeurs. La Loi a aussi autorisé le déboursé de fonds pour la mise en œuvre de programmes actifs de réemploi, y compris un supplément de revenus temporaires comme celui éprouvé par le PSR. Ainsi, les conclusions du Projet renferment des renseignements utiles au sujet des programmes qui pourraient être financés en vertu de la nouvelle Loi.

CENTRES D'ÉTUDE, ÉCHANTILLONS ET SOURCES DE DONNÉES

C'est DRHC qui a choisi le nombre et l'emplacement des centres d'étude du PSR, c'est-à-dire les CRHC. Le nombre de CRHC témoigne d'un équilibre entre la généralisabilité et la taille de l'échantillon et le coût d'administrer un projet à plusieurs endroits. Les CRHC choisis évoquaient le désir d'inclure des types de marchés du travail variés et de représenter des régions spécifiques. Ce choix traduisait aussi les opinions de DRHC quant à la volonté de participer des CRHC, à leur aptitude à administrer le projet-pilote et à la probabilité de produire un échantillon de taille adéquate.

Étant donné que les CRHC n'ont pas été choisis comme échantillon aléatoire, les résultats du PSR ne peuvent être généralisés directement pour tous les travailleurs déplacés au Canada. Néanmoins, les résultats sont représentatifs d'une grande variété de gens et d'endroits.

Le personnel des CRHC locaux a effectué une brève entrevue de présélection (c'était tout ce qu'il pouvait se permettre) pour déterminer quels prestataires d'a.-c. étaient des travailleurs déplacés (c.-à-d. qui avaient travaillé continuellement pour un employeur ou plus pendant longtemps, mais qui avaient été licenciés pour de bon). Toutefois, le personnel a aussi inclus les prestataires qui prévoyaient être rappelés par leur ancien employeur parce qu'il n'était pas certain que leurs attentes se réaliseraient. C'est ainsi que 8 144 travailleurs se sont inscrits au PSR en près d'un an.

Une fois les données sur la réception du supplément recueillies, il était évident que très peu de membres du groupe programme qui prévoyaient retourner travailler pour leur ancien employeur avaient eu recours au supplément, tandis que ceux qui ne s'attendaient pas à être

1993 peuvent leur être attribués. B. G. Doern et B. W. Tomlin, *Faith and Fear: The Free Trade Story*, sont formellement d'avis que le libre-échange peut profiter aux Canadiens dans l'ensemble, même s'il nuit aux travailleurs touchés par des fermetures d'usine. Ils croient aussi que le gouvernement a un rôle à jouer en indemnisant les travailleurs touchés par ces accords.

rappelés au travail étaient plusieurs fois plus enclins à y avoir recours²³. Par conséquent, pour des raisons conceptuelles (la plupart des travailleurs qui s'attendaient à retourner au travail n'avaient probablement aucun intérêt à recevoir le supplément et, s'ils avaient raison, n'en auraient pas besoin) et pour des raisons empiriques (peu de travailleurs qui prévoient un retour au travail ont utilisé le supplément), les échantillons utilisés pour le présent rapport n'incluaient pas les chômeurs qui prévoient être rappelés au travail²⁴.

L'échantillon de référence (sur lequel on avait recueilli des données de référence) du présent rapport comptait donc 5 912 travailleurs déplacés. La moitié des membres de l'échantillon ont été répartis au hasard au groupe programme et l'autre, au groupe témoin. L'échantillon était réparti ainsi entre les centres d'étude : Granby (347 personnes), Oshawa (2 261 personnes), Toronto (1 455 personnes), Winnipeg (870 personnes) et Saskatoon (979 personnes).

Le tableau S.1 compare les caractéristiques du groupe programme et du groupe témoin de l'échantillon de référence. Ces deux groupes sont assez semblables, comme on pouvait s'y attendre en raison de la répartition au hasard²⁵. De plus, ils contenaient un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes travailleurs déplacés, leur âge était varié, ils étaient assez instruits, ils avaient occupé auparavant un emploi assez rémunérateur, ils avaient été longtemps au service de leur dernier employeur, ils n'étaient pas syndiqués, en général (bien que certains l'étaient), ils n'avaient pas reçu d'indemnité de cessation d'emploi, dans l'ensemble (bien que plusieurs en aient reçue une) et ils étaient admissibles à de nombreuses semaines de prestations d'a.-c.

Tableau S.1 : Caractéristiques de l'échantillon de référence

	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)
Centre d'étude du PSR		
Granby	5,9	5,8
Oshawa	38,4	38,0
Toronto	24,4	24,8
Winnipeg	14,3	15,1
Saskatoon	17,0	16,2

²³ Seuls 5,7 % des membres du groupe programme qui connaissaient la date exacte de leur retour au travail ont reçu le supplément comparativement à 6,8 % pour ceux qui prévoient retourner au travail mais qui ne connaissaient pas la date de leur retour. Par opposition, 20,5 % des membres du groupe programme qui ne prévoient pas retourner au travail ont reçu le supplément.

²⁴ Les études effectuées au New Jersey, en Pennsylvanie et en Illinois sur les primes excluaient les personnes qui connaissaient la date exacte de leur retour au travail.

²⁵ Un test statistique a été effectué pour comparer *toutes* les caractéristiques du groupe programme à celles du groupe témoin. Il n'a révélé aucune différence statistiquement significative. Le test était basé sur un modèle probabiliste linéaire comptant une variable fictive indiquant s'il s'agit d'un membre du groupe programme ou du groupe témoin comme variable dépendante ainsi que des indicateurs de chacune des catégories de chaque caractéristique comme variables indépendantes. Le test F à plusieurs variables pour la signification statistique globale du pouvoir explicatif de toutes les variables indépendantes sert de test direct de l'hypothèse nulle selon laquelle les caractéristiques étaient les mêmes pour les populations représentées par les deux groupes. La valeur prédictive de ce test F était de 0,78, ce qui indique que les caractéristiques des deux groupes n'étaient pas considérablement différentes d'un point de vue statistique.

Tableau S.1 : Caractéristiques de l'échantillon de référence (suite)

	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)
Sexe		
Homme	45,9	45,6
Femme	54,1	54,4
Âge		
30 ans ou moins	23,2	22,1
De 31 à 44 ans	44,3	45,7
De 45 à 54 ans	20,4	21,1
55 ans et plus	12,2	11,2
De 3 à 5 ans	27,7	27,2
De 6 à 9 ans	21,9	23,2
Dix ans et plus	22,8	21,4
Moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable dans le dernier emploi		
Moins de 200 \$ par semaine	2,8	2,9
Entre 200 \$ et 399 \$ par semaine	19,4	20,0
Entre 400 \$ et 599 \$ par semaine	30,6	31,0
Entre 600 \$ et 799 \$ par semaine	28,3	27,6
800 \$ ou plus par semaine	18,8	18,4
Indemnité de cessation d'emploi		
Non	58,8	59,3
Oui	41,2	40,7
Syndiqué dans le dernier emploi		
Non	82,5	83,1
Oui	17,5	16,9
Nombre de semaines d'admissibilité à l'a.-c.		
38 semaines ou moins	25,7	25,2
Entre 39 et 42 semaines	52,7	53,6
Entre 43 et 50 semaines	21,6	21,2
Nombre de personnes dans le ménage		
Une personne	19,5	18,8
Deux personnes	31,3	32,4
Trois personnes ou plus	49,2	48,8
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage⁺		
Un adulte	37,5	35,9
Deux adultes	54,9	57,7
Trois adultes ou plus	7,5	6,4

Nota : La signification statistique des différences entre la répartition du groupe programme et du groupe témoin a été calculée à l'aide d'un test du chi carré. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : + = 0,10, ++ = 0,05 et +++ = 0,01.

Les données de l'étude ont été recueillies des sources suivantes :

- une **formule de Demande d'adhésion et de Consentement éclairé** a servi à recueillir des renseignements au sujet des caractéristiques des 5 912 membres de l'échantillon de référence
- un **Système d'information sur la gestion du programme (SIGP)** a servi à documenter la durée et le montant du supplément reçu par les 2 960 membres du groupe programme faisant partie de l'échantillon de référence
- une **enquête de suivi** effectuée par téléphone 15 mois après la répartition au hasard a servi à documenter les méthodes de recherche d'emploi, l'emploi, les revenus et les autres résultats liés au marché du travail des 4 479 membres de l'échantillon de référence
- les **dossiers administratifs** du système d'assurance-chômage ont servi à documenter la durée et le montant des prestations d'a.-c. reçues par 5 790 membres de l'échantillon de référence
- une **mini-enquête** a servi à déterminer à quel point les 269 membres du groupe programme de l'échantillon ont compris l'offre de supplément
- des **groupes de discussion** ont servi à explorer les expériences et réactions personnelles à l'égard du PSR de 48 membres du groupe programme de Toronto et d'Oshawa²⁶
- des **entrevues avec 85 employés locaux des CRHC** ont servi à comprendre la mise en œuvre du PSR
- un **registre des séances d'orientation et des appels faits au numéro spécial sans frais d'interurbain du PSR** a servi à savoir dans quelle mesure les membres du groupe programme comprenaient le projet et à connaître leurs problèmes et craintes à son égard
- des **rapports de centre** du personnel affecté au projet ont servi à documenter la mise en œuvre du PSR
- des **entrevues téléphoniques en profondeur** avec 41 participants qui avaient reçu d'importants versements ayant pris fin lorsqu'ils avaient atteint leur limite de deux ans ont servi à examiner comment le supplément les avait touchés et comment ils s'étaient adaptés en son absence.

²⁶Des rencontres de groupes de discussion ont été organisées à Toronto et à Oshawa parce qu'il s'agissait des deux plus importants centres et qu'on pouvait facilement et rapidement s'y rendre en auto. Des rencontres n'ont pas été organisées dans les autres centres en raison des coûts supplémentaires qu'elles auraient entraînés.

COMPRÉHENSION DE L'OFFRE DE SUPPLÉMENT PAR LES PARTICIPANTS

Pour garantir l'exactitude de l'évaluation, il était nécessaire que les membres du groupe programme comprennent bien les modalités et conditions de l'offre de supplément. Ils devaient surtout comprendre l'alternative qui leur était présentée : rester au chômage et continuer à recevoir des prestations, ou retourner au travail et recevoir un supplément. Ils devaient également savoir comment réunir les conditions requises et recevoir des versements. Cette information leur a été communiquée de six façons :

- **Demande d'adhésion au PSR.** Le personnel des CRHC a décrit brièvement le PSR aux prestataires d'a.-c. qu'il avait jugés admissibles en fonction de leurs réponses à une série de questions de présélection. De plus amples renseignements leur ont été donnés sur une formule de consentement qui faisait partie de la demande ainsi que dans une courte brochure qui leur a été remise. Le personnel a aussi expliqué aux demandeurs que le PSR était un projet de recherche dans le cadre duquel on offrirait à la moitié des demandeurs la chance de recevoir un revenu supplémentaire s'ils trouvaient rapidement un emploi à temps plein moins rémunérateur que leur dernier emploi.
- **Lettre notifiative de la répartition au hasard et deuxième brochure sur le programme.** Les candidats répartis au hasard au groupe programme en étaient informés par lettre environ huit semaines après la présentation de leur demande, en moyenne. Cette lettre notifiative leur donnait des renseignements détaillés au sujet de la date de clôture de leur période de recherche d'emploi afin d'être admissibles au supplément, leurs gains antérieurs (qui serviraient de base pour déterminer le montant du supplément versé) et la date à laquelle la période de deux ans de réception du supplément prendrait fin. Une deuxième brochure au sujet du projet était aussi jointe à la lettre et décrivait encore plus en détail le déroulement du PSR.
- **Séance d'orientation du PSR.** Environ quatre semaines après la répartition au hasard, le personnel au bureau central du PSR appelait les membres du groupe programme pour les inviter à une courte séance d'orientation²⁷. Plus de sept membres du groupe programme sur dix ont reçu cette orientation, presque toujours en dedans de trois mois de la répartition au hasard. Ainsi, il restait au moins trois mois (et souvent davantage) pour agir. L'orientation durait entre deux et trois minutes et les intervieweurs suivaient un script. Ils laissaient aussi le temps nécessaire aux candidats de répondre aux questions.
- **Lettre de rappel au sujet du PSR et troisième brochure.** Près de huit semaines après la répartition au hasard, les membres du groupe programme qui n'avaient pas encore déclenché le supplément recevaient une lettre de rappel leur indiquant la date à laquelle l'offre prendrait fin. Une troisième brochure au sujet du projet était jointe à cette lettre et répondait aux douze questions posées le plus fréquemment au sujet du supplément.
- **Déclenchement du supplément.** Les membres du groupe programme qui trouvaient un emploi qui réunissait les conditions voulues du supplément pouvaient le déclencher en

²⁷ Au début, le personnel local devait tenir des séances d'orientation à chaque CRHC. Toutefois, étant donné que très peu de participants y ont assisté, un système d'orientation téléphonique centralisé a plutôt été mis sur pied.

communiquant avec le bureau payeur du PSR. Le personnel du projet vérifiait alors si ces membres étaient admissibles et leur postait une trousse de déclenchement. Lorsque le personnel recevait les trousse, il les passait en revue et communiquait avec les participants s'il relevait des erreurs (ces erreurs étaient peu fréquentes et habituellement mineures). Le personnel communiquait aussi avec tous les participants qui n'avaient pas retourné leur trousse afin de déterminer ce qui se passait et de leur donner des éclaircissements²⁸.

- **Ligne sans frais d'information sur le PSR.** Le personnel du bureau central du PSR a mis sur pied une ligne d'information sans frais d'interurbain. Il a reçu beaucoup d'appels, a répondu aux questions et a donné de plus amples renseignements au sujet du PSR.

La majorité des participants ont reçu et ont compris les renseignements tirés de ces sources. Huit employés des CRHC sur dix croyaient que les documents imprimés répondaient à toutes les questions pertinentes au sujet du programme, et sept employés sur dix étaient d'avis que les candidats au PSR comprenaient le programme. Neuf membres du groupe programme sur dix qui ont participé à la mini-enquête se rappelaient avoir reçu une brochure. La plupart d'entre eux se rappelaient que la brochure était facile à comprendre, qu'elle contenait suffisamment d'information et qu'elle expliquait clairement le programme.

Les membres du groupe programme qui ont pris part aux groupes de discussion avaient aussi une bonne compréhension de base du PSR. La plupart en connaissaient les grandes lignes et plus de deux sur trois d'entre eux comprenaient ses conditions précises.

Les participants qui ont appelé la ligne d'information sans frais ont produit la même impression. La plupart d'entre eux comprenaient les conditions de base du PSR même si certains ne comprenaient ni ne connaissaient les détails précis.

Des données quantitatives sur la compréhension de l'offre de supplément par les participants ont été tirées des réponses à la mini-enquête de 269 membres du groupe programme. Ces réponses, résumées au tableau S.2, indiquent clairement que les travailleurs déplacés à qui on a offert un supplément en comprenaient les conditions et modalités de base. Les connaissances au sujet des détails précis du programme étaient moins répandues, mais néanmoins considérables.

Dans l'ensemble, le poids de la preuve découlant de nombre de sources différentes donne à penser que les membres du groupe programme du PSR comprenaient les conditions et modalités de base du programme. Par conséquent, il s'agissait d'une évaluation juste du PSR à cet égard.

²⁸La plupart des candidats qui n'ont pas renvoyé leur trousse ne satisfaisaient pas aux exigences de trente heures de travail par semaine, n'avaient subi aucune perte de revenus au réemploi ou croyaient que le supplément ne leur profiterait pas suffisamment pour qu'ils s'attardent à remplir les documents requis.

Tableau S.2 : Compréhension du PSR par les participants

Compréhension	(%)
Conditions de base	
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>	
Avant quel mois ils devaient trouver un emploi	91
Qu'ils devaient travailler un nombre minimum d'heures par semaine pour avoir droit au supplément	88
Que la période de réception du supplément était limitée	90
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>	
Toutes les conditions ci-dessus	76
Deux des conditions ci-dessus ou plus	96
Une des conditions ci-dessus ou plus	99
Aucune de ces conditions	1
Détails précis au sujet des conditions de base	
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>	
Sur combien de semaines s'échelonnait leur période de recherche d'emploi	56
Qu'ils devaient travailler à temps plein pour recevoir un supplément	68
Qu'ils pouvaient recevoir un supplément pendant au plus deux ans	60
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>	
Toutes les conditions ci-dessus	32
Deux des conditions ci-dessus ou plus	65
Une des conditions ci-dessus ou plus	88
Aucune de ces conditions	12
Autres conditions	
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>	
Que le PSR offrait de l'argent supplémentaire pour retourner au travail, mais ne montrait pas comment trouver un emploi	89
Qu'ils ne pouvaient recevoir un supplément que pour un emploi moins rémunérateur que le dernier emploi	84
Que le supplément ne compensait qu'une partie de toute perte de revenus	81
Qu'ils ne pouvaient recevoir le supplément s'ils retournaient travailler pour leur ancien employeur	73
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>	
Toutes les conditions ci-dessus	49
Trois des conditions ci-dessus ou plus	84
Deux des conditions ci-dessus ou plus	96
Une des conditions ci-dessus ou plus	99
Aucune de ces conditions	1

RÉCEPTION DU SUPPLÉMENT

Environ deux membres du groupe programme sur dix (20,5 %) ont reçu des versements du supplément, pendant 64 semaines en moyenne et pour un total de 8 705 \$ chacun. Ainsi, ces versements se sont avérés une source de revenus temporaires considérable pour ceux qui les ont obtenus. Près de 44 % de tous les prestataires du supplément étaient encore payés lorsque leur supplément a cessé à la fin de la période d'admissibilité. Ces résultats semblent indiquer que la plupart des travailleurs déplacés qui ont eu recours au supplément l'ont fait pour maintenir leur revenu le plus longtemps possible. Ils n'ont pas effectué une transition rapide vers un emploi plus rémunérateur.

Compte tenu de la grande générosité du supplément, pourquoi davantage de prestataires ne s'en sont-ils pas prévalus? La raison principale était que la plupart des membres du groupe programme (57,6 %) n'ont pas trouvé un nouvel emploi à temps plein dans les délais prescrits pour être admissibles au supplément. Les autres membres étaient répartis principalement en deux groupes : 26,8 % de tous les membres du groupe programme réunissant les conditions requises pour recevoir le supplément puisqu'ils avaient rapidement trouvé un emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent, et 11,9 % des membres étant admissibles à l'assurance-rémunération parce qu'ils avaient rapidement déniché un emploi à temps plein autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent. Les membres de ce dernier groupe pouvaient déclencher le supplément (ouvrir un compte) pour obtenir l'assurance-rémunération.

Environ sept travailleurs déplacés sur dix admissibles aux versements du supplément se sont inscrits et en ont reçus. Ainsi, la plupart des travailleurs qui pouvaient recevoir des versements comptants immédiatement ont présenté les documents requis. Les travailleurs admissibles au supplément qui prévoyaient recevoir les versements les plus élevés étaient les plus susceptibles de demander et de présenter les documents requis.

Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'ont pas reçu de versements, environ 50 % des membres ont affirmé qu'ils n'avaient pas trouvé un emploi à temps plein dans les délais prescrits. Treize pour cent des membres ont déclaré qu'ils avaient trouvé un emploi autant sinon plus rémunérateur. Deux pour cent des membres ont indiqué qu'ils étaient des travailleurs autonomes et 2 % ont dit qu'ils étaient retournés travailler pour leur ancien employeur (ni l'un ni l'autre de ces derniers groupes de membres n'étaient admissibles aux versements). Trois pour cent des membres ont affirmé qu'ils étaient retournés aux études. Très peu de non-prestataires ont dit qu'ils n'étaient pas intéressés au supplément (2 %) et un nombre encore inférieur d'entre eux ont précisé que le supplément exigeait qu'ils remplissent trop de paperasse (1 %). Ces résultats indiquent que l'obstacle principal au recours au supplément était une inaptitude à trouver un nouvel emploi à temps plein approprié, dans les délais prescrits.

Grâce aux groupes de discussion, il était possible d'approfondir des réponses telles que « Je n'ai pu trouver d'emploi » afin d'examiner ce qui motivait les travailleurs déplacés, et d'étudier le rôle qu'a joué le supplément dans les décisions qu'ils ont prises relativement à la recherche d'un emploi²⁹. Presque tous les participants aux groupes de discussion étaient d'avis que le supplément était une bonne idée, quoique bien peu d'entre eux croyaient qu'il s'adressait à leur situation. Nombre de ces participants ont affirmé que l'offre de supplément « n'était pas très importante » ou « n'était pas du tout importante » pendant qu'ils cherchaient un emploi. Un faible pourcentage des participants aux groupes de discussion qui pensaient que le supplément s'adressait personnellement à eux n'ont commencé à l'envisager sérieusement que vers la fin de la période de recherche d'emploi de six mois prévue par le PSR. À ce moment-là, ils avaient commencé à penser plus sérieusement à la possibilité d'accepter un emploi moins rémunérateur.

²⁹Bien que les rencontres des groupes de discussion aient uniquement eu lieu à Toronto et à Oshawa, les nombreux thèmes des discussions étaient compatibles avec les résultats obtenus aux centres où aucune rencontre n'a été tenue.

L'histoire était toute autre, cependant, pour le volet « assurance-rémunération » du PSR. Fondamentalement, les participants n'avaient presque aucun intérêt pour cette possibilité. Seul un travailleur déplacé sur huit admissible à l'assurance-rémunération parce qu'il avait trouvé un nouvel emploi plus rémunérateur dans les délais prescrits s'est attardé à s'inscrire à l'assurance en déclenchant un supplément. Ainsi, seulement 1,5 % de tous les membres du groupe programme s'y sont inscrits et très peu de ces derniers ont reçu des versements.

D'une part, le faible taux de déclenchement de l'assurance-rémunération est surprenant compte tenu du peu de documents à remplir pour ce faire. D'autre part, ce phénomène est un prolongement direct de la tendance de déclenchement observée chez les travailleurs admissibles au supplément — plus le versement prévu était faible, moins les travailleurs étaient susceptibles de s'inscrire. En ce qui a trait à l'assurance-rémunération, le versement comptant immédiat était nul et le taux de déclenchement était très faible.

Les renseignements non scientifiques recueillis dans le cadre des groupes de discussion, des séances d'orientation et des appels faits à la ligne d'information sans frais laissent supposer que tous les participants n'étaient pas au courant des dispositions relatives à l'assurance-rémunération. Mais même lorsqu'on les a expliquées, les travailleurs ont manifesté très peu d'intérêt. Certains travailleurs déplacés qui avaient trouvé de nouveaux emplois ne prévoyaient pas les perdre ou ne voulaient tout simplement pas envisager cette possibilité. Par conséquent, le faible taux de déclenchement de l'assurance-rémunération semble surtout refléter un manque d'intérêt plutôt qu'un manque de connaissances.

En résumé, les versements du supplément se sont avérés une source importante de revenus temporaires pour un faible pourcentage de travailleurs déplacés qui les ont reçus. Par opposition, il n'y avait presque aucun intérêt dans le volet assurance-rémunération du programme.

IMPACTS DU PROGRAMME

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le PSR offrait aux travailleurs déplacés une incitation financière importante afin qu'ils trouvent un emploi à temps plein le plus tôt possible. Pour un membre représentatif de l'échantillon, travailler à temps plein et recevoir le supplément s'avérait beaucoup plus payant que de rester au chômage et recevoir des prestations d'a.-c. (voir le tableau S.3). Et pour la plupart des nouveaux emplois, les revenus plus le supplément remplaçaient presque entièrement la rémunération hebdomadaire antérieure.

Mais l'offre de supplément a-t-elle réellement influencé la recherche d'emploi? A-t-elle incité les travailleurs déplacés à trouver un emploi à temps plein plus rapidement? Les a-t-elle poussés à accepter un emploi moins rémunérateur? Et quel effet a-t-elle eu sur la durée et le montant des prestations d'a.-c.?

Les réponses à l'enquête de suivi répondaient en partie à la première de ces questions. Lorsqu'on leur a posé la question, 25,3 % des membres du groupe programme ont affirmé que l'offre de supplément les avait incités à commencer à chercher un emploi plus tôt qu'en l'absence de l'offre; 28,5 % ont déclaré qu'elle les avait encouragés à passer plus de temps chaque semaine à chercher un emploi, une fois qu'ils avaient entrepris leur recherche; 44,3 % ont dit qu'elle leur avait permis de chercher un emploi différent; et 64,6 % ont avancé qu'elle

les avait rendus plus disposés à accepter un emploi moins rémunérateur³⁰. Ainsi, peu de membres du groupe programme croyaient que le PSR avait influencé le moment ou l'intensité de leur recherche d'emploi, mais beaucoup étaient d'avis qu'il les avait poussés à élargir leurs horizons³¹.

Tableau S.3 : Prestations d'a.-c. hebdomadaires comparativement à la rémunération hebdomadaire en plus des versements du supplément pour un membre représentatif du groupe programme^a

Gains de réemploi (\$)	Versement du supplément (\$)	Rémunération plus supplément (\$)	Prestations d'a.-c. (\$)
560	0	560	308
500	45	545	308
400	120	520	308
300	195	495	308
200	250 ^b	450	308

^aLe membre moyen du groupe programme avait gagné 560 \$ par semaine dans son emploi précédent et par conséquent, avait droit à des prestations d'a.-c. de l'ordre de 308 \$ par semaine.

^bLe versement hebdomadaire maximal du supplément de 250 \$ s'appliquerait aux gains hebdomadaires de moins de 225 \$.

Cependant, ces questions de l'enquête ont été posées quinze mois après que les répondants aient reçu l'offre de supplément et ne tenaient pas compte de la façon dont leurs attitudes et leur comportement ont pu évoluer avec le temps, en raison de changements dans leurs attentes et leur situation personnelle.

D'autres explications résident dans les commentaires des participants aux groupes de discussion. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, bien que la plupart des participants comprennent le PSR, nombre d'entre eux n'y ont pas accordé beaucoup d'attention, particulièrement au début. Mais au fur et à mesure que leur période de recherche d'emploi tirait à sa fin, certains des participants ont indiqué qu'ils commençaient à prendre le projet plus au sérieux.

La figure S.1 illustre comment les taux mensuels d'emploi à temps plein font ressortir cette constatation³². Pendant plusieurs mois après la répartition au hasard, il n'y avait presque aucune différence entre les taux d'emploi à temps plein des membres du groupe programme et ceux des membres du groupe témoin³³. Toutefois, aux mois 4 et 5, et particulièrement au mois 6, le taux des membres du groupe programme a commencé à dépasser celui des membres du groupe témoin. On peut donc supposer que quelques membres du groupe programme ont envisagé une plus grande variété d'emplois ou qu'ils ont diminué la

³⁰Ces réponses découlent de questions par oui ou non posées au sujet de chaque effet éventuel sur la recherche d'emploi.

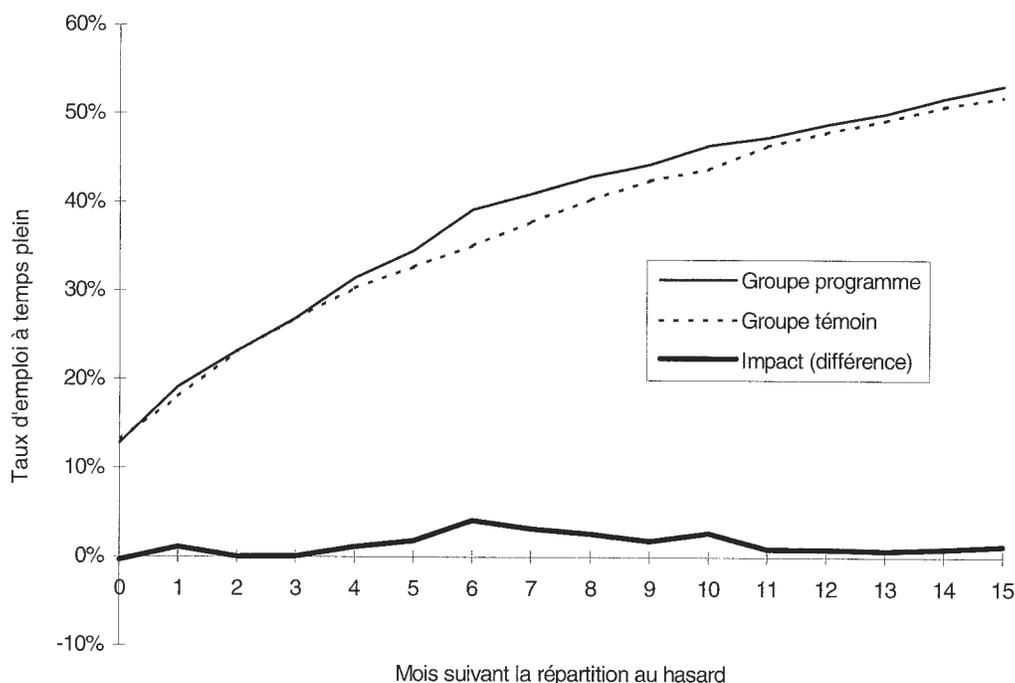
³¹Les résultats présentés au tableau 6.1 du chapitre 6 indiquent que la seule différence statistiquement significative entre les activités de recherche d'emploi des membres du groupe programme et du groupe témoin était la suivante : quelques membres du groupe programme de plus ont envisagé de nouveaux types d'emplois (valeur prédictive = 0,10).

³²Ce taux est défini comme étant le pourcentage des membres de l'échantillon qui ont travaillé à temps plein pendant au moins une semaine d'un mois.

³³Près de 20 % des membres du groupe programme et des membres du groupe témoin travaillaient à temps plein au mois de suivi 1 (dans la figure) parce que la répartition au hasard s'est déroulée huit semaines après la présentation de la demande du PSR, en moyenne.

rémunération minimale acceptable, plus la période allouée pour être admissible au supplément s'écoulait.

Figure S.1 : Impact du PSR sur les taux mensuels d'emploi à temps plein des membres de l'échantillon



Un an après la répartition au hasard, les taux d'emploi à temps plein du groupe programme et du groupe témoin étaient de nouveaux presque semblables. Autrement dit, le groupe témoin avait rattrapé le groupe programme. Ce genre d'impacts indiquent qu'avec le temps, le PSR a bel et bien encouragé légèrement le retour rapide au travail.

On peut résumer ces impacts en termes de pourcentage de membres de l'échantillon qui travaillaient à temps plein à n'importe quel moment au cours des six premiers mois après la répartition au hasard — 42,3 % pour le groupe programme comparativement à 37,9 % pour le groupe témoin. Cette différence³⁴ de 4,4 % était causée à parts égales par le passage du travail à temps partiel au travail à temps plein, et par une augmentation globale de l'emploi³⁵.

Bien que quelques membres du groupe programme aient trouvé un nouvel emploi à temps plein un peu plus tôt qu'en l'absence du supplément, leurs gains moyens totaux pour les quinze premiers mois après la répartition au hasard étaient légèrement inférieurs à ceux des membres du groupe témoin (14 209 \$ comparativement à 14 891 \$, soit une différence de

³⁴Le niveau de signification (valeur prédictive) de cette différence était inférieur à 0,01. Cette différence ainsi que toutes les estimations d'impacts signalées ont été obtenues à partir d'un modèle de régression multiple utilisé pour augmenter l'efficacité statistique des estimations (voir l'annexe A).

³⁵Voir au chapitre 6 les méthodes utilisées pour obtenir ce résultat.

682 \$ ou de 4,6 %). Par conséquent, le supplément a peut-être incité certains travailleurs déplacés à accepter un emploi moins rémunérateur. Toutefois, cet effet était modeste dans l'ensemble et n'était pas statistiquement significatif³⁶. Les gains horaires moyens des membres du groupe programme ayant un emploi étaient légèrement inférieurs à ceux des membres du groupe témoin ayant un emploi (12,67 \$ comparativement à 13 \$, soit une différence de 0,33 ¢ ou de 2,5 %³⁷).

Parce que l'effet modeste sur l'emploi de l'offre de supplément s'est produit vers la fin de la période de recherche d'emploi de six mois prévue par le PSR et parce que cette période commençait en général deux mois après la présentation de la demande d'adhésion au PSR, un total de huit mois s'étaient écoulés avant qu'un effet sur l'emploi ait pris forme. Ainsi, il restait peu de temps pour réduire les prestations d'a.-c., ce qui peut expliquer l'absence d'une baisse.

En moyenne, les membres du groupe programme ont reçu 6 460 \$ en prestations au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard comparativement à 6 370 \$ pour les membres du groupe témoin. La faible différence positive (90 \$ ou 1,4 %) n'était pas statistiquement significative³⁸. Dans la même veine, il n'y avait presque aucune différence dans la durée des prestations versées aux prestataires (22,1 semaines pour les membres du groupe programme comparativement à 21,9 semaines pour les membres du groupe témoin³⁹).

En résumé, le PSR peut avoir incité quelques travailleurs déplacés à élargir leur recherche d'emploi au fur et à mesure que le délai tirait à sa fin. Cette réaction a aussi un peu hâté leur retour au travail à temps plein et peut aussi avoir réduit les gains moyens légèrement. Toutefois, le programme n'a pas diminué les prestations d'a.-c.

INCIDENCE FINANCIÈRE DU PROGRAMME

Les membres du groupe programme ont reçu 569 \$ de plus que les membres du groupe témoin en gains, en versements du supplément et en prestations d'a.-c. au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard⁴⁰. Mais cette différence mensuelle de 38 \$ n'a pas influencé le nombre moyen de difficultés financières. Le tableau S.4 illustre cette constatation en comparant les réponses des membres du groupe programme et celles du groupe témoin aux questions de l'enquête de suivi au sujet des difficultés financières.

Comme on peut le constater, les difficultés étaient généralisées et graves pour les membres des deux groupes. Pour chaque dix membres de l'échantillon, huit ont dû réduire

³⁶Le niveau de signification (valeur prédictive) pour cette différence était de 0,12.

³⁷Le niveau de signification (valeur prédictive) pour cette différence était de 0,09. Il était impossible de déterminer quel proportion de la différence représentait un passage causé par le supplément dans les prestataires ayant trouvé un emploi comparativement à une réduction de la rémunération causée par le supplément pour les personnes qui auraient trouvé un emploi avec ou sans le PSR.

³⁸Pour cette différence, le niveau de signification (valeur prédictive) était de 0,50. Il faut noter que les prestations moyennes incluaient les zéros pour les membres de l'échantillon qui n'ont reçu aucune prestation au cours de la période de suivi de quinze mois.

³⁹Le niveau de signification (valeur prédictive) pour cette différence était de 0,77.

⁴⁰Ce résultat représente des versements du supplément de 1 161 \$, moins une baisse de gains de 682 \$, plus une augmentation des prestations d'a.-c. de 90 \$. Il ne tient pas compte de l'impôt et il est échelonné à parts égales entre tous les membres du groupe programme, y compris ceux qui n'ont reçu aucun versement, gain ni prestation d'a.-c.

leurs économies ou leurs dépenses, quatre ont dû emprunter de l'argent ou contracter un prêt, et trois ont dû arrêter de payer leurs comptes ou les payer en retard, obtenir de l'aide financière de parents ou d'amis ou vendre des actions ou autres biens. En général, ils ont réduit leurs dépenses relativement aux activités sociales et aux restaurants, à la nourriture et aux vêtements, aux loisirs et aux voyages ou aux produits de luxe et articles superflus.

Tableau S.4 : Impacts du PSR sur les difficultés financières

Impact	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Impact (%)	Niveau de signification ^b
Pourcentage de répondants qui ont affirmé que la perte de leur emploi les avait poussés à^a :				
Prendre des pensionnaires	3,9	3,7	0,2	0,61
Vendre leurs actions ou autres biens	26,1	25,5	0,6	0,65
Recevoir de l'aide financière de leurs parents ou amis	29,2	28,9	0,3	0,78
Arrêter de payer les comptes ou les payer en retard	32,4	32,3	0,1	0,96
Emprunter ou contracter un prêt	40,9	44,1	-3,2**	0,03
Réduire leurs économies	79,3	81,0	-1,7	0,15
Pourcentage de répondants qui ont dû réduire certaines de leurs dépenses				
<i>Réduire leurs dépenses particulièrement pour :</i>	79,6	81,1	-1,5	0,19
Les activités sociales (y compris manger au restaurant)	56,8	57,0	-0,2	0,89
La nourriture et les vêtements	42,4	44,8	-2,4	0,10
Les loisirs (p. ex. voyages)	24,3	24,7	-0,4	0,74
Les articles de luxe ou superflus	23,6	24,6	-1,0	0,43
Le transport (p. ex. essence, véhicule)	13,0	13,7	-0,7	0,54
Le logement	5,8	4,7	1,1*	0,10
D'autres articles	8,2	9,0	-0,8	0,32

^aToutes les questions portent sur les quinze premiers mois après la répartition au hasard.

^bLa valeur prédictive d'une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : Les niveaux de signification statistique pour un test bilatéral sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Les légères différences entre les réponses des membres du groupe programme et celles des membres du groupe témoin prouvent que le PSR n'a pas influencé ces résultats. Seules deux réponses sur quatorze comptaient des différences statistiquement significatives. Ces deux différences dénotent une faible baisse globale des difficultés financières des membres du groupe programme.

Ces résultats indiquent aussi que la distribution du revenu du ménage des membres du groupe programme provenant de toutes les sources n'était pas statistiquement différente de façon significative de celle des membres du groupe témoin (l'analyse n'est pas donnée⁴¹).

Il faut toutefois noter que seuls deux des membres du groupe programme sur dix ayant reçu des versements du supplément en ont profité directement. Les prestataires du

⁴¹On s'est servi d'un test du chi carré pour comparer la distribution du revenu du ménage signalé pour le groupe programme et le groupe témoin. La différence n'était pas significative au niveau de 0,10.

supplément ont reçu 5 663 \$ au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, soit 378 \$ par mois⁴². Ils ont aussi reçu 21 176 \$ en gains et 3 630 \$ en prestations d'a.-c. Par conséquent, les versements du supplément étaient un élément important de leur revenu personnel.

Les entrevues téléphoniques approfondies auprès de 31 répondants qui avaient reçu des versements élevés du supplément jusqu'à ce qu'ils atteignent la fin de leur période de deux ans et que leur supplément prenne fin sont aussi représentatives de l'importance des versements *pour les prestataires*⁴³. Ces entrevues se sont déroulées trois mois après la fin du supplément pour chaque répondant.

La plupart des répondants croyaient que le PSR avait joué un rôle prépondérant dans leurs décisions à l'égard de l'emploi, qu'il avait pesé dans la balance du point de vue financier et qu'il avait été très important pour leur bien-être personnel. Qui plus est, lorsqu'on les a interrogés sur la perte du supplément, les deux tiers d'entre eux ont dit qu'elle était « assez difficile » et un autre 13 % des répondants avaient déclaré que cette perte était « très difficile ». De nombreux répondants ont affirmé que la perte du supplément les avait incités à limiter leurs achats superflus.

En général, il semble que le supplément était très important pour deux travailleurs déplacés sur dix qui ont reçu des versements et que ces derniers ont compté sur le supplément aussi longtemps que possible. Toutefois, le supplément ne semblait pas avoir eu une influence majeure sur les expériences de réemploi de ce groupe⁴⁴.

Puisque le PSR ne réduisait pas les prestations d'a.-c., il ne produisait aucune économie pour le gouvernement fédéral. Ainsi, le programme de supplément était un coût financier net pour le gouvernement. La quasi-totalité de ce coût provenait des dépenses engagées directement pour les versements du supplément, qui en moyenne étaient de l'ordre de 1 161 \$ par membre du groupe programme pour la période de deux ans, ou 8 705 \$ par prestataire du supplément. Un deuxième coût connexe pour le gouvernement était les frais d'administration du programme de 89 \$ par membre du groupe programme⁴⁵.

Les versements du supplément en tant que tels représentent une redistribution des ressources des contribuables en général aux travailleurs déplacés en particulier, parce que leur coût pour le gouvernement est directement compensé par un avantage correspondant pour les travailleurs déplacés. Toutefois, les faibles dépenses engagées pour administrer le programme de supplément représentent un véritable coût social parce que les ressources utilisées à cette fin n'étaient plus disponibles à d'autres fins.

Par conséquent, dans l'ensemble, le PSR a causé une redistribution des ressources du gouvernement canadien aux deux travailleurs déplacés sur dix qui avaient reçu des versements du supplément. Cette redistribution a aidé à indemniser les prestataires du

⁴²Ils ont reçu un total de 8 705 \$ pendant la période maximale de réception du supplément de deux ans, soit 363 \$ par mois.

⁴³Il s'agissait d'un échantillon de 31 personnes qui avaient commencé avec des versements hebdomadaires du supplément de 100 \$ ou plus et qui avaient écoulé ces versements.

⁴⁴Le léger impact estimé pour l'ensemble du groupe programme semble indiquer que la plupart des suppléments ont été versés pour des emplois qui auraient été acceptés même en son absence.

⁴⁵Ce montant n'incluait pas les frais de recherche parce qu'ils ne feraient pas partie d'un programme permanent. Il ne tenait pas compte du montant négligeable d'impôt qui n'a pas été remis au gouvernement en raison des légères réductions des gains du PSR.

supplément pour une partie des pertes subies de façon à encourager légèrement le travail à temps plein. Il n'a toutefois pas réduit les coûts des prestations d'a.-c.

DIFFÉRENCES ENTRE LES RÉSULTATS SELON LES CRHC

Le PSR avait ses propres règles et modalités. Toutefois, il était administré à cinq Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) situés dans quatre provinces. Le personnel des CRHC avait comme principal rôle de recruter, sélectionner et inscrire les participants à l'étude. Bien que ce système soit uniformisé et assez simple, la façon dont il était mis en pratique pouvait varier selon le CRHC. De plus, les types de travailleurs déplacés à chaque CRHC et la conjoncture du marché du travail pouvaient fluctuer considérablement, tout comme les réactions au programme.

D'autre part, la plupart des activités du programme, sauf l'inscription de l'échantillon (informations données aux participants au sujet du PSR, traitement des demandes de versements du supplément, calcul de ces versements et distribution des chèques) étaient centralisées au Bureau payeur du PSR à Halifax. C'est pourquoi les différences entre les centres d'étude étaient presque inexistantes à cette étape.

Le tableau S.5 illustre que les réactions à l'égard du PSR variaient un peu entre les CRHC⁴⁶. La plus importante réaction au programme a été obtenue à Saskatoon et la plus faible, à Toronto. En général, les réactions aux autres CRHC se situaient entre ces deux extrêmes. Par exemple, le taux de réception du supplément était de 34,5 % à Saskatoon comparativement à 15,2 % à Toronto. Également, le versement moyen du supplément était de 2 048 \$ par membre du groupe programme à Saskatoon comparativement à 878 \$ à Toronto. À ce chapitre, les autres CRHC se situaient entre ces deux extrêmes.

Les impacts estimés du supplément variaient de la même façon. Par exemple, le plus important impact sur le pourcentage de membres de l'échantillon qui sont retournés au travail à temps plein en moins de six mois s'est produit à Saskatoon. L'augmentation de 7,3 % pour Saskatoon était statistiquement significative. Par opposition, il n'y a eu presque aucun impact sur le retour rapide au travail à Toronto.

Le PSR a réduit les prestations d'a.-c. moyennes de 384 \$ par membre du groupe programme à Saskatoon, et le nombre moyen de semaines pendant lesquelles des prestations d'a.-c. ont été reçues, de 1,3 semaine. Toutefois, ces différences n'étaient pas statistiquement significatives.

Les estimations des impacts du PSR sur les gains moyens au cours de la période de suivi de 15 mois révélaient des résultats semblables, bien qu'aucune ne soit statistiquement significative. Dans tous les CRHC sauf à Saskatoon, le PSR semble avoir réduit les gains quelque peu, peut-être en raison d'une tendance des membres du groupe programme à accepter des emplois moins rémunérateurs sans qu'ils soient poussés à retourner au travail plus rapidement. Toutefois, le PSR n'a eu presque aucun impact sur les gains à Saskatoon.

⁴⁶Un test F des différences des estimations d'impact pour les CRHC indique qu'elles n'étaient pas statistiquement différentes de façon significative l'une de l'autre. Toutefois, l'efficacité statistique de ce test était limitée en raison de l'importante erreur d'échantillonnage aléatoire dans les estimations d'impact au niveau des CRHC.

Tableau S.5 : Résultats divers du PSR selon le CRHC

	Saskatoon	Granby	Winnipeg	Oshawa	Toronto
Pourcentage de participants qui ont reçu des versements du supplément (%) ^a	34,5***	30,9***	25,9***	19,1*	15,2
Supplément total moyen après 15 mois par membre du groupe programme (\$)	2 048	1 756	1 749	943	878
Impact sur le pourcentage de participants qui sont retournés au travail à temps plein en moins de six mois ^b (%)	7,3**	1,5	4,6	4,5**	-0,6
Impact sur les prestations d'a.-c. totales moyennes après 15 mois (\$)	-384	-134	-415	217	386
Impact sur les semaines totales moyennes de prestations d'a.-c. après 15 mois ^c	-1,3	-1,4	-1,4	0,6	1,1
Impact sur les gains moyens totaux après 15 mois (\$)	15	-1 438	-1 244	-380	-887
Avantage financier net pour les travailleurs déplacés du groupe programme après 15 mois ^d (\$)	1 679	184	90	780	377
Coût net pour le gouvernement par membre du groupe programme après 15 mois ^e (\$)	-1 753	-1 711	-1 423	-1 249	-1 353

^aCes taux incluent les suppléments reçus par tous les membres du groupe programme, y compris les sept membres qui ont déclenché l'assurance-rémunération et reçu par la suite des versements.

^bImpact sur le pourcentage des membres qui sont retournés au travail à temps plein pendant au moins une semaine au cours des six premiers mois après le mois de la répartition au hasard.

^cImpact sur le nombre total de semaines pendant lesquelles les membres ont reçu des prestations d'a.-c. au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard.

^dLa somme des versements totaux sur 15 mois du supplément par membre du groupe programme, plus l'impact sur les gains totaux moyens sur 15 mois, plus l'impact sur les prestations d'a.-c. totales moyennes sur 15 mois.

^eLa somme des versements totaux du supplément sur 15 mois par membre du groupe programme, plus l'impact sur les prestations d'a.-c. totales moyennes sur 15 mois, plus les frais d'administration moyens du programme.

Nota : Les niveaux de signification statistique pour un test bilatéral sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Dans l'ensemble, le PSR a entraîné un avantage financier net de 1 679 \$ par travailleur déplacé du groupe programme à Saskatoon au cours de la période de suivi de quinze mois. Cet avantage net était le résultat de versements moyens élevés du supplément, d'une légère réduction des prestations d'a.-c. moyennes et d'aucun changement dans les gains moyens. L'avantage financier net du programme était beaucoup plus modeste pour les travailleurs déplacés aux autres CRHC.

Cependant, même à Saskatoon, le PSR n'a occasionné aucune réduction nette des coûts pour le gouvernement. Parce que le coût des versements du supplément dépassait la baisse causée par le programme des prestations d'a.-c., le PSR a entraîné un coût net pour le gouvernement de 1 753 \$ par membre du groupe programme. Des coûts nets pour le gouvernement d'une importance semblable se sont produits dans les autres CRHC.

En résumé, il semble que les travailleurs déplacés à Saskatoon étaient les plus susceptibles de recevoir des versements du supplément, ont connu la plus importante augmentation dans l'emploi à temps plein causée par le programme, ont connu la deuxième plus importante réduction causée par le programme des prestations d'a.-c. et ont retiré l'avantage positif net le plus important du PSR. Les travailleurs déplacés à Toronto étaient à l'autre extrême et ceux des autres CRHC se situaient généralement au milieu. Cependant, le

programme n'a réduit les prestations d'a.-c. suffisamment pour compenser les coûts des versements dans aucun CRHC. Ainsi, à tous les centres, le programme a produit une redistribution des ressources du gouvernement aux prestataires du supplément.

QU'A-T-ON APPRIS SUR LES INCITATIONS AU RÉEMPLOI À L'INTENTION DES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS?

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le PSR est issu de primes au réemploi éprouvées en Illinois, au New Jersey, en Pennsylvanie et dans l'état de Washington. Ces projets-pilotes ont étudié des primes de l'ordre de 500 \$ à 1 650 \$ visant à permettre aux participants de trouver un nouvel emploi à temps plein en dedans de trois à treize semaines et de conserver cet emploi pendant quatre mois.

Ce sont les résultats du premier projet tenu en Illinois qui étaient les plus encourageants. Sa prime de 500 \$ pour un retour au travail en moins de 11 semaines a réduit les prestations d'a.-c. moyennes d'environ une semaine, soit environ 200 \$, en moyenne⁴⁷. Ce montant dépassait le coût des primes versées. Que la moitié des membres de l'échantillon qui avaient droit à la prime (en trouvant un nouvel emploi dans les délais prescrits) ne l'aient pas reçue indique que ce résultat aurait pu être beaucoup moins positif si davantage de demandeurs admissibles avaient reçu la prime⁴⁸.

Les projets suivants ont mis à l'essai différentes combinaisons de primes et de périodes de recherche d'emploi dans le but de mettre au point le programme de primes⁴⁹. Malheureusement, ils ont révélé de très légers impacts qui n'ont pas neutralisé les coûts des primes versées⁵⁰.

Bien que ces projets fussent particulièrement concentrés sur la réduction des coûts des prestations d'a.-c., ils ont aussi examiné les impacts sur les gains, parce qu'on craignait qu'en réduisant le temps passé à chercher un nouvel emploi, les primes pourraient inciter les travailleurs déplacés à accepter de moins bons emplois. Les effets estimés sur les gains allaient du positif au négatif, la plupart étaient faibles et peu étaient statistiquement significatifs. Ainsi, il était difficile de prouver que la prime avait entraîné une perte de gains.

Étant donné que le PSR était plus généreux et moins restrictif que les primes au réemploi à plusieurs égards, on espérait que ce nouveau programme d'incitation produirait de plus importants impacts. Les versements du supplément du PSR pouvaient commencer dès le réemploi pendant la période de recherche d'emploi et se poursuivre pendant un maximum de deux ans après la répartition au hasard, tandis que les primes au réemploi étaient

⁴⁷ Les résultats cités dans ce paragraphe sont tirés de B. D. Meyer, *What Have We Learned from the Illinois Reemployment Bonus Experiment?*

⁴⁸ Près de 25 % des membres du groupe programme de l'Illinois ont trouvé un emploi dans les délais prescrits pour avoir droit à la prime, mais moins de 14 % d'entre eux ont en réalité reçu une prime (voir B. D. Meyer, *ouvr. cité*).

⁴⁹ Le projet-pilote mené au New Jersey était le seul qui incluait l'aide à la recherche d'emploi avec les primes (voir W. Corson et coll., *ouvr. cité*).

⁵⁰ Les impacts estimés pour le montant le plus généreux de la prime et pour la plus longue période de recherche d'emploi ont atteint le résultat de réduction d'une semaine de prestations en Illinois, mais les coûts des versements de la prime étaient plus élevés qu'en Illinois. Les impacts estimés pour les autres projets de primes étaient en général beaucoup plus faibles (voir B. D. Meyer, *ouvr. cité*).

habituellement uniquement versées après quatre mois d'emploi continu. De plus, le PSR donnait beaucoup plus de temps pour trouver un emploi — 26 semaines plutôt que de 3 à 13 semaines pour les primes. Et, par-dessus tout, le PSR offrait des versements plus élevés qui totalisaient 8 705 \$ par prestataire du supplément plutôt que de 500 \$ à 1 650 \$ par prestataire des primes. D'autre part, le PSR donnait un supplément uniquement pour des emplois moins rémunérateurs que les emplois précédents. À ce chapitre, le PSR était donc plus restrictif que les primes au réemploi.

Une autre différence marquée entre le PSR et les projets-pilotes sur les primes était son but principal : améliorer le bien-être des travailleurs déplacés, en facilitant leur transition sur le marché du travail et en les indemnisant pour les pertes subies de façon à encourager le réemploi. On espérait que le PSR réduirait les coûts des prestations d'a.-c., mais on était conscient dès le départ qu'il était peut-être impossible qu'une baisse des prestations d'a.-c. compense entièrement les suppléments élevés offerts.

Toutefois, l'effet global du PSR était très limité. Deux travailleurs déplacés sur dix à qui on avait offert le programme de supplément ont en réalité reçu des versements. En fait, l'effet du programme était une faible augmentation du retour rapide au travail et une légère réduction compensatoire de la rémunération, sans aucune baisse des prestations d'a.-c. Les avantages financiers nets du supplément étaient légèrement positifs pour les travailleurs déplacés dans l'ensemble, bien que le supplément fût une source importante de revenus temporaires pour un faible pourcentage de participants qui l'ont reçu. Qui plus est, le supplément représentait un coût net pour le gouvernement canadien.

En résumé, tant les projets-pilotes sur les primes au réemploi que le PSR laissent entendre que même une incitation au réemploi généreuse ne pèsera pas beaucoup dans la balance pour un grand nombre de travailleurs déplacés. Pour quelle que raison que ce soit — l'incapacité à trouver un nouvel emploi acceptable, un intérêt insuffisant dans l'incitation ou un intérêt trop tardif — cette méthode n'a jusqu'à maintenant ni amélioré grandement les résultats sur le marché du travail ni réduit considérablement les prestations d'a.-c. Cependant, pour reprendre les paroles d'un participant au PSR, la réception du supplément s'avérait « la différence entre des inquiétudes constantes et aucune inquiétude ». Ainsi, les suppléments peuvent aider à atténuer le choc au fur et à mesure que les travailleurs déplacés font la transition du passé à l'avenir. Mais il est peu probable que les suppléments influencent cet avenir. Par conséquent, les incitations au réemploi à elles seules ne semblent pas être une solution politique appropriée aux problèmes graves et répandus des travailleurs déplacés, bien qu'elles puissent indemniser en partie certains de ces travailleurs pour les pertes subies de façon à ne pas nuire au réemploi.

Chapitre 1 : Introduction

Le Projet de supplément de revenu (PSR) était un projet-pilote qui mettait à l'épreuve, à plusieurs endroits, un stimulant financier innovateur visant à encourager le réemploi rapide de deux groupes : les travailleurs déplacés et les réitérants de l'assurance-chômage. Le PSR a été conçu et financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC)¹ et était dirigé par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme canadien sans but lucratif qui mène des recherches en politique sociale.

Le projet a été mis en œuvre dans neuf Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) situés dans sept provinces². Il comportait deux volets :

- une étude des travailleurs déplacés dans cinq CRHC, et
- une étude des réitérants de l'assurance-chômage dans quatre CRHC.

Le supplément en question prenait la forme d'un complément salarial, c'est-à-dire qu'il visait à accroître les gains de prestataires d'assurance-chômage (a.-c.) sélectionnés qui avaient réussi à trouver rapidement un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent. Les versements du supplément pouvaient compenser 75 % de la différence de gains, jusqu'à un maximum de 250 \$ par semaine, pendant au plus deux ans.

Les principaux objectifs du supplément pour les travailleurs déplacés consistaient à raccourcir le cheminement souvent long et pénible vers le réemploi et à leur fournir une source de revenus temporaires favorisant l'emploi. On espérait qu'il aiderait à indemniser ces travailleurs pour les pertes subies en raison des fluctuations économiques. De plus, on s'attendait à ce qu'en encourageant le retour rapide au travail, le supplément réduise leur recours aux prestations d'assurance-chômage.

Pour les réitérants de l'assurance-chômage, les objectifs principaux du supplément étaient de stimuler l'emploi de morte-saison et de favoriser la transition vers des emplois à l'année. On espérait qu'il réduirait leur recours à long terme aux prestations d'a.-c.

On s'est servi d'une expérience randomisée, qui est sans doute la meilleure façon d'évaluer les répercussions d'un programme, afin de mesurer les effets du PSR sur le travail à temps plein, les gains et les prestations d'a.-c. Les membres admissibles de l'échantillon étaient répartis au hasard à l'un de deux groupes : un groupe programme, à qui on offrait le supplément, et un groupe témoin, qui n'a pas reçu d'offre. Les deux groupes pouvaient néanmoins recevoir toutes les prestations et tous les services d'assurance-chômage auxquels ils étaient habituellement admissibles. Grâce à cette façon de procéder, les deux groupes se distinguaient à un seul égard : l'offre de supplément. Par conséquent, une comparaison de leurs expériences futures s'avérerait une estimation valable des répercussions du PSR.

¹À l'époque, DRHC était appelé Emploi et Immigration Canada (EIC).

²Au début du PSR et au moment où les centres ont été choisis, les bureaux locaux de DRHC étaient appelés des Centres d'emploi du Canada (CEC). À mi-chemin de l'étude, ils ont été rebaptisés Centres de ressources humaines du Canada (CRHC); c'est pourquoi nous utilisons ce terme dans l'ensemble du rapport, à des fins d'uniformité avec l'usage courant.

Le présent rapport, qui fait partie d'une série consacrée au PSR, porte sur les conclusions relatives aux travailleurs déplacés³. Il contient les renseignements suivants :

- un examen du fondement, de la conception et de la mise en œuvre de l'étude sur les travailleurs déplacés;
- une analyse du niveau de compréhension des conditions de l'offre de supplément que possédait les participants;
- des données sur les habitudes de réception du supplément des participants;
- des estimations des répercussions du PSR;
- une évaluation de l'incidence financière du PSR sur les travailleurs déplacés et sur le gouvernement canadien;
- une évaluation des conclusions tirées jusqu'à maintenant du PSR et d'autres projets-pilotes pertinents.

LE PROBLÈME

Par travailleurs déplacés, on entend les personnes qui ont perdu un emploi stable, à long terme et souvent bien rétribué en raison des nouvelles technologies, de la concurrence internationale accrue ou des fluctuations de la demande sur le marché. Le déplacement de la main-d'œuvre est une caractéristique permanente du marché du travail canadien. Il survient même dans une conjoncture économique favorable. Par exemple, plus d'un million de Canadiennes et de Canadiens ont été licenciés chaque année entre 1981 et 1991⁴.

Lorsqu'ils perdent un emploi qu'ils occupaient depuis longtemps, plusieurs travailleurs déplacés font face à une période initiale de choc et d'incrédulité. La recherche d'un emploi pourra alors être retardée parce qu'ils se raccrochent à un faux espoir d'être réembauchés. Le problème sera d'autant plus grave qu'ils ne savent pas par où commencer pour trouver un emploi. Lorsqu'ils entreprennent enfin la recherche d'un emploi, les travailleurs déplacés peuvent nourrir des attentes irréalistes à l'égard du revenu et des avantages qu'ils pourraient acquérir dans leur nouvel emploi. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs qui ont été au service du même employeur pendant longtemps.

Ainsi, bien que certains travailleurs déplacés dénichent de nouveaux emplois rapidement, plusieurs restent longtemps chômeurs et épuisent souvent leurs prestations d'a.-c. D'autres quittent pour de bon la population active. Ceux qui retournent au travail sont moins bien rétribués qu'avant. Par conséquent, les travailleurs déplacés font souvent face à des difficultés financières et personnelles considérables.

L'assurance-chômage, maintenant appelée l'assurance-emploi (AE), représente la plus importante source d'aide gouvernementale pour les travailleurs déplacés. L'assurance-emploi verse à la plupart des demandeurs 55 % de leurs revenus moyens assurables pendant les vingt

³Le premier rapport sur le PSR (H. Bloom et coll., *ouvr. cité*) décrivait le contexte du projet et se penchait sur sa mise en œuvre. L'autre rapport de la série (D. Tattrie, *ouvr. cité*) présentait les constatations de l'étude sur les réitérants de l'assurance-chômage.

⁴D. Lauzon, *ouvr. cité*, p. 4.

dernières semaines, pour un maximum de cinquante semaines⁵. Toutefois, de nombreux rapports ont soulevé la possibilité que les prestations d'assurance-chômage prolongent le chômage⁶. Cette possibilité et les coûts élevés des prestations d'a.-c.⁷ ont poussé les décideurs canadiens à examiner des stratégies de réemploi plus actives. Ce volte-face des politiques canadiennes fait écho à un revirement semblable en Europe et aux États-Unis⁸.

Des projets-pilotes aux États-Unis ont éprouvé de façon aléatoire diverses combinaisons d'aide pour la recherche d'emploi, de formation professionnelle et d'aide au déplacement à l'intention des travailleurs déplacés. Ces études ont révélé que l'aide pour la recherche d'emploi est une façon rentable de favoriser le réemploi, contrairement à la formation professionnelle⁹.

D'autres projets-pilotes aléatoires aux États-Unis ont mis à l'essai des primes au réemploi pour les travailleurs déplacés qui avaient trouvé un nouvel emploi rapidement et avaient renoncé aux prestations d'a.-c.¹⁰ Le premier de ces projets s'est déroulé en Illinois. Il a révélé qu'une prime de 500 \$, versée aux travailleurs déplacés qui sont retournés au travail en moins de onze semaines, a contribué à réduire les prestations d'a.-c. d'un montant supérieur à la prime versée. Les trois projets suivants ont été menés au New Jersey, en Pennsylvanie et dans l'état de Washington. Ils éprouvaient des primes de l'ordre de quelques centaines de dollars à quelques milliers de dollars mettant en cause des périodes de recherche d'emploi de trois à treize semaines.

Ces projets portaient surtout sur l'aptitude des primes à réduire les coûts des prestations d'a.-c.¹¹ Toutefois, seul le projet effectué en Illinois a révélé que les primes s'avéraient rentables dans ces situations¹². Que seule la moitié des membres de l'échantillon admissibles à une prime (en trouvant un nouvel emploi à temps) ne l'aient pas reçue indique que ce résultat aurait pu être beaucoup moins favorable si davantage de demandeurs admissibles avaient reçu la prime.

D'autre part, certains prétendent que favoriser le retour au travail rapide des travailleurs déplacés peut améliorer leurs perspectives d'emploi futures en diminuant les « cicatrices »

⁵La durée réelle de l'admissibilité aux prestations est fonction de la période pendant laquelle le demandeur a travaillé avant de demander des prestations et du taux de chômage dans la région où il habite.

⁶Voir A. B. Atkinson et J. Micklewright, *ouvr. cité*, T. J. Devine et N. M. Kiefer, *ouvr. cité* et L. N. Christofides et C. J. McKenna, *ouvr. cité*, pour en savoir davantage au sujet des effets de désincitation au travail des prestations d'assurance-chômage.

⁷Par exemple, au cours de l'année financière 1997-1998, les Canadiens ont reçu en tout 10 milliards de dollars en prestations d'a.-c. (DRHC, *ouvr. cité*).

⁸Pour un examen de la question en Europe, voir OCDE, *ouvr. cité*; pour un examen de la question aux États-Unis, voir M. N. Ross et R. E. Smith, *ouvr. cité*.

⁹Les résultats des projets-pilotes effectués au Texas sont étayés dans H. S. Bloom, *ouvr. cité*, à Buffalo, New York dans W. Corson, S. Long et R. Maynard, *ouvr. cité*, et au New Jersey dans W. Corson et coll., *ouvr. cité*.

¹⁰Voir B. D. Meyer, *ouvr. cité*, pour un compte rendu de ces projets-pilotes; voir S. A. Woodbury et R. G. Spiegelman, *ouvr. cité*, pour une analyse du projet-pilote tenu en Illinois; voir W. Corson et coll., *ouvr. cité*, pour une analyse du projet-pilote effectué au New Jersey; voir W. Corson et coll., *ouvr. cité*, pour une analyse du projet-pilote mené en Pennsylvanie; voir R. G. Spiegelman, C. J. O'Leary et K. J. Kline, *ouvr. cité*, pour une analyse du projet-pilote tenu dans l'état de Washington. Les constatations présentées dans la présente partie sont tirées de ces rapports.

¹¹Ils visaient également à établir si la prime contribuait à réduire les revenus futurs des travailleurs déplacés en les incitant à choisir un emploi trop tôt, c'est-à-dire un jumelage travailleur-emploi sous-optimal.

¹²Les primes les plus généreuses comptant les périodes de recherche d'emploi les plus longues permises ont entraîné les effets les plus importants, mais leurs coûts dépassaient les économies faites à l'égard des prestations d'a.-c. (B. D. Meyer, *ouvr. cité*).

laissées par le chômage prolongé¹³. Ils croient que le chômage prolongé peut atténuer les aptitudes professionnelles des travailleurs et faire en sorte qu'ils perdent de la valeur aux yeux de leurs employeurs. Par conséquent, les politiques limitant la durée du chômage peuvent, en théorie, améliorer le bien-être futur des travailleurs déplacés, peu importe si ces politiques réduisent le montant des prestations versées.

Qui plus est, certains croient que les travailleurs déplacés devraient être indemnisés pour les pertes subies parce qu'ils portent démesurément le fardeau du rajustement économique¹⁴. Ils sont aussi d'avis que cette indemnisation peut atténuer la résistance politique souvent associée aux changements économiques proposés, comme le Canada en a été témoin lors de l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (ALÉ) et par la suite, de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA)¹⁵.

Pour examiner ces questions sociales, économiques et politiques et déterminer s'il était possible de réduire les coûts des prestations d'a.-c., DRHC a demandé à la SRSA en 1994 d'entreprendre un projet-pilote qui mettrait à l'essai une nouvelle incitation au réemploi — un supplément de revenu. Ce supplément visait à compenser une certaine partie des pertes subies par les travailleurs déplacés qui trouvaient rapidement un nouvel emploi moins rémunérateur que leur emploi précédent. La SRSA a baptisé le projet-pilote le Projet de supplément de revenu, ou PSR.

Deux ans plus tard, une nouvelle loi fédérale visant à réformer le système d'assurance-chômage est entrée en vigueur. En effet, la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996 a changé la distribution, le montant et la durée des prestations versées ainsi que les conditions d'admissibilité des demandeurs. La Loi a aussi autorisé le déboursé de fonds pour la mise en œuvre de programmes actifs de réemploi, y compris un supplément de revenu temporaire comme celui éprouvé par le PSR. Ainsi, les conclusions du Projet renferment des renseignements utiles au sujet des programmes qui pourraient être financés en vertu de la nouvelle Loi.

LE PROJET

Les travailleurs déplacés se sont inscrits au PSR dans le cadre du processus habituel de demande de prestations d'a.-c., à cinq Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) situés dans les villes suivantes : Granby, Oshawa, Toronto, Winnipeg et Saskatoon. Lorsqu'un travailleur présentait une demande de prestations d'a.-c. à l'un de ces CRHC, le personnel se servait d'une brève formule de sélection préliminaire pour déterminer s'il satisfaisait à la définition de travailleur déplacé. Les demandeurs qui satisfaisaient aux critères étaient invités à s'inscrire au PSR. Quand l'équipe de recherche était avisée que le

¹³C. J. Ruhm, *ouvr. cité*.

¹⁴M. N. Baily, G. Burtless et R. E. Litan, *ouvr. cité*, proposent que « l'assurance-rémunération » soit offerte aux travailleurs déplacés parce qu'ils subissent les contrecoups du rajustement économique alors que d'autres profitent de ses avantages.

¹⁵Plusieurs auteurs soutiennent que les accords de libre-échange ont nuit à certains travailleurs canadiens. Jackson (à paraître) croit que de tels accords ont entraîné une baisse des salaires et ont éliminé les « leviers politiques » qui auraient pu aider les travailleurs. Même N. Gaston et D. Treffer, *ouvr. cité*, qui sont en faveur des accords de libre-échange, signalent que jusqu'à 15 % des emplois perdus entre 1989 et 1993 peuvent leur être attribués. B. G. Doern et B. W. Tomlin, *ouvr. cité*, sont formellement d'avis que le libre-échange peut profiter aux Canadiens dans l'ensemble, même s'il nuit aux travailleurs touchés par des fermetures d'usine. Ils croient aussi que le gouvernement a un rôle à jouer en indemnisant les travailleurs touchés par ces accords.

premier chèque de prestations d'a.-c. d'un candidat au PSR avait été émis, ce candidat était alors réparti au hasard au groupe programme ou au groupe témoin¹⁶. Les membres du groupe programme étaient informés de leur groupe par le courrier et recevaient des documents expliquant l'offre de supplément. Les membres du groupe témoin étaient informés qu'ils n'avaient pas été choisis pour le projet et ne recevaient aucun autre renseignement au sujet du PSR.

Les membres du groupe programme qui trouvaient un nouvel emploi à temps plein¹⁷ (soit trente heures de travail ou plus par semaine), en moins de 26 semaines, moins rémunérateur que leur rémunération hebdomadaire assurable précédente pouvaient recevoir des versements du supplément équivalant à 75 % de la différence de gains. Le montant maximal du supplément hebdomadaire était de 250 \$ et les membres du groupe programme pouvaient le recevoir pendant un maximum de deux ans après la répartition au hasard¹⁸. De plus, les membres du groupe programme qui trouvaient un emploi à temps plein en moins de 26 semaines autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent pouvaient déclencher un supplément qui les protégerait contre toute perte future de gains au réemploi et ce, jusqu'à deux ans après la répartition au hasard. On espérait que cette offre de versements immédiats du supplément pour certains et d'assurance-rémunération pour d'autres inciterait fortement les travailleurs à reprendre rapidement le travail à temps plein. Qui plus est, on s'attendait à ce qu'en hâtant le réemploi, le PSR réduise le recours aux prestations d'a.-c.

Le tableau 1.1 illustre l'importance de l'incitation au réemploi du PSR pour un membre représentatif de l'échantillon des travailleurs déplacés. Par membre représentatif, on entend un travailleur qui a été mis à pied d'un emploi qui lui rapportait 560 \$ par semaine et qui, par conséquent, était admissible à près de 38 semaines de prestations d'a.-c. équivalentes à 308 \$ par semaine. Si, par exemple, ce membre de l'échantillon trouvait rapidement un nouvel emploi à temps plein qui le payait 400 \$ par semaine, il était admissible à un versement hebdomadaire de 120 \$ du supplément. Ainsi, ses gains hebdomadaires totaux, y compris le versement du supplément, seraient de 520 \$ ou 93 % de ses gains précédents. Il s'agit d'un montant considérablement supérieur aux 308 \$ en prestations d'a.-c. offerts.

¹⁶ Afin d'orienter l'étude uniquement sur les prestataires d'a.-c. plutôt que sur tous les demandeurs, les candidats au PSR n'ont été répartis au hasard que lorsque l'équipe de recherche était avisée que leur premier chèque avait été émis. Les demandeurs recevant une indemnité de départ faisaient exception à cette règle. Étant donné qu'ils ne pouvaient commencer à recevoir des prestations d'a.-c. que lorsque leur indemnité de départ prenait fin (ce qui pouvait prendre des mois), ces demandeurs étaient répartis au hasard aussitôt que leur demande de prestations d'a.-c. avait été approuvée. En moyenne, il s'écoulait huit semaines entre la demande au PSR et la répartition au hasard, bien que cette période fût plus courte pour les demandeurs recevant une indemnité de départ que pour les autres.

¹⁷ Un nouvel emploi avec le plus récent employeur à un ancien lieu de travail ne correspondait pas au critère.

¹⁸ Afin de calculer la perte de revenu après le réemploi, le taux plafond des gains avant l'assurance-chômage équivalait au taux maximal de la rémunération assurable par l'assurance-chômage, soit 42 380 \$ par année ou 815 \$ par semaine lorsque le PSR a été lancé en 1995.

Tableau 1.1 : Prestations d'a.-c. hebdomadaires comparativement à la rémunération hebdomadaire en plus des versements du supplément pour un membre représentatif de l'échantillon^a

Gains de réemploi (\$)	Versements du supplément (\$)	Gains plus le supplément (\$)	Prestations d'assurance-chômage (\$)
560	0	560	308
500	45	545	308
400	120	520	308
300	195	495	308
200	250 ^b	450	308

^aLe travailleur déplacé moyen dans l'échantillon avait gagné 560 \$ par semaine dans son emploi précédent, et était donc admissible à des prestations d'a.-c. de 308 \$ par semaine.

^bLe supplément hebdomadaire maximal de 250 \$ était versé lorsque les gains hebdomadaires étaient inférieurs à 225 \$.

Nota : Les gains, les versements du supplément et les prestations d'a.-c. sont tous imposables.

L'IMPACT PROBABLE

Le tableau 1.1 illustre clairement que, pour presque n'importe quel montant de rémunération hebdomadaire, le supplément et les gains combinés remplaceraient la majeure partie de la rémunération hebdomadaire précédente du travailleur déplacé et dépasserait considérablement les prestations d'a.-c. hebdomadaires. De plus, les conclusions du chapitre 5 indiquent que les versements du PSR se chiffraient à 8 705 \$ par travailleur — un montant notable.

Étant donné que le PSR était, dans l'ensemble, plus généreux et moins restrictif que les indemnités de réemploi éprouvées par le passé, on espérait que ce nouveau stimulant produirait des impacts beaucoup plus importants. Les versements du PSR pourraient commencer dès le réemploi et se poursuivre pendant au plus deux ans après la répartition au hasard, tandis que la plupart des indemnités éprouvées pouvaient être versées seulement après quatre mois d'emploi continu. Le PSR donnait aussi beaucoup plus de temps pour trouver un emploi, soit 26 semaines plutôt que de 3 à 13 semaines pour les autres indemnités. Mais par-dessus tout, le PSR offrait des versements beaucoup plus élevés : ils atteignaient en moyenne 8 705 \$ par prestataire du supplément plutôt qu'entre 500 \$ et 1 664 \$ par prestataire d'une autre indemnité. Toutefois, le PSR offrait des suppléments uniquement pour les emplois moins rémunérateurs que les emplois perdus. Donc, à cet égard, il était plus restrictif que les autres primes au réemploi.

Une autre différence importante entre le PSR et les autres projets-pilotes était l'objectif principal du PSR qui consistait à améliorer le bien-être des travailleurs déplacés, tant en les aidant à effectuer efficacement un changement vis-à-vis de leur activité professionnelle qu'en les indemnisant pour les pertes subies, de façon à promouvoir le réemploi. On comptait que le PSR réduirait les prestations d'a.-c., mais on a constaté dès le départ qu'il ne pourrait probablement pas réduire suffisamment ces versements pour compenser entièrement le montant du supplément versé.

Bien qu'il y ait eu certaines raisons de croire qu'un programme de supplément de revenu pouvait encourager les travailleurs déplacés à retourner au travail plus rapidement, il existait également des raisons d'envisager cette idée avec circonspection avant de la mettre en œuvre

dans le cadre d'un programme national. La première raison était les coûts des versements du supplément qui pouvaient s'avérer élevés, particulièrement pour les travailleurs déplacés qui auraient accepté de nouveaux emplois moins rémunérateurs plus rapidement, même en l'absence du supplément. Par conséquent, il était important de déterminer les coûts globaux des versements du supplément ainsi que l'impact du PSR sur l'emploi à temps plein.

La deuxième raison importante de mettre à l'essai le supplément était la possibilité qu'il pouvait pousser les travailleurs déplacés à écourter leur recherche d'emploi. De cette façon, certains pourraient rater les meilleurs emplois qu'ils auraient trouvés s'ils avaient cherché plus longtemps. En outre, le PSR pourrait inciter certains travailleurs à accepter prématurément des emplois à faible revenu et sans avenir qui ne présentent aucune possibilité d'avancement. Mais ce qui pourrait être encore pire, c'est qu'une image négative est parfois rattachée à de tels postes et pourrait diminuer la possibilité pour ces travailleurs de décrocher de meilleurs emplois à l'avenir.

LES SOURCES DE DONNÉES

L'expérience randomisée utilisée pour évaluer le PSR a produit un échantillon d'analyse de 5 912 travailleurs déplacés inscrits aux cinq CRHC de l'étude. La moitié des membres de l'échantillon ont été affectés au groupe programme et l'autre, au groupe témoin. En comparant les expériences de ces deux groupes au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, il était possible d'évaluer les impacts du PSR sur ces expériences. Plusieurs éléments supplémentaires de l'évaluation ont servi à analyser plus en détail les attitudes, les comportements et les situations qui ont pu influencer la façon dont les travailleurs déplacés ont fait face à leurs problèmes et comment ils étaient touchés par le PSR. Les sources de données suivantes ont servi aux analyses présentées dans le présent rapport¹⁹ :

- une formule de ***Demande d'adhésion et de Consentement éclairé*** a servi à recueillir des renseignements au sujet des caractéristiques de tous les membres de l'échantillon;
- un **Système d'information sur la gestion du programme (SIGP)** a servi à documenter quels membres du groupe programme recevaient les versements du supplément, pendant combien de temps et de quel montant il s'agissait;
- une **enquête de suivi** effectuée par téléphone 15 mois après la répartition au hasard a servi à documenter les méthodes de recherche d'emploi, l'emploi, les revenus et les autres résultats liés au marché du travail des membres du groupe programme et du groupe témoin;
- les **dossiers administratifs** du système d'assurance-chômage ont servi à documenter la durée et le montant des prestations reçues par les membres du groupe programme et du groupe témoin;
- une **mini-enquête spéciale** auprès de 269 membres du groupe programme a servi à documenter à quel point ils comprenaient les modalités et conditions de l'offre de supplément;

¹⁹Statistique Canada a recueilli les données de l'enquête et tiré les données des dossiers administratifs. SHL Systemhouse a mis au point et entretenu le SIGP.

- des **groupes de discussion** ont servi à approfondir les expériences et réactions personnelles à l'égard du PSR de 48 membres du groupe programme de Toronto et Oshawa²⁰;
- des **entrevues avec 85 employés locaux des CRHC** ont servi à comprendre la mise en œuvre du PSR;
- un **registre des séances d'orientation et des appels faits au numéro spécial sans frais d'interurbain du PSR** a servi à savoir dans quelle mesure les membres du groupe programme comprenaient le projet et à connaître leurs problèmes et préoccupations à l'égard du PSR;
- des **rapports de site** du personnel affecté au projet ont servi à documenter la mise en œuvre du PSR;
- des **entrevues téléphoniques en profondeur** avec 41 personnes qui avaient reçu d'importants versements du supplément qui avaient pris fin lorsqu'elles avaient atteint leur limite de deux ans ont servi à examiner comment le supplément les avaient touchées et comment elles s'étaient adaptées à l'absence du supplément.

LE RAPPORT

Le présent rapport donne un compte rendu détaillé des effets du PSR sur les travailleurs déplacés. Le chapitre 2 décrit l'administration du projet et le chapitre 3, son évaluation. Le chapitre 4 présente une analyse de la mesure dans laquelle les travailleurs déplacés comprenaient les modalités et conditions du PSR dans le but de déterminer s'il s'agissait d'une évaluation juste. Le chapitre 5 fait ressortir le pourcentage de membres du groupe programme qui ont reçu les versements du supplément et le pourcentage de membres qui ont déclenché le supplément (ayant ouvert un compte de supplément) afin de profiter d'une assurance-rémunération. Il fait également état de la durée et du montant des versements. Le chapitre 6 présente une estimation des impacts du PSR sur le comportement à l'égard de la recherche d'emploi, l'emploi, les revenus, les taux de traitement et les prestations d'a.-c. Le chapitre 7 examine l'incidence financière de ces résultats pour les travailleurs déplacés et pour le gouvernement fédéral. Le chapitre 8 met en lumière la façon dont les résultats du PSR varient entre les cinq CRHC faisant partie de l'étude. Le chapitre 9 conclut en résumant ce qu'on a appris jusqu'à maintenant au sujet des indemnités de réemploi pour les travailleurs déplacés.

²⁰Des rencontres de groupes de discussion ont été organisées à Toronto et à Oshawa parce qu'il s'agissait des deux plus importants centres d'étude et qu'ils étaient près l'un de l'autre.

Chapitre 2 : Le programme

Le présent chapitre décrit le volet du PSR axé sur les travailleurs déplacés. Il contient en premier lieu une description des critères de sélection des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) ainsi que des travailleurs déplacés aux fins du projet. Il explique ensuite comment s'est déroulée l'inscription de l'échantillon des travailleurs déplacés à chaque centre et comment ils ont été répartis au hasard au groupe programme ou au groupe témoin. En dernier lieu, il indique les étapes requises pour déclencher un supplément et recevoir des versements.

SÉLECTION DES CRHC

C'est Développement des ressources humaines Canada (DRHC) qui a choisi le nombre et l'emplacement des CRHC qui participaient au projet. Le nombre de CRHC témoigne d'un équilibre entre une généralisabilité et une taille adéquates de l'échantillon total et le coût d'administrer un projet à plusieurs endroits. Les CRHC choisis évoquaient le désir d'inclure des types de marchés du travail variés et de représenter des régions spécifiques. Ce choix traduisait aussi les opinions de DRHC quant à la volonté de participer des CRHC, à leur aptitude à administrer le projet-pilote et à la probabilité d'être en mesure de produire un échantillon de taille convenable.

Le tableau 2.1 énumère les CRHC sélectionnés. Étant donné que les CRHC ont été choisis intentionnellement, les résultats du PSR ne peuvent être généralisés directement pour tous les travailleurs déplacés au Canada. Néanmoins, les CRHC choisis représentaient des gens et des endroits très différents et c'est pourquoi les résultats de l'étude devraient être largement représentatifs.

Tableau 2.1 : Centres axés sur les travailleurs déplacés (CRHC)

Granby (Québec)

Oshawa (Ontario) (y compris les succursales de Whitby et de Pickering)

Toronto (Ontario) (le CRHC de Toronto centre et la succursale de la rue Dufferin)

Winnipeg (Manitoba) (les CRHC de Winnipeg ouest et de Winnipeg nord)

Saskatoon (Saskatchewan) (y compris la succursale de Humboldt)

DÉFINITION DE LA POPULATION ET INSCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

En général, on entend par travailleur déplacé quiconque a été, pendant longtemps et de façon continue, au service d'un employeur ou plus, mais qui a perdu son emploi pour de bon. Bien que cette définition soit en principe assez simple, en pratique, il est difficile de

l'appliquer. Ainsi, même une fois le projet lancé, on a dû réviser les critères de sélection des demandeurs¹. Le personnel des CRHC locaux s'est servi de ces critères pendant une brève entrevue effectuée afin d'évaluer l'admissibilité au PSR des prestataires d'a.-c. La dernière série de critères incluait uniquement les prestataires qui :

- avaient été continuellement au service d'un employeur ou plus au cours des 36 derniers mois, et
- n'avaient reçu aucune prestation ordinaire dans les 36 mois précédents, ou avaient reçu des prestations uniquement pour les licenciements temporaires, après quoi ils avaient repris leur ancien emploi et ne prévoyaient pas être en mesure de retourner travailler pour leur dernier employeur.

Les travailleurs qui satisfaisaient à ces critères étaient encouragés par le personnel du CRHC à demander le PSR ainsi que des prestations d'a.-c. Tous les autres travailleurs ont uniquement demandé des prestations d'a.-c.

Le personnel demandait aux travailleurs qui satisfaisaient aux critères de remplir une demande d'adhésion au PSR et leur remettait une brochure décrivant le programme. Cette demande contenait 24 questions portant sur l'emploi le plus récent du candidat, son niveau de scolarité, la composition de son ménage et ses caractéristiques démographiques. On y demandait aussi aux candidats de donner leur consentement pour participer à la recherche sur le PSR et pour divulguer des données administratives à leur sujet aux fins de la recherche. La brochure contenait des renseignements généraux au sujet du projet pour inciter les candidats à participer.

Au début du processus d'inscription, on a permis aux personnes qui prévoyaient retourner travailler pour leur ancien employeur de demander l'adhésion au PSR parce qu'il n'était pas certain que leurs attentes prendraient corps. Y compris ces personnes, un total de 8 144 travailleurs se sont inscrits au projet au cours de la période d'inscription qui a duré près d'un an. Tous les participants ont ensuite été répartis au hasard au groupe programme ou au groupe témoin.

Une fois les données sur la réception du supplément recueillies, il était évident que très peu de membres du groupe programme qui prévoyaient retourner travailler pour leur ancien employeur avaient eu recours au supplément, tandis que ceux qui ne s'attendaient pas à être rappelés au travail étaient plusieurs fois plus enclins à y avoir recours². Par conséquent, pour

¹À l'origine, l'admissibilité tenait à ce que le travailleur n'ait pas reçu de prestations ordinaires d'a.-c. au cours des trois années précédentes, car on croyait qu'il s'agissait d'un bon indicateur de l'emploi continu. Mais c'était tout le contraire, particulièrement pour les travailleurs des usines de fabrication, qui reçoivent habituellement des prestations lorsque leur usine ferme aux fins du réoutillage. Ces travailleurs entretiennent une relation employeur-employé et ainsi, un emploi stable, mais reçoivent également des prestations d'a.-c. Par conséquent, une deuxième version des critères d'admissibilité acceptait les travailleurs même s'ils avaient reçu des prestations d'a.-c. pendant une mise à pied temporaire après laquelle ils avaient repris leur ancien emploi. Cependant, le personnel des CRHC s'opposait à ce que les travailleurs saisonniers soient admissibles et l'accroissement de leur charge de travail leur déplaisait. C'est pourquoi les critères ont été révisés une dernière fois afin d'accepter les travailleurs qui avaient reçu des prestations ordinaires d'a.-c. pendant une mise à pied temporaire, seulement s'ils ne prévoyaient pas retourner travailler pour leur ancien employeur. Cette façon de procéder représente probablement plus fidèlement la façon dont un programme permanent pourrait sélectionner les travailleurs déplacés.

²Seuls 5,7 % des membres du groupe programme qui connaissaient la date exacte de leur retour au travail ont reçu le supplément comparativement à 6,8 % pour ceux qui prévoyaient retourner au travail mais qui ne connaissaient pas la date

(suite)

des raisons conceptuelles (la plupart des travailleurs qui s'attendaient à retourner au travail n'avaient probablement aucun intérêt à recevoir le supplément et, s'ils avaient raison, n'en auraient pas besoin) et pour des raisons empiriques (peu de travailleurs qui prévoyaient un retour au travail ont utilisé le supplément), les échantillons utilisés pour le présent rapport incluaient uniquement les 5 912 prestataires inscrits au PSR qui ne prévoyaient pas retourner travailler pour leur ancien employeur. On retrouve à l'annexe B certains résultats en ce qui concerne les 2 232 autres prestataires inscrits qui s'attendaient à un retour au travail.

RÉPARTITION AU HASARD

L'admissibilité au PSR n'a pas été déterminée pour de bon jusqu'à ce que la demande de prestations d'a.-c. ait été approuvée et qu'un premier chèque de prestation ait été émis. Ainsi, les candidats au PSR étaient uniquement répartis au hasard lorsque Statistique Canada était avisé, par l'intermédiaire de données informatisées acheminées par les Centres régionaux d'informatique de DRHC, que leur demande avait été traitée, approuvée et qu'ils avaient reçu un chèque de prestations. Le tableau 2.2 indique combien de temps cette démarche a pris. Comme on peut le constater, il s'est écoulé en moyenne huit semaines entre la présentation de la demande et la répartition au hasard, bien que cette période varie considérablement entre les membres de l'échantillon.

Tableau 2.2 : Délai entre la présentation de la demande et la répartition au hasard

Nombre de semaines	Pourcentage de l'échantillon
Moins de 3 semaines	0,1
De 3 à 5 semaines	32,5
De 6 à 8 semaines	41,4
De 9 à 11 semaines	14,0
De 12 à 14 semaines	5,3
15 semaines ou plus	6,7

Cet écart entre la présentation de la demande d'adhésion au PSR et la répartition au hasard s'explique de plusieurs façons. Certains candidats au PSR ont reçu une paye de vacances à leur mise à pied et c'est ce qui a retardé le versement de leurs prestations d'a.-c. D'autres ont obtenu des emplois temporaires à temps partiel et pendant ce temps, ils n'ont reçu aucune prestation. De plus, pendant les périodes plus chargées de présentation de demandes d'a.-c., le traitement des demandes était plus long que d'habitude. Enfin, certaines demandes de prestations litigieuses, comme celles présentées par les travailleurs congédiés, tardaient aussi à être approuvées.

Les demandeurs de prestations d'a.-c. qui touchent une indemnité de départ de leur employeur précédent font l'objet d'une répartition de la rémunération à la cessation de l'emploi. Le montant de l'indemnité est divisé par la rémunération hebdomadaire moyenne et on considère que le demandeur gagne toujours de l'argent pendant la période de versement de l'indemnité. Les prestations d'a.-c. sont versées uniquement à la fin de cette période qui peut

de leur retour. Par opposition, 20,5 % des membres du groupe programme qui ne prévoyaient pas retourner au travail ont reçu le supplément (voir le chapitre 5).

durer des mois. Ainsi, on a décidé qu'il ne serait pas nécessaire pour les candidats au PSR qui touchent une indemnité de départ (41 % de l'échantillon de référence) de recevoir un chèque de prestations d'a.-c. avant d'être admissibles au PSR. Plutôt, ils étaient répartis au hasard aussitôt que leur demande de prestations d'a.-c. était approuvée.

COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

Pour garantir l'exactitude de l'évaluation, il était nécessaire que les membres du groupe programme comprennent bien ses modalités et conditions. Ils devaient surtout comprendre la différence du point de vue financier entre accepter un nouvel emploi et recevoir un supplément, et rester au chômage et toucher des prestations d'a.-c. Ils devaient aussi savoir comment devenir admissibles et recevoir des versements. Cette information leur a été communiquée de six façons :

- **Demande d'adhésion.** Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le personnel des CRHC a décrit brièvement le PSR aux prestataires d'a.-c. qui pouvaient être admissibles. De plus amples renseignements leur ont été donnés dans la trousse de demande et la brochure qui leur ont été remises. Cette brochure expliquait que le PSR était un projet de recherche dans le cadre duquel on offrirait à la moitié des demandeurs la chance de recevoir un revenu supplémentaire s'ils trouvaient un emploi à temps plein moins rémunérateur que leur dernier emploi³. Les prestataires retrouvaient aussi dans la brochure un numéro sans frais d'interurbain qu'ils pouvaient composer s'ils avaient des questions. On a toutefois délibérément décidé de limiter la quantité d'information diffusée à cette étape afin que les candidats qui seraient répartis par la suite au hasard au groupe témoin ne soient pas trop déçus.
- **Lettre notifiative et deuxième brochure sur le programme.** Les candidats au PSR ont été répartis au hasard au groupe programme ou au groupe témoin en moyenne huit semaines après la présentation de leur demande. Les candidats affectés au groupe programme recevaient un avis écrit qui leur donnait des renseignements détaillés au sujet de la date de clôture (une date précise) de leur période de recherche d'emploi afin d'être admissibles au supplément, leur rémunération assurable antérieure (qui servirait de base pour déterminer le montant du supplément versé) et la date à laquelle la période de deux ans de réception du supplément prendrait fin. Une deuxième brochure au sujet du projet était aussi jointe à l'avis et décrivait encore plus en détail le déroulement du PSR.
- **Séance d'orientation du PSR.** Environ quatre semaines après la répartition au hasard, le personnel au bureau central du PSR appelait les membres du groupe programme pour les inviter à une courte séance d'orientation⁴. Plus de sept membres du groupe programme sur dix ont reçu cette orientation, presque toujours en dedans de trois mois de la répartition au hasard. Ainsi, il restait au moins trois mois (et souvent davantage)

³La brochure précisait aussi que, dans le cadre de la recherche, Statistique Canada s'entretiendrait avec tous les participants et que des renseignements seraient recueillis de DRHC au sujet de leur dossier d'assurance-chômage.

⁴Au début, le personnel local devait tenir des séances d'orientation à chaque CRHC. Toutefois, étant donné que très peu de membres y ont assisté, un système d'orientation téléphonique centralisé a été mis sur pied.

pour agir. L'orientation durait entre deux et trois minutes et les intervieweurs suivaient un script qui traitait des points clés du supplément. Ils laissaient aussi le temps nécessaire aux candidats de répondre aux questions.

- **Lettre de rappel au sujet du PSR et troisième brochure sur le projet.** Près de huit semaines après la répartition au hasard, les membres du groupe programme qui n'avaient pas encore déclenché le supplément recevaient une lettre de rappel leur indiquant la date à laquelle l'offre prendrait fin. Une troisième brochure au sujet du projet était jointe à cette lettre et répondait aux douze questions posées le plus fréquemment au sujet du supplément.
- **Déclenchement du supplément.** Lorsque les membres du groupe programme trouvaient un emploi et appelaient pour déclencher le supplément (selon la démarche décrite dans la prochaine partie), le personnel du PSR confirmait s'ils répondaient aux exigences et étaient admissibles et leur faisait parvenir une trousse de déclenchement⁵. Le personnel du PSR a communiqué avec tous les candidats qui n'ont pas retourné leur trousse afin de déterminer ce qui se passait et de leur donner des éclaircissements⁶.
- **Ligne sans frais d'information sur le PSR.** Le personnel du bureau central du PSR a mis sur pied une ligne d'information sans frais d'interurbain. Il a reçu plusieurs appels, a répondu aux questions sur le PSR et a donné de plus amples renseignements au sujet du projet.

VERSEMENT DU SUPPLÉMENT

Les membres du groupe programme pouvaient déclencher le supplément en communiquant avec le bureau payeur du PSR à Halifax. Le personnel du projet vérifiait alors s'ils étaient admissibles et leur postait une trousse de déclenchement. En général, les participants retournaient leur trousse dûment remplie dans les trois semaines⁷. Le personnel du PSR passait ensuite les trousse en revue et communiquait avec les participants s'il relevait des erreurs (ces erreurs étaient peu fréquentes et habituellement mineures). Les participants ayant déclenché le supplément qui changeaient d'emploi ou dont l'emploi était interrompu devaient remplir une nouvelle trousse de déclenchement.

Les versements du supplément ne pouvaient commencer jusqu'à ce que toutes les données requises aient été introduites dans le système de paiement du PSR. Lorsqu'un participant était jugé admissible au supplément, les versements pouvaient être faits pour les périodes pendant lesquelles il était admissible. Les revenus et l'emploi étaient déclarés volontairement, mais cette information devait être adéquatement documentée en y joignant les talons de chèque de

⁵Cette trousse contenait une *Formule d'inscription pour un emploi* (pour consigner les renseignements au sujet de l'emploi admissible), une *Entente de participation au projet* (pour certifier que le participant comprenait les règles régissant la réception du supplément et pour permettre le partage de données avec DRHC et Revenu Canada), un premier relevé (pour indiquer les heures de travail et le salaire brut du participant au cours de la période de rémunération donnant droit au supplément), une formule TD1 de Revenu Canada (pour recueillir des renseignements afin de retenir le montant exact d'impôt sur le revenu du montant du supplément), une *Formule de dépôt direct* et un *Guide d'instructions*.

⁶La plupart des candidats qui n'ont pas renvoyé leur trousse ne satisfaisaient pas aux exigences de trente heures de travail par semaine, n'avaient subi aucune perte de revenus de réemploi ou croyaient que le supplément ne leur profiterait pas suffisamment pour qu'ils s'attardent à remplir les documents requis.

⁷Estimation du personnel du bureau payeur du PSR.

paye des employeurs. On envoyait ensuite aux participants des relevés pour une période de six mois contenant des renseignements pré-imprimés au sujet de leur employeur. Pour présenter une demande, ils n'avaient qu'à remplir un relevé pour chaque talon de chèque de paye et à l'envoyer au bureau payeur du PSR avec une copie du talon. Le relevé contenait l'information nécessaire pour vérifier que les conditions du programme étaient remplies et pour calculer le montant du supplément. En général, cette information, telle que les heures de travail rémunérées et le salaire brut, pouvait être copiée par les participants directement à partir de leur talon de chèque. Le personnel du PSR se reportait ensuite au talon pour vérifier l'information signalée sur le relevé avant de l'introduire au système de paiement.

Le système de paiement servait à calculer le versement du supplément pour chaque relevé. Le système vérifiait tout d'abord si le participant avait reçu au moins le salaire minimum et s'il avait travaillé au moins trente heures par semaine. La vérification du salaire minimum était assez simple⁸. Toutefois, il s'avérait plus complexe de vérifier l'exigence de trente heures de travail par semaine.

On a utilisé un processus en deux étapes pour vérifier les heures de travail. La première étape consistait à vérifier si le participant avait travaillé pendant 60 heures ou plus au cours de la période de deux semaines; le cas échéant, il satisfaisait à l'exigence. Si moins de 60 heures étaient signalées pour la période de référence de deux semaines, le système analysait individuellement chaque semaine afin de déterminer si le participant satisfaisait à l'exigence de 30 heures dans l'une ou l'autre des deux semaines⁹.

Lorsque le système de paiement déterminait que toutes les exigences du programme étaient remplies, il calculait le montant du supplément pour la période admissible (une ou deux semaines). Le salaire brut total du nouvel emploi était déduit des gains moyens assurables de l'ancien emploi. Le montant brut des versements était ensuite calculé et représentait 75 % de cette différence, jusqu'à un maximum de 250 \$ pour une semaine ou de 500 \$ pour deux semaines. Puisque les versements étaient imposables, le montant de l'impôt prélevé était déduit du montant brut du supplément pour obtenir le versement net du supplément. Le taux d'imposition utilisé à cette fin était fondé sur l'information recueillie auprès des prestataires du supplément. Toutefois, le versement n'était pas considéré comme faisant partie des revenus pour calculer le montant des prestations futures d'a.-c.

Les versements étaient effectués une fois par mois au cours de la première année du programme. Néanmoins, les états de paye ont par la suite été préparés deux fois par mois afin que les participants qui tardaient à présenter leur relevé n'aient pas à attendre un mois complet avant de recevoir un chèque. Une explication du calcul du versement était incluse avec chaque chèque.

⁸Le système calculait le taux horaire (le salaire brut divisé par les heures totales) et vérifiait si ce chiffre se situait au même niveau ou au-dessus du salaire minimum pour la province dans laquelle le participant travaillait.

⁹Prenons, par exemple, un participant qui a travaillé 15 heures la première semaine et 35 heures la deuxième. Ce participant échouerait la première vérification du système parce que les heures effectuées totalisent moins de 60 heures pour la période de deux semaines. Cependant, la deuxième vérification révélerait que le participant est admissible à un versement d'une semaine.

MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Bien que le concept du PSR soit assez simple, en pratique, il supposait plusieurs étapes et la collaboration de nombreuses personnes. Par exemple, étant donné que l'inscription était effectuée séparément par les CRHC locaux, la qualité de ce processus pouvait varier. Néanmoins, une évaluation de la mise en œuvre du PSR a révélé que les cinq CRHC étaient en mesure d'effectuer l'inscription efficacement, même s'ils ont subi des changements administratifs importants et une réduction de leur effectif pendant le déroulement du projet¹⁰.

D'autres volets du programme ont été mis en œuvre de façon centrale par le personnel du PSR. Ils étaient ainsi plus faciles à administrer et à surveiller, bien que d'une certaine façon ils aient été plus compliqués que l'inscription. L'évaluation de la mise en œuvre a aussi montré que ces volets se sont déroulés efficacement, même si certains problèmes ont dû être réglés¹¹.

¹⁰H. S. Bloom et coll., *ouvr. cité*.

¹¹Ibid.

Chapitre 3 : L'évaluation

Le présent chapitre présente les éléments analytiques de l'évaluation du PSR¹. Ces éléments sont axés sur la compréhension des participants de l'offre de supplément, sur leurs habitudes de réception du supplément, sur les impacts du programme sur leur recherche d'emploi, sur les revenus d'emploi, sur les prestations d'a.-c. et sur l'incidence financière du programme. Pour chaque élément, on décrit brièvement les questions posées, les sources de données et les échantillons utilisés ainsi que les questions méthodologiques pertinentes. On explique aussi plusieurs études spéciales sur les expériences personnelles des travailleurs déplacés et le rôle que le PSR a joué pour eux. On conclut avec un résumé des sources de données et des échantillons utilisés pour évaluer le PSR.

ANALYSE DE LA CONNAISSANCE DES PARTICIPANTS

Le chapitre 4 explique la mesure dans laquelle les travailleurs déplacés comprenaient le PSR. Les analyses présentées dans ce chapitre visent à déterminer si les membres du groupe programme comprenaient les modalités et conditions du PSR suffisamment pour que ce dernier évalue avec exactitude le concept du supplément. Les résultats sont surtout basés sur les réponses à une mini-enquête effectuée auprès d'un petit échantillon de membres du groupe programme, environ sept semaines après la répartition au hasard².

Questions à l'étude

La première partie de la mini-enquête demandait aux répondants quelles étaient leurs réactions à l'égard des brochures du PSR. La deuxième partie visait à déterminer à quel point les répondants pouvaient évaluer les avantages de l'offre du PSR et à quel point ils comprenaient les démarches à suivre pour avoir droit au supplément. La troisième partie portait sur leur niveau de compréhension des prestations d'a.-c. La quatrième partie faisait ressortir comment le PSR avait influencé la recherche d'emploi des répondants et s'ils prévoyaient utiliser le supplément.

L'échantillon

Dans le cadre de la mini-enquête, on a tenté d'interviewer tous les travailleurs déplacés répartis au hasard au groupe programme entre le 4 décembre 1995 et le 5 janvier 1996. L'échantillon était limité à une seule cohorte mensuelle afin de réduire au minimum le temps requis et les coûts de la mini-enquête sur le terrain. L'échantillon utilisé pour le présent

¹Comme nous l'avons mentionné auparavant, H. S. Bloom et coll., *ouvr. cité*, ont analysé de façon approfondie la mise en œuvre du PSR. Par conséquent, le présent rapport ne contient pas d'analyse de la mise en œuvre, bien que les résultats clés obtenus au sujet de cette dernière soient mentionnés, s'il y a lieu.

²H. S. Bloom et coll., *ouvr. cité*, présentaient une analyse semblable de la connaissance du PSR, mais leur échantillon incluait des travailleurs qui prévoyaient un retour au travail. L'échantillon utilisé aux fins du présent rapport n'inclut pas ces travailleurs. Toutefois, les résultats pour les deux échantillons étaient assez semblables.

rapport comprenait 269 répondants, sur un total de 308 tentatives, ce qui représente un taux de réponse global de 87,3 %.

On retrouve au tableau 3.1 une comparaison des caractéristiques des membres de l'échantillon de la mini-enquête avec celles de l'ensemble du groupe programme. À bien des égards, les deux échantillons sont assez semblables. Ainsi, il semble raisonnable de généraliser les résultats de la mini-enquête à l'ensemble du groupe programme. Par conséquent, ces résultats sont probablement assez représentatifs de la mesure dans laquelle le membre moyen du groupe programme comprenait le PSR.

Tableau 3.1 : Caractéristiques de l'échantillon de la mini-enquête et celles du groupe programme de l'échantillon de référence

Caractéristiques	Échantillon de la mini-enquête (%)	Groupe programme (%)
Centre du PSR		
Granby	6,7	5,9
Oshawa	40,9	38,4
Toronto	20,4	24,4
Winnipeg	13,4	14,3
Saskatoon	18,6	17,0
Sexe		
Homme	39,8	45,9
Femme	60,2	54,1
Âge		
30 ans ou moins	21,6	23,2
De 31 à 44 ans	43,5	44,3
De 45 à 54 ans	21,9	20,4
55 ans et plus	13,0	12,2
Niveau de scolarité le plus élevé		
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	21,9	20,6
Études secondaires	44,6	45,7
Études collégiales	15,6	16,9
Études universitaires	17,8	16,8
Nombre d'années au service du dernier employeur		
Moins d'un an	16,2	13,7
D'un à deux ans	15,4	13,9
De trois à cinq ans	24,4	27,7
De six à neuf ans	22,6	21,9
Dix ans et plus	21,4	22,8
Moyenne de la rémunération assurable hebdomadaire précédente		
Moins de 200 \$ par semaine	3,7	2,8
De 200 \$ à 399 \$ par semaine	20,1	19,4
De 400 \$ à 599 \$ par semaine	29,4	30,6
De 600 à 799 \$ par semaine	28,6	28,3
800 \$ ou plus par semaine	18,2	18,8

Tableau 3.1 : Caractéristiques de l'échantillon de la mini-enquête et celles du groupe programme de l'échantillon de référence (suite)

Caractéristiques	Échantillon de la mini-enquête (%)	Groupe programme (%)
Indemnité de cessation d'emploi		
Non	59,1	58,8
Oui	40,9	41,2
Syndiqué dans le dernier emploi		
Non	86,2	82,5
Oui	13,8	17,5
Nombre de semaines de prestations d'a.-c.		
38 semaines ou moins	26,5	25,7
De 39 à 42 semaines	50,8	52,7
De 43 à 50 semaines	22,7	21,6
Nombre de personnes dans le ménage		
Une personne	16,0	19,5
Deux personnes	31,3	31,3
Trois personnes ou plus	52,6	49,2
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage		
Un adulte	32,4	37,5
Deux adultes	56,1	54,9
Trois adultes ou plus	11,5	7,5

Nota : En raison de l'arrondissement, il est possible que les pourcentages ne totalisent pas exactement 100 %.

ANALYSE DE LA RÉCEPTION DU SUPPLÉMENT

La présente analyse décrit combien de membres du groupe programme ont reçu des versements du supplément, pendant combien de temps et combien ils ont reçu. On retrouve ces résultats au chapitre 5.

Questions à l'étude

L'analyse de la réception du supplément était axée sur les questions suivantes :

- Quel pourcentage de membres du groupe programme ont reçu un versement? Quels facteurs ont mené à la réception du supplément ? Quel pourcentage de membres du groupe programme ont déclenché un supplément à seule fin de recevoir une assurance-rémunération?
- Pendant combien de temps les participants recevaient-ils des versements? Les prestataires ont-ils utilisé ces paiements pendant une courte période, comme source de revenus temporaires jusqu'à ce qu'ils trouvent un nouvel emploi plus rémunérateur, ou comptaient-ils sur ces paiements pendant longtemps? Quel pourcentage de prestataires ont continué à recevoir des paiements jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échéance de deux ans?
- Combien le prestataire moyen du supplément recevait-il par semaine au total?

Données et échantillons

Les données pour l'analyse de la réception du supplément ont été tirées du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) tenu par SHL Systemhouse. Ce système visait à s'assurer que seuls les membres admissibles du groupe programme étaient payés, qu'on communiquait avec ces derniers comme prévu, que toute l'information nécessaire leur était transmise, que toute la documentation sur le supplément leur avait été remise et que le montant des versements était calculé correctement.

Aux fins du présent rapport, des données ont été recueillies sur les 2 960 membres du groupe programme de l'échantillon de référence. Elles ont servi à mesurer le pourcentage de membres qui ont reçu des versements du supplément et le pourcentage de membres qui l'ont déclenché afin de profiter d'une assurance-rémunération. Elles ont également été utilisées pour mesurer la durée et le montant des versements du supplément.

ANALYSE DES IMPACTS DU PROGRAMME

Les impacts du PSR (examinés en détail au chapitre 6) représentent les changements survenus dans le comportement et les expériences des travailleurs déplacés en raison du programme et qui ne se seraient pas produits sans lui. Pour mesurer ces impacts, l'évaluation du PSR a pris la forme d'une expérience randomisée qui s'avère la meilleure façon d'obtenir des estimations valides des impacts du programme. Voici pourquoi.

Certains travailleurs déplacés trouveront un nouvel emploi de leur propre chef et cesseront de recevoir des prestations d'a.-c. D'autres auront accès à des services qui les aideront à dénicher un emploi. Ainsi, pour mesurer les impacts du PSR, on devait être en mesure de comparer les réalisations des travailleurs déplacés en vertu du nouveau programme avec les résultats qu'ils auraient obtenus seuls ou à l'aide des programmes en vigueur. La meilleure façon pour ce faire consiste à comparer les expériences futures des deux groupes choisis aléatoirement parmi les candidats au PSR : un groupe programme à qui on a offert le supplément et un groupe témoin à qui on ne l'a pas offert. C'est ce qu'on entend par une expérience randomisée.

En répartissant au hasard les participants admissibles entre ces deux groupes, ils se distingueront systématiquement à un seul égard, soit qu'on leur ait offert ou non le supplément³. Par conséquent, l'expérience ultérieure des membres du groupe témoin révélera ce que les prestataires d'a.-c. auraient fait si on ne leur avait pas offert le supplément. Ainsi, la *différence* entre les expériences des deux groupes constituera une estimation exacte de l'écart *causé* par le PSR — ses impacts.

Voyons l'hypothèse suivante. Supposons que 50 % des membres du groupe programme étaient réembauchés six mois après la répartition au hasard. Il s'agit d'un *résultat* du PSR. Il indique ce qui est arrivé aux membres du groupe programme, mais n'indique pas ce qui leur est arrivé *en raison* du PSR. Par exemple, si 40 % des membres du groupe témoin étaient

³À vrai dire, bien que les *espérances mathématiques* des moyennes de toutes les caractéristiques préexistantes du groupe programme et du groupe témoin soient les mêmes, leurs *valeurs réelles* peuvent varier sensiblement, particulièrement en ce qui a trait aux petits échantillons. Toutefois, compte tenu de l'importance des échantillons utilisés aux fins de la présente analyse, les caractéristiques préexistantes réelles du groupe programme et du groupe témoin ne varient pas considérablement.

réembauchés six mois après la répartition au hasard, 40 % des membres du groupe programme en moyenne auraient probablement été réembauchés sans le PSR⁴. Dans ce cas, l'impact du PSR serait une augmentation de 10 % du taux de réemploi — non le 50 % observé pour le groupe programme. Si l'on ne tenait pas compte de l'expérience des membres du groupe témoin, l'impact du supplément serait sans contredit surestimé.

Les chercheurs ont mis à l'épreuve plusieurs solutions de rechange quasi expérimentales à la formation de groupes programme et étalon, afin d'évaluer les impacts de programmes. Il reste qu'aucune de ces solutions ne s'est avérée aussi efficace que la répartition au hasard. Le problème fondamental que soulèvent ces solutions est la sélection biaisée, créée par des différences préexistantes entre les groupes programme et témoin. Il est possible d'utiliser l'appariement statistique et des méthodes de modélisation pour atténuer certains des écarts préexistants entre les caractéristiques faciles à mesurer. Mais il est impossible d'éliminer, avec certitude, les différences préexistantes entre les caractéristiques qui sont difficilement mesurables, telles que la motivation ou l'état d'esprit. En réalité, sans la répartition au hasard, il est impossible de savoir combien de ces différences ont été éliminées⁵.

Accorder au hasard l'offre de supplément aux candidats admissibles au PSR a aussi permis d'estimer les impacts du programme pour tout sous-groupe de l'échantillon basé sur des caractéristiques déterminées et mesurées avant la répartition au hasard. Par exemple, il a été possible d'obtenir des estimations valides des impacts pour les sous-groupes selon l'âge, le secteur d'activité, la formation scolaire et ainsi de suite.

La répartition au hasard était non seulement une façon judicieuse du point de vue méthodologique de mesurer les impacts du PSR, mais aussi une façon juste d'accorder le nombre limité de suppléments. Tous les candidats admissibles au PSR avaient des chances égales de se faire offrir le supplément; seul le hasard a déterminé qui a reçu l'offre et qui ne l'a pas reçue.

Questions à l'étude

L'analyse d'impacts du PSR se penchait sur les questions suivantes :

- Le PSR a-t-il contribué à hâter le réemploi à temps plein des travailleurs déplacés? Dans l'affirmative, à quel point peut-on expliquer ce phénomène par un virage de l'emploi à temps partiel à l'emploi à temps plein comparativement à une augmentation de l'emploi total?
- S'il y a lieu, comment le PSR a-t-il touché les revenus et les taux de rémunération des travailleurs déplacés? Le programme les a-t-il incités à accepter un emploi moins rémunérateur? Dans l'affirmative, ont-ils gagné moins qu'ils n'auraient gagné pendant la période de suivi, ou ce retour hâtif au travail a-t-il compensé la perte de revenus possible?

⁴On qualifie l'expérience des membres du groupe programme en l'absence de supplément de contre-factuelle.

⁵Un comité spécial de la National Academy of Sciences des États-Unis a conclu que : « ...les groupes de contrôle créés par la répartition au hasard produisent des résultats de recherche sur les programmes d'emploi et de formation qui sont beaucoup moins biaisés que les résultats fondés sur toute autre méthode....Les progrès futurs dans le domaine de la recherche sur le terrain relativement à l'efficacité des programmes d'emploi et de formation nécessiteront un engagement plus réfléchi à l'égard des stratégies de recherche basées sur la répartition au hasard ». (C. L. Betsey, R. Hollister et M. R. Papageorgiou, *Youth Employment and Training Programs: the YEDPA Years*, p. 18, 1995).

- Le PSR a-t-il incité les travailleurs déplacés à moins compter sur les prestations d'a.-c.? A-t-il raccourci la période pendant laquelle ils recevaient des prestations ou le total des prestations reçues?
- S'il s'est produit des impacts, dans quelle mesure variaient-ils entre les centres et entre les sous-groupes de travailleurs déplacés?

L'échantillon de référence

L'échantillon de référence pour le présent rapport (l'échantillon pour lequel des données de référence avaient été recueillies) comptait 5 912 travailleurs déplacés. De ce nombre, 347 habitaient à Granby, 2 261 à Oshawa, 1 455 à Toronto, 870 à Winnipeg et 979 à Saskatoon. La moitié des membres de l'échantillon ont été répartis au hasard au groupe programme et l'autre moitié, au groupe témoin.

Le tableau 3.2 présente certaines caractéristiques des membres du groupe programme et du groupe témoin. Pour chaque caractéristique (p. ex. l'âge, le niveau de scolarité le plus élevé) la répartition des membres du groupe programme a été comparée à la répartition des membres du groupe témoin. Comme on peut le constater, les différences étaient très légères dans tous les cas, et n'étaient statistiquement significatives qu'à un seul égard (le nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage). Cette différence significative était cependant aussi très petite et pouvait être survenue par hasard, étant donné les nombreux tests d'hypothèse signalés dans le tableau. Ainsi, un test simple à plusieurs variables a été effectué sur les différences globales entre le groupe programme et le groupe témoin et ce, pour toutes les caractéristiques. Ce test a révélé qu'il n'existait aucune différence statistiquement significative entre les deux groupes⁶.

Tableau 3.2 : Caractéristiques de l'échantillon de référence

Caractéristiques	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)
Centre du PSR		
Granby	5,9	5,8
Oshawa	38,4	38,0
Toronto	24,4	24,8
Winnipeg	14,3	15,1
Saskatoon	17,0	16,2
Sexe		
Homme	45,9	45,6
Femme	54,1	54,4
Âge		
30 ans ou moins	23,2	22,1
De 31 à 44 ans	44,3	45,7
De 45 à 54 ans	20,4	21,1
55 ans et plus	12,2	11,2

⁶Ce test était basé sur un modèle probabiliste linéaire comptant une variable fictive indiquant s'il s'agit d'un membre du groupe programme ou du groupe témoin comme variable dépendante ainsi que des indicateurs de chacune des catégories de chaque caractéristique comme variables indépendantes. Le test F à plusieurs variables pour la signification statistique globale du pouvoir explicatif de toutes les variables indépendantes sert de test direct de l'hypothèse nulle selon laquelle les caractéristiques étaient les mêmes pour les populations représentées par les deux groupes. La valeur prédictive de ce test F était de 0,78, ce qui indique que les caractéristiques des deux groupes n'étaient pas considérablement différentes d'un point de vue statistique.

Tableau 3.2 : Caractéristiques de l'échantillon de référence (suite)

Caractéristiques	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)
Niveau de scolarité le plus élevé		
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	20,6	19,5
Études secondaires	45,7	45,8
Études collégiales	16,9	17,5
Études universitaires	16,8	17,2
Nombre d'années au service du dernier employeur		
Moins d'un an	13,7	14,3
D'un à deux ans	13,9	13,9
De 3 à 5 ans	27,7	27,2
De 6 à 9 ans	21,9	23,2
Dix ans et plus	22,8	21,4
Moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable dans le dernier emploi		
Moins de 200 \$ par semaine	2,8	2,9
Entre 200 \$ et 399 \$ par semaine	19,4	20,0
Entre 400 \$ et 599 \$ par semaine	30,6	31,0
Entre 600 \$ et 799 \$ par semaine	28,3	27,6
800 \$ par semaine ou plus	18,8	18,4
Indemnité de cessation d'emploi		
Non	58,8	59,3
Oui	41,2	40,7
Syndiqué dans le dernier emploi		
Non	82,5	83,1
Oui	17,5	16,9
Nombre de semaines d'admissibilité à l'a.-c.		
38 semaines ou moins	25,7	25,2
Entre 39 et 42 semaines	52,7	53,6
Entre 43 et 50 semaines	21,6	21,2
Nombre de personnes dans le ménage		
Une personne	19,5	18,8
Deux personnes	31,3	32,4
Trois personnes ou plus	49,2	48,8
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage⁺		
Un adulte	37,5	35,9
Deux adultes	54,9	57,7
Trois adultes ou plus	7,5	6,4

Nota : En raison de l'arrondissement, il est possible que les pourcentages ne totalisent pas exactement 100 %.

On s'est servi d'un test du chi carré d'équipartition pour le groupe programme et le groupe témoin. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Ainsi, il semble que la répartition au hasard des membres de l'échantillon de référence a produit un groupe programme et un groupe témoin semblables à tous égards, à l'exception de l'offre de supplément présentée aux membres du groupe programme seulement. Par conséquent, la comparaison des expériences sur le marché du travail, de la réception des

prestations d'a.-c. et d'autres résultats pour les deux groupes s'avère une estimation valide des impacts du PSR sur ces résultats⁷.

Le tableau 3.2 indique également que l'échantillon de référence représente une grande variété de différents types de travailleurs déplacés. Les estimations des impacts du PSR peuvent donc être généralisés à plusieurs types de travailleurs déplacés⁸.

En dernier lieu, le tableau 3.2 montre que l'échantillon de référence représente un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes, que leur âge était varié, qu'ils étaient assez instruits, qu'ils avaient occupé auparavant un emploi assez rémunérateur, qu'ils avaient été longtemps au service de leur dernier employeur, qu'ils n'étaient pas syndiqués en général (bien que certains l'étaient), qu'ils n'avaient pas reçu d'indemnité de cessation d'emploi dans l'ensemble (bien que plusieurs en aient reçu une) et qu'ils étaient admissibles à plusieurs semaines de prestations d'a.-c.

Estimation des impacts du programme

Il était assez facile d'estimer les impacts du PSR parce qu'il s'agissait d'une expérience randomisée. Pour ce faire, il était uniquement nécessaire de comparer les résultats moyens des membres du groupe programme à ceux de leurs homologues du groupe témoin. Par exemple, les impacts sur les revenus moyens au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard pouvaient être estimés en calculant la différence entre les revenus moyens des membres du groupe programme et ceux du groupe témoin. De même, les impacts du PSR sur le pourcentage de travailleurs déplacés qui ont trouvé un nouvel emploi à temps plein en moins de six mois pouvaient être estimés en calculant la différence entre ce pourcentage pour les membres du groupe programme et celui des membres du groupe témoin. Ces différences de moyennes ou de pourcentages sont appelées des « estimations d'impacts non corrigées ».

Cependant, il est pratique courante pour la plupart des expériences randomisées d'accroître l'efficacité statistique des estimations d'impacts (soit réduire leurs erreurs-types) en contrôlant de façon statistique les différences individuelles des caractéristiques de référence⁹. En ce qui a trait aux indicateurs des résultats continus, tels que les revenus, ce contrôle prend la forme d'une méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Ainsi, on appelle souvent les estimations d'impacts découlant de cette méthode les « estimations d'impacts corrigés par régression ». Dans la plupart des cas, ces estimations corrigées se rapprochent de leurs homologues non corrigés, mais les erreurs-types sont inférieures. En ce qui concerne les résultats discrets (p. ex. employé à temps plein ou non), mesurés sous forme de proportions ou de pourcentages, la correction statistique peut aussi être effectuée par une régression des MCO, en s'assurant que les variables sont équivalentes à zéro ou à un pour chaque membre de l'échantillon. Cette démarche porte le nom de « modèle probabiliste linéaire ».

On retrouve à l'annexe A une description de la façon dont ces estimations ont été obtenues; elles étaient assez semblables à leurs pendants non corrigés. Par conséquent, la

⁷Il s'agit de la validité interne des estimations des impacts, ou de leur validité pour la situation spécifique observée.

⁸Il s'agit de la validité externe des estimations des impacts.

⁹Par exemple, voir H. S. Bloom et coll., *ouvr. cité*; J. Riccio, D. Friedlander et S. Freedman, *GAIN: Benefits, Costs, and Three-Year Impacts of a Welfare-to-Work Program*; S. A. Woodbury et R. G. Spiegelman, *ouvr. cité*; W. Corson et coll., *ouvr. cité*; W. Corson et coll., *ouvr. cité*; R. G. Spiegelman et coll., *ouvr. cité*.

validité des estimations d'impacts présentées dans le présent rapport repose sur la validité de l'expérience randomisée plutôt que sur la validité de la méthode de correction statistique utilisée.

Sources des données de suivi

Les données de suivi pour l'analyse d'impacts du PSR ont été tirées d'une enquête téléphonique et des dossiers administratifs tenus par DRHC.

Enquête téléphonique

Une enquête téléphonique de suivi a été effectuée par Statistique Canada quinze mois après la répartition au hasard des membres de l'échantillon¹⁰. L'enquête a pris la forme d'interviews téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO) menées à partir de Sturgeon Falls (Ontario). En moyenne, l'entrevue durait 25 minutes et le taux de réponse global était de 88,8 %. Une fois terminées, les entrevues étaient ensuite envoyées au bureau central de Statistique Canada où les données étaient traitées, la qualité était contrôlée et les dossiers d'analyse étaient montés.

Le but premier de l'enquête consistait à recueillir des renseignements détaillés sur toutes les périodes d'emploi depuis la répartition au hasard. Les répondants étaient interrogés au sujet de leurs activités de recherche d'emploi, de leur situation financière, de la composition de leur ménage, de leur niveau de scolarité, de leur réaction à l'offre de supplément et de la façon dont la perte de leur emploi les avait touchés. De plus, l'enquête mesurait les niveaux de dépression à l'aide d'une échelle mise au point par le Center for Epidemiologic Studies¹¹.

Bien que 88,8 % des membres de l'échantillon de référence aient répondu à l'enquête, 12,9 % de ces répondants n'ont pas inclus tous les renseignements au sujet de leur emploi ni de leurs revenus. Cette situation s'est produite surtout parce qu'ils ne disposaient pas de la date du début ou de la fin de leur emploi (requis pour déterminer quand les répondants avaient été employés) ou qu'ils ne connaissaient pas leur taux de salaire ni le nombre d'heures de travail (requis pour calculer leurs revenus). Par conséquent, les estimations des impacts du PSR sur l'emploi et les revenus ont été tirées de données recueillies pour 4 479 répondants ou 75,8 % des membres de l'échantillon de référence. On appelle ce groupe l'échantillon « de l'enquête de suivi après 15 mois »¹². Les tests statistiques décrits à l'annexe A semblent indiquer que les estimations d'impacts obtenues pour cet échantillon ont été très peu touchées par le biais de non-réponse de l'enquête.

¹⁰Étant donné que la répartition au hasard s'est déroulée de juillet 1995 à octobre 1996, l'enquête a été effectuée sur le terrain de décembre 1996 à février 1998. Chaque mois, une nouvelle cohorte était acheminée aux intervieweurs. Afin de maximiser le taux de réponse, on laissait les cohortes sur le terrain pendant au plus trois mois.

¹¹L'échelle d'évaluation de l'état dépressif du Center for Epidemiological Studies (CES-D) a été mise au point dans le cadre d'études sur l'état dépressif. Elle sert d'indicateur de l'état dépressif cognitif et comportemental en fonction de la fréquence de symptômes spécifiques au cours d'une semaine. Le CES-D est une échelle de 20 points administrée par les répondants eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'une entrevue. Les notes sont additionnées afin d'obtenir une échelle globale de 0 à 60. Les notes plus élevées indiquent un état dépressif plus grave et les notes de 16 ou plus servent souvent à évaluer l'état dépressif lorsque l'ensemble des 20 points sont administrés (L. S. Radloff, *The CES-D Scale: A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population*). Seuls 19 des 20 points ont été inclus dans l'enquête de suivi du PSR, donc les notes obtenues ont été multipliées par 20/19 aux fins de comparaison aux résultats basés sur l'ensemble des 20 points.

¹²De plus, cent vingt-deux membres de l'échantillon ont été choisis pour effectuer un test préliminaire de l'enquête de suivi après 15 mois et par conséquent, ont été exclus de l'échantillon de l'enquête de suivi après 15 mois servant à estimer les impacts du programme.

Dossiers administratifs

On s'est servi des dossiers administratifs de DRHC pour consigner le montant des prestations d'a.-c. reçues par les membres de l'échantillon au cours des quinze premiers mois suivant leur répartition au hasard. Des données complètes ont été recueillies pour 5 790 personnes, soit 97,9 % de l'échantillon de référence. On appelle cet échantillon « l'échantillon de prestataires après 15 mois »; toutes les estimations des impacts sur la durée et le montant des prestations d'a.-c. ont été tirées de cet échantillon¹³.

Ces données proviennent du rapport sur l'état des demandes tenu par DRHC aux fins de la recherche. Ce rapport donne des renseignements détaillés sur les prestations d'a.-c. par semaine, et est jugé une source fiable de renseignements. DRHC a indiqué que le rapport sur l'état des demandes pouvait omettre les prestations d'a.-c. par autant que 2 %, mais la présente analyse n'a pas été touchée¹⁴.

ANALYSES SPÉCIALES

L'étude a soulevé certaines questions auxquelles les participants devaient répondre directement, mais qui ne pouvaient être posées par les méthodes quantitatives traditionnelles — les questions du genre « pourquoi » et « comment » qui permettent de mieux comprendre le comportement derrière les chiffres. Qu'est-ce qui a motivé certains participants plus que d'autres à accepter l'offre de supplément? Dans quelle mesure l'offre de supplément a-t-elle encouragé les participants à retourner au travail rapidement? Quels facteurs ont influencé l'importance de l'offre aux yeux des participants? Comment le supplément a-t-il influencé les décisions prises à l'égard de l'emploi des participants qui l'ont reçu? Et comment les prestataires du supplément ont-ils réagi lorsqu'ils ont cessé de recevoir les versements après la période limite de deux ans? Ces questions ont été approfondies à l'aide de groupes de discussion et d'entrevues téléphoniques.

Les groupes de discussion

On considère de plus en plus les groupes de discussion comme étant des outils précieux dans le domaine des études d'évaluation¹⁵. En regroupant des gens ayant vécu le même phénomène — en l'occurrence, la perte d'un emploi et le PSR — en un endroit sans formalités et non menaçant et en tenant une discussion dirigée mais ouverte, les chercheurs peuvent souvent obtenir des renseignements utiles sur des comportements complexes. Qui plus est, en comparant les réponses des membres d'un groupe qui partagent une expérience particulière (comme ceux qui reçoivent le supplément) avec les réponses des membres d'un autre groupe qui vivaient une autre situation (comme ceux qui ne recevaient pas le supplément), le phénomène peut être approfondi davantage.

¹³Quatorze membres de l'échantillon qui ont été répartis au hasard en octobre 1996 ont aussi été exclus de l'échantillon des prestataires après 15 mois parce que des données de suivi n'avaient été recueillies à leur sujet que pendant 14 mois.

¹⁴Deux pour cent représente une très faible marge d'erreur. Qui plus est, cette erreur a probablement touché le groupe programme et le groupe témoin de la même façon. Par conséquent, son effet sur l'estimation des impacts était probablement négligeable.

¹⁵Pour en savoir davantage au sujet du rôle des groupes de discussion dans les études d'évaluation, consulter D. L. Morgan, *Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art*.

Les rencontres des groupes de discussion visées par le présent rapport se sont déroulées à Toronto et à Oshawa en novembre 1996. Il s'agissait de la deuxième série de rencontres qui servaient à explorer les réactions et les expériences des membres du groupe programme du PSR¹⁶. Ces rencontres ont eu lieu un mois après la fin de la période de recherche d'emploi du PSR. C'est pourquoi il a été possible de former des groupes distincts de prestataires et de non-prestataires du supplément. Au total, 48 personnes — dont 18 qui recevaient le supplément et 30 qui ne le touchaient pas — ont pris part à six groupes de discussion, un dans chaque ville pour les prestataires et deux dans chaque ville pour les non-prestataires. Les résultats de ces conversations viendront approfondir et enrichir le présent rapport.

Les entrevues en profondeur

Dans le but de compléter les renseignements recueillis auprès des groupes de discussion, on a effectué des entrevues en profondeur avec 41 membres du groupe programme trois mois après l'expiration de la période de deux ans. Ces entrevues visaient à parler longuement avec des prestataires du supplément qui avaient subi une importante perte de revenus et qui avaient reçu des versements pendant longtemps. Les membres du groupe programme qui satisfaisaient à ces critères et dont le supplément avait expiré entre octobre 1997 et janvier 1998 ont été choisis pour les entrevues téléphoniques :

Voici certaines des questions posées :

- Pour quel type d'emplois recevaient-ils le supplément?
- Les décisions en matière d'emploi des participants ont-elles été influencées par la possibilité d'un supplément de revenu?
- Auraient-ils accepté leur emploi actuel en l'absence de l'offre de supplément?
- Comment les participants qui recevaient encore d'importants versements lorsque le supplément a pris fin ont-ils été touchés par la perte de ce revenu?

Bien que plusieurs des questions posées fussent qualitatives, certaines questions demandaient aussi une démarche plus systématique et orientée. Ces deux types de questions ont souvent été combinées. Par exemple, on a demandé aux répondants d'évaluer, sur une échelle de 1 à 10, l'importance de trouver un emploi plus rémunérateur. On leur demandait ensuite d'expliquer leur note. Même si les enquêtes incluent souvent de telles questions dirigées, le protocole utilisé pour les entrevues en profondeur était en grande partie basé sur cette démarche, et par conséquent, l'enquête pouvait davantage être caractérisée de qualitative.

ÉCHANTILLONS SELON LA SOURCE DE DONNÉES

Comme on a pu le constater ci-dessus, l'évaluation du PSR était basée sur plusieurs types de données provenant de diverses sources. Le tableau 3.3 en donne un aperçu. Il énumère chaque source avec le nom de l'échantillon correspondant, ainsi que la taille de l'échantillon et une description des données recueillies. Il s'avérera un précieux outil de référence pour les analyses présentées dans les prochains chapitres.

¹⁶La première série de rencontres des groupes de discussion, qui ont aussi eu lieu à Toronto et à Oshawa, sont survenues à mi-chemin de la période de recherche d'emploi de six mois des participants. Les résultats de ces rencontres ont été examinés par H. S. Bloom et coll., *ouvr. cité*.

Tableau 3.3 : Échantillon selon la source de données

Source de données	Nom de l'échantillon	Taille de l'échantillon	Données recueillies
Formule d'adhésion au PSR	Échantillon de référence	5 912	Caractéristiques de base individuelles
Dossiers administratifs de DRHC sur les prestations d'a.-c. versées	Échantillon de prestataires après 15 mois	5 790	Montant des prestations d'a.-c. hebdomadaires versées pendant les 15 premiers mois après la répartition au hasard
Enquête de suivi du PSR menée 15 mois après la répartition au hasard	Échantillon de répondants après 15 mois	4 479	Emploi, revenus, recherche d'emploi et autres résultats pour les 15 premiers mois après la répartition au hasard
Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PSR ^a	Échantillon du SIGP	2 960	Montant des versements hebdomadaires du supplément pour les 24 mois suivant la répartition au hasard
Mini-enquête sur le PSR ^a	Échantillon de la mini-enquête	269	Information sur la mesure dans laquelle les participants comprenaient l'offre de supplément
Deuxième série de rencontres de groupes de discussion du PSR ^a	Échantillon des groupes de discussion	48	Renseignements détaillés au sujet des expériences et des réactions personnelles à l'égard de la perte de leur emploi et du PSR
Entrevues téléphoniques en profondeur ^a	Échantillon des entrevues	41	Renseignements détaillés au sujet des expériences et des réactions personnelles à l'égard de la perte de leur emploi, du PSR et de la fin des versements lorsque le supplément a pris fin

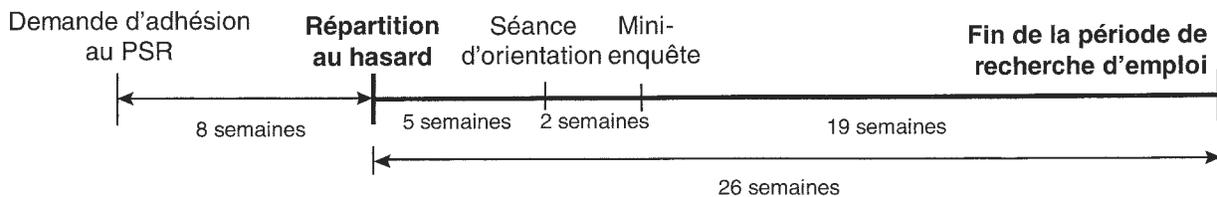
^aSeulement les membres du groupe programme.

Chapitre 4 : Les connaissances des participants au sujet du programme

Afin d'évaluer avec exactitude un supplément de revenu de réemploi, il est nécessaire que les participants soient bien renseignés. Ils doivent connaître les avantages que leur procurera le supplément et quelles mesures prendre pour le recevoir. En particulier, ils doivent avoir suffisamment d'information pour décider, de façon éclairée, s'ils tenteront de trouver un emploi admissible au supplément ou s'ils resteront au chômage et continueront à toucher des prestations d'assurance-chômage.

Pour déterminer si le supplément remplissait cette condition, le présent chapitre examine à quel point les membres du groupe programme ont compris l'information donnée au sujet du programme. On a puisé les données pour cette analyse de la mini-enquête (décrite au chapitre 3) effectuée environ deux semaines après la séance d'orientation auprès de 269 membres du groupe programme. La séance d'orientation a eu lieu près de cinq semaines après la répartition au hasard qui, pour sa part, s'est déroulée environ huit semaines après la présentation de la demande d'adhésion au PSR (voir la figure 4.1).

Figure 4.1 : Choix du moment de la mini-enquête du PSR auprès des travailleurs déplacés



Des renseignements supplémentaires au sujet de la connaissance des participants ont été recueillis dans le cadre des groupes de discussion avec les membres du groupe programme, des entrevues avec le personnel des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) et des comptes rendus des appels à la ligne téléphonique sans frais du PSR.

RÉSULTATS CLÉS

Les résultats révèlent que le PSR était une évaluation exacte pour les raisons suivantes :

- l'information a été reçue par presque tous les travailleurs déplacés à qui on a offert le supplément;
- ils ont jugé cette information facile à comprendre et assez utile;
- ils étaient bien renseignés au sujet du PSR et de leurs prestations d'assurance-chômage.

FAMILIARISATION AVEC LES SOURCES D'INFORMATION AU SUJET DU PSR

Le tableau 4.1 décrit l'information au sujet du PSR dont les répondants ont pris connaissance avant la mini-enquête. Cette information était à la base de leurs connaissances au sujet du programme au moment où ils ont été interviewés. Nous devons signaler que près de neuf répondants sur dix se souvenaient avoir reçu une brochure sur le PSR¹ et plus de huit sur dix d'entre eux avaient participé à la séance d'orientation². Sept répondants sur dix ont pris connaissance de ces deux sources d'information et la majorité d'entre eux d'au moins l'une de ces sources. Seulement un répondant sur dix avait obtenu de plus amples détails en déclenchant un supplément. Par conséquent, la plupart des répondants avaient pris connaissance de la brochure ou avaient assisté à la séance d'orientation, mais très peu d'entre eux s'étaient familiarisés directement avec le programme en déclenchant le supplément.

Tableau 4.1 : Familiarisation des travailleurs déplacés avec les sources d'information sur le PSR

	Travailleurs déplacés (%)
Pourcentage de travailleurs qui :	
Ont reçu une brochure	87
Ont assisté à la séance d'orientation	82
Ont effectué un déclenchement ^a	10
Ont reçu une brochure et ont assisté à la séance d'orientation	72
Ont reçu une brochure et ont effectué un déclenchement	9
Ont assisté à la séance d'orientation et ont effectué un déclenchement	6
Toutes les réponses ci-dessus	5
Deux des réponses ci-dessus ou plus	77
Une des réponses ci-dessus ou plus	98
Aucune de ces réponses	2
Pourcentage de travailleurs ayant reçu la brochure qui étaient d'avis :	
Qu'elle était facile à comprendre	95
Qu'elle contenait suffisamment de renseignements au sujet du PSR	92
Qu'elle expliquait efficacement le PSR	92
Toutes les réponses ci-dessus	90
Deux des réponses ci-dessus ou plus	94
Une des réponses ci-dessus ou plus	96
Aucune de ces réponses	4

^aComprend seulement les répondants qui ont déclenché un supplément *avant* la tenue de la mini-enquête.

¹Cette information a été tirée des réponses à la mini-enquête.

²Cette information provient du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PSR. Notez que 75,3 % de tous les membres du groupe programme de l'échantillon de référence ont reçu une séance d'orientation sur le PSR, ce qui représentait un taux un peu plus faible que le taux des répondants à la mini-enquête. Par conséquent, la mini-enquête a peut-être surestimé légèrement le niveau de connaissances du PSR pour tous les membres du groupe programme. Néanmoins, la séance d'orientation n'était qu'une des sources d'information au sujet du PSR; elle ne durait que quelques minutes et il y avait peu de différence entre le taux d'orientation pour l'échantillon de la mini-enquête et celui pour tous les membres du groupe programme.

Le tableau 4.1 indique aussi que la plupart des répondants à la mini-enquête étaient très satisfaits de l'information contenue dans les brochures sur le PSR. Plus de neuf répondants sur dix qui se souvenaient avoir reçu une brochure ont jugé qu'elle était facile à comprendre. Un pourcentage semblable de répondants croyaient qu'elle contenait suffisamment d'information au sujet du PSR et expliquait efficacement le programme³. Neuf répondants sur dix étaient d'accord avec tous les énoncés et moins d'un répondant sur dix n'était d'accord avec aucun des énoncés.

En général, il semble que l'information au sujet du PSR ait été largement et bien reçue par les travailleurs déplacés à qui on a offert le supplément.

CONNAISSANCES AU SUJET DU PSR

Le tableau 4.2 résume les réponses aux questions de la mini-enquête portant sur les caractéristiques clés du PSR. Ces résultats indiquent que les répondants à la mini-enquête avaient une bonne connaissance pratique du programme. Par exemple, neuf répondants sur dix savaient avant quel mois ils devaient trouver un nouvel emploi afin d'être admissibles aux versements du supplément. Près de neuf répondants sur dix savaient qu'ils devaient travailler un nombre minimum d'heures par semaine pour avoir droit au supplément et qu'ils pouvaient recevoir ces versements uniquement pendant une période limitée. Qui plus est, environ huit répondants sur dix connaissaient les trois conditions de base du PSR, et plus de neuf répondants sur dix en connaissaient au moins deux.

Les répondants à la mini-enquête en savaient un peu moins au sujet des détails précis du PSR, ce qui était à prévoir. Néanmoins, ils possédaient une assez bonne connaissance de ces détails. Plus de cinq répondants sur dix connaissaient exactement la durée de leur période de recherche d'emploi. Un nombre un peu plus élevé de répondants savaient qu'ils devaient travailler au moins 30 heures par semaine pour recevoir des versements du supplément et qu'ils pouvaient recevoir ces versements pendant un maximum de deux ans. Environ six répondants sur dix connaissaient au moins deux de ces détails, et seul un répondant sur dix ne connaissait aucun de ces détails.

Tableau 4.2 : Connaissances au sujet du PSR

	Travailleurs déplacés (%)
Conditions de base	
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>	
Avant quel mois ils devaient trouver un emploi	91
Qu'ils devaient travailler un nombre minimum d'heures par semaine pour avoir droit au supplément	88
Que la période de réception du supplément était limitée	90
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>	
Toutes les conditions ci-dessus	76
Deux des conditions ci-dessus ou plus	96
Une des conditions ci-dessus ou plus	99
Aucune de ces conditions	1

³Ces questions au sujet de la séance d'orientation du PSR n'ont pas été posées pendant la mini-enquête.

Tableau 4.2 : Connaissances au sujet du PSR (suite)

	Travailleurs déplacés (%)
Détails précis au sujet des conditions de base	
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>	
Sur combien de semaines s'échelonnait leur période de recherche d'emploi	56
Qu'ils devaient travailler à temps plein pour recevoir un supplément	68
Qu'ils pouvaient recevoir un supplément pendant au plus deux ans	60
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>	
Tous les détails ci-dessus	32
Deux des détails ci-dessus ou plus	65
Un des détails ci-dessus ou plus	88
Aucun de ces détails	12
Autres conditions	
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>	
Que le PSR offrait de l'argent supplémentaire pour retourner au travail, mais ne montrait pas comment trouver un emploi	89
Qu'ils pouvaient recevoir un supplément uniquement pour un emploi moins rémunérateur que leur dernier emploi	84
Que le supplément compensait uniquement une partie de toute perte de revenu	81
Qu'ils ne pouvaient recevoir le supplément s'ils retournaient travailler pour leur ancien employeur	73
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>	
Toutes les conditions ci-dessus	49
Trois des conditions ci-dessus ou plus	84
Deux des conditions ci-dessus ou plus	96
Une des conditions ci-dessus ou plus	99
Aucune de ces conditions	1

La partie inférieure du tableau 4.2 prouve encore une fois que les répondants à la mini-enquête possédaient une bonne connaissance pratique du PSR. Neuf répondants sur dix savaient que le PSR offrait de l'argent supplémentaire s'ils trouvaient un nouvel emploi, mais n'offrait aucune aide pour la recherche d'un emploi. Huit répondants sur dix savaient qu'ils pouvaient recevoir un supplément seulement pour occuper un emploi moins rémunérateur que leur dernier emploi et que le supplément était conçu pour compenser une partie de la perte de revenus au réemploi. Sept répondants sur dix savaient qu'ils n'avaient pas droit au supplément s'ils retournaient travailler pour leur ancien employeur. La plupart des répondants connaissaient au moins deux de ces conditions supplémentaires du PSR.

CONNAISSANCES AU SUJET DES PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Afin de décider de façon éclairée s'ils devaient essayer de trouver un emploi admissible au supplément ou s'ils devaient continuer à recevoir des prestations d'a.-c., les travailleurs déplacés devaient également connaître les rouages de l'assurance-chômage. Pour mesurer cette connaissance, plusieurs questions au sujet de l'assurance-chômage ont été incluses dans la mini-enquête. Le tableau 4.3 résume les réponses à ces questions.

Ces résultats semblent indiquer que les répondants à la mini-enquête comprenaient clairement les prestations d'a.-c. auxquelles ils avaient droit. Presque tous les répondants savaient que la période pendant laquelle ils pouvaient recevoir des prestations était limitée. Qui plus est, cinq répondants sur dix savaient pendant combien de temps ils pouvaient recevoir des prestations, à 10 % près. Ainsi, ils étaient au courant de la durée possible de leurs prestations d'a.-c.

Les répondants étaient également bien renseignés au sujet du montant de leurs prestations. Environ cinq répondants sur dix connaissaient le montant de leurs prestations d'a.-c. hebdomadaires, à 10 % près, bien qu'un nombre inférieur de répondants connaissent le rapport entre ces prestations et leur rémunération précédente (leur taux d'indemnité de traitement).

Tableau 4.3 : Connaissances sur les prestations d'a.-c. des travailleurs déplacés

Pourcentage de répondants qui savaient :	
Que les prestations d'a.-c. sont assorties d'un délai	99
La date limite de leurs propres prestations, à 10 % près	56
Leur versement hebdomadaire d'a.-c., à 10 % près	53
Leur taux d'indemnité de traitement, à 5 % près	24
Qu'ils pouvaient toucher plus d'argent tout en recevant des prestations d'a.-c.	78
Pourcentage de répondants qui savaient :	
Tous les renseignements ci-dessus	11
Quatre des renseignements ci-dessus ou plus	40
Trois des renseignements ci-dessus ou plus	67
Deux des renseignements ci-dessus ou plus	93
Un des renseignements ci-dessus ou plus	100
Aucun de ces renseignements	0

On a demandé aux répondants s'il était possible de travailler et de recevoir des prestations d'a.-c. en même temps (ce que peuvent faire certains travailleurs à temps partiel). Huit répondants sur dix ont répondu correctement à cette question.

Tout compte fait, tous les répondants ont répondu correctement à au moins une question au sujet de leurs prestations d'a.-c., la majorité d'entre eux ont répondu correctement à au moins deux questions, et sept répondants sur dix ont répondu correctement à au moins trois questions.

AUTRES INDICATEURS DE LA CONNAISSANCE DES PARTICIPANTS

Bien que la mini-enquête soit la source de données principale la plus méthodique en ce qui a trait à la connaissance des participants, d'autres sources d'information ont permis d'évaluer ce critère.

En premier lieu, une enquête auprès de 85 employés de CRHC locaux au sujet de la mise en œuvre du PSR a révélé que l'information offerte au sujet du programme s'est avérée assez efficace. Environ huit employés sur dix étaient d'avis que la documentation au sujet du PSR répondait à toutes les questions pertinentes, et sept employés sur dix croyaient que les participants avaient une bonne connaissance du programme. Deuxièmement, les membres du groupe programme qui ont participé aux groupes de discussion avaient une bonne compréhension de base du PSR. Presque tous les membres avaient une idée du PSR et plus de

deux membres sur trois comprenaient ses détails précis. Troisièmement, la plupart des personnes qui ont appelé la ligne téléphonique sans frais du PSR comprenaient les conditions de base du PSR, même si certains confondaient ou ignoraient les détails.

Dans l'ensemble, les preuves recueillies à partir des nombreuses sources révèlent que les travailleurs déplacés à qui on a offert le supplément du PSR comprenaient ses modalités et conditions. Par conséquent, le PSR a évalué avec exactitude le programme à cet égard.

Chapitre 5 : Les caractéristiques de réception du supplément

Le présent chapitre porte sur les caractéristiques de réception du supplément des membres du groupe programme du PSR. Il indique combien de membres du groupe programme l'ont reçu, pendant combien de temps et quel était le montant des versements.

Les données utilisées pour cette analyse ont été tirées de plusieurs sources. On a puisé l'information au sujet de tous les versements faits du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP). Les renseignements sur les personnes qui étaient admissibles aux versements du supplément parce qu'elles avaient trouvé un emploi approprié à temps et sur les raisons pour lesquelles d'autres n'avaient pas reçu les versements proviennent de l'enquête de suivi après quinze mois du PSR. De plus, les groupes de discussion ont permis de mieux comprendre pourquoi certains travailleurs déplacés ont reçu le supplément et pourquoi d'autres ne l'ont pas reçu.

Tel que mentionné dans les chapitres précédents, les participants devaient trouver un nouvel emploi à temps plein dans les vingt-six semaines suivant la répartition au hasard pour avoir droit au supplément. S'ils dénichaient un nouvel emploi moins rémunérateur que leur emploi précédent, ils pouvaient toucher des versements immédiatement. Si leur nouvel emploi était autant sinon plus rémunérateur que leur emploi antérieur, ils pouvaient s'inscrire à « l'assurance-rémunération » du PSR, qui leur permettrait de recevoir des versements au cas où leurs revenus diminueraient à l'avenir.

On prévoyait que de nombreux membres du groupe programme ne seraient pas admissibles à des versements du supplément. Certains seraient incapables de trouver un nouvel emploi à temps plein dans les délais prescrits. D'autres trouveraient un emploi à temps plein autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent. Ainsi, on s'attendait à ce que seule une minorité de membres du groupe programme recevraient des versements.

RÉSULTATS CLÉS

Voici ce qu'a révélé l'analyse des données sur la réception du supplément :

- **Taux de réception du supplément.** Un peu plus d'un cinquième de tous les membres du groupe programme ont reçu des versements. Seul 1,5 % des membres se sont inscrits au supplément pour recevoir l'assurance-rémunération. Le taux cumulatif de réception du supplément a augmenté de façon constante avec le temps, et de façon légèrement plus rapide vers la fin de la période de recherche d'emploi de six mois.
- **Montant du supplément.** En moyenne, les prestataires du supplément ont reçu 8 705 \$ pendant la période de deux ans de réception du supplément. Le versement hebdomadaire moyen était de 127 \$. En général, les prestataires qui ont subi les plus appréciables pertes en revenus au réemploi ont touché les versements les plus élevés. Les 20 % des participants qui ont reçu le montant total le plus élevé ont reçu 44 % de tous les versements faits.

- **Durée du supplément.** Le nombre de semaines pendant lesquelles des versements pouvaient être faits s'échelonnait entre 78 et 104 semaines, en fonction de la rapidité avec laquelle les membres du groupe programme ont trouvé un nouvel emploi à temps plein. En moyenne, les prestataires ont reçu des versements pendant 64 semaines, ou pendant environ 69 % du nombre de semaines pendant lesquelles ils y étaient admissibles.
- **Périodes de réception du supplément.** Les participants ont, en général, touché des versements pendant une ou deux périodes distinctes. La durée moyenne de la période la plus longue était de 53 semaines. Environ 14 % des prestataires ont été payés pour toutes les semaines écoulées entre leur premier versement et la fin de leur période d'admissibilité de deux ans. Environ 44 % des prestataires étaient toujours payés lorsque leur supplément a pris fin après la période d'admissibilité¹.
- **Participants admissibles.** Près de sept participants sur dix qui étaient admissibles au supplément ont bel et bien reçu des versements. Le facteur déterminant principal de réception du supplément, parmi ceux qui y étaient admissibles, était l'importance du versement éventuel. Les participants qui étaient admissibles à de faibles versements étaient les moins susceptibles de s'y inscrire.

TAUX DE RÉCEPTION CUMULATIF ET HEBDOMADAIRE

La présente partie du rapport résume les résultats relatifs aux taux de réception du supplément cumulatif et hebdomadaire.

Le taux cumulatif

Dans l'ensemble, 20,3 % des membres du groupe programme ont reçu des versements du supplément en dedans de la période de recherche d'emploi de six mois. Un autre 1,5 %, soit 44 participants, ont déclenché le supplément afin de se prévaloir de l'assurance-rémunération. Parmi ces 44 « assurés », sept ont reçu par la suite des versements du supplément. Le taux cumulatif de réception du supplément a alors grimpé à 20,5 %.

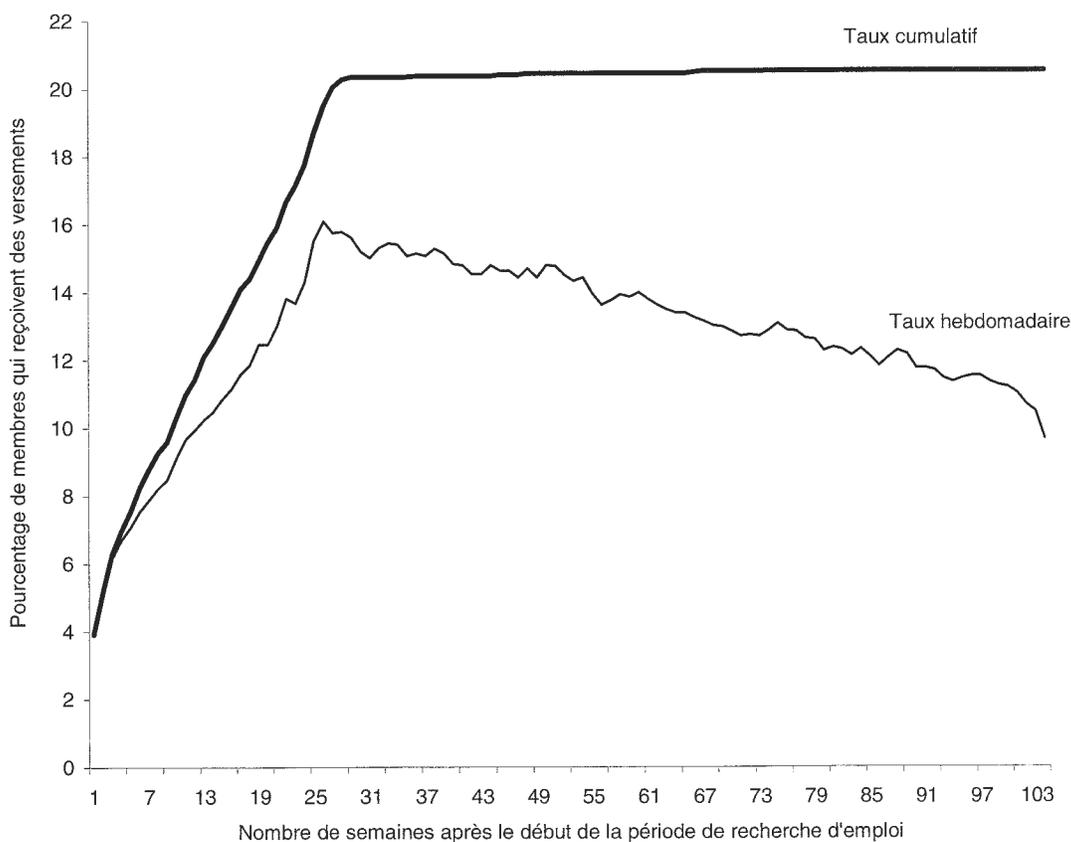
Ce taux de réception de 20,5 % se compare avantageusement aux taux correspondants obtenus par les projets-pilotes sur les primes d'assurance-chômage mentionnés au premier chapitre. Généralement, environ 15 % des prestataires d'a.-c. participant aux quatre projets-pilotes ont reçu un versement de cette prime.

Comme nous le verrons plus loin dans le présent chapitre, au cours de la période de recherche d'emploi de six mois du PSR, environ 12 % des membres du groupe programme ont trouvé un nouvel emploi à temps plein autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent. Par conséquent, ils étaient admissibles à l'assurance-rémunération. Toutefois, seulement un de ces participants sur huit — le 1,5 % de tous les membres du groupe programme susmentionné — s'est inscrit au supplément pour se prévaloir de l'assurance, ce qui laisse entrevoir que les travailleurs déplacés avaient très peu d'intérêt à l'égard du volet « assurance-rémunération » du PSR.

¹Ces prestataires ont reçu un versement chaque semaine au cours des quatre dernières semaines de leur période d'admissibilité.

La figure 5.1 démontre que le taux cumulatif de réception du supplément était d'environ 4 % au début de la période de recherche d'emploi du PSR, puis a augmenté régulièrement d'environ 1 % toutes les deux semaines, jusqu'à ce qu'il ait atteint 20,3 % à la fin de la période de six mois². Les 4 % des membres du groupe programme qui ont reçu des versements pendant la première semaine de leur période de recherche d'emploi travaillaient déjà à temps plein lors de la répartition au hasard ou ont trouvé un nouvel emploi à temps plein immédiatement après. La figure 5.1 illustre aussi que le taux de réception a augmenté un peu plus rapidement plus la période de recherche d'emploi tirait à sa fin.

Figure 5.1 : Taux de réception du supplément du PSR



Le taux hebdomadaire

Près de 14 % de tous les prestataires du supplément ont été payés de façon continue à partir de leur premier versement jusqu'à la fin de leur période d'admissibilité. Les autres prestataires ont passé une semaine ou plus à ne pas recevoir de versement. Pour certains, ces intervalles sont survenues en raison d'une augmentation de leurs revenus qui les rendait

²Le taux cumulatif de réception du supplément était de 20,3 % à la fin de la semaine 28, soit deux semaines après la fin de la période de recherche d'emploi. Bien que les membres du groupe programme n'aient eu que 26 semaines pour devenir admissibles au supplément, on a accordé un court délai de grâce à ceux qui pouvaient prouver qu'on leur avait fait une offre d'emploi à temps plein avant la fin de la période de recherche d'emploi ou qu'ils avaient travaillé moins d'une semaine avant la fin de la période de recherche d'emploi, afin qu'ils puissent satisfaire à l'exigence de 30 heures de travail.

inadmissibles aux versements. D'autres ont perdu leur emploi ou ont changé d'emploi, ce qui les rendait inadmissibles, soit en permanence ou de façon temporaire.

Par conséquent, ce ne sont pas tous les prestataires qui ont reçu un versement pour une semaine donnée. Ainsi, le pourcentage de membres du groupe programme qui ont été payés dans une certaine semaine était toujours inférieur aux 20,5 % de prestataires qui ont reçu un versement à un moment ou l'autre.

La figure 5.1 illustre le taux hebdomadaire de réception du supplément au cours de la période d'admissibilité de deux ans. On remarque qu'il atteint le maximum de 16,1 % au cours de la 26^e semaine après la répartition au hasard, et ensuite chute graduellement à environ 10 % à la fin de la période d'admissibilité au supplément.

MONTANT ET DURÉE DES VERSEMENTS DU SUPPLÉMENT

Tant en théorie qu'en pratique, le PSR s'est avéré un programme généreux, du moins pour les prestataires. En moyenne, ces derniers ont chacun reçu des versements pendant 64 semaines totalisant 8 705 \$. La prochaine partie approfondit ces résultats.

Durée des versements

Il existe plusieurs façons de calculer la durée des versements :

- le nombre total de semaines pendant lesquelles le supplément a été versé;
- la durée, en semaines, de la plus longue période continue de réception du versement;
- le rapport entre le nombre de semaines pendant lesquelles le supplément a été versé et le nombre total de semaines pendant lesquelles il aurait pu être versé, ou
- le pourcentage de prestataires du supplément qui recevaient toujours des versements à la fin de la période d'admissibilité de deux ans.

Le nombre médian de semaines pendant lesquelles le supplément a été versé était de 73 semaines et la moyenne était de 64 semaines. Toutefois, comme on pouvait s'y attendre, les différents résultats variaient considérablement. Par exemple, 15,3 % de tous les prestataires du supplément ont été payés pendant moins de 26 semaines (ou la moitié d'un an), tandis que 41,2 % des prestataires ont été payés pendant plus de 78 semaines (ou un an et demi). Le tableau 5.1 résume ces résultats.

Tableau 5.1 : Nombre de semaines pendant lesquelles le supplément a été versé

Nombre de semaines	Pourcentage de prestataires (%)
Moins de 27	15,3
De 27 à 52	17,8
De 53 à 78	25,7
Plus de 78	41,2
Total	100,0

La plupart des prestataires du supplément ont eu une ou deux périodes de versements prolongées. Environ la moitié de tous les prestataires ont eu une seule période de versements, tandis que 26 % d'entre eux en ont eu deux. La plus longue période était d'une durée médiane de 48 semaines et la moyenne était de 53 semaines. Tout bien pesé, le supplément était versé en général pendant de longues périodes continues.

Il était possible de comparer le nombre de semaines pendant lesquelles chaque prestataire avait *réellement* été payé au nombre de semaines pendant lesquelles il *aurait pu* être payé, en fonction du début du nouvel emploi. Le rapport entre ces deux résultats, exprimé en pourcentage, s'avère une autre façon de mesurer la continuité des versements. La valeur médiane de ce pourcentage était de 81 % et la moyenne était de 69 % (le tableau 5.2 présente la répartition correspondante). Ainsi, le supplément était habituellement versé pendant la majeure partie de la période entre le retour au travail et l'expiration du supplément. Par conséquent, il semblerait que la plupart des prestataires aient continué à occuper à temps plein un emploi moins rémunérateur que leur emploi précédent. En réalité, 44 % de tous les prestataires recevaient toujours des versements lorsque le supplément a pris fin.

Tableau 5.2 : Pourcentage de semaines pendant lesquelles le supplément aurait pu être versé

Pourcentage de semaines possibles pendant lesquelles le supplément a été versé (%)	Pourcentage des prestataires (%)
Moins de 25	13,8
De 25 à 50	15,2
De 51 à 75	16,1
De 76 à 99	40,9
100	14,0
Total	100,0

Comme on l'a mentionné plus tôt, les versements étaient calculés de façon à équivaloir à 75 % de la différence entre les revenus hebdomadaires du prestataire dans son nouvel emploi et ses revenus hebdomadaires dans son ancien emploi³. Il pouvait s'agir d'un minimum de 1 \$ jusqu'à un maximum de 250 \$ par semaine. Le versement hebdomadaire réel moyen était de 127 \$, la médiane était de 117 \$, et l'échelle était de 1 \$ à 250 \$. Le tableau 5.3 indique que ces versements étaient répartis équitablement selon leur moyenne.

Le tableau 5.4 présente la répartition du montant total du supplément versé à chaque prestataire. Comme on peut le constater, les montants étaient appréciables dans la plupart des cas. La médiane était de 7 196 \$ et la moyenne était de 8 705 \$. Près de 39 % des prestataires ont reçu plus de 10 000 \$.

³Les semaines simples de non-réception survenues entre deux périodes de réception ont été ignorées et les deux périodes ont été combinées pour former une seule période continue de réception du supplément. On a procédé ainsi étant donné que le supplément n'était pas versé de façon hebdomadaire, mais plutôt selon la période de paye pertinente de chaque prestataire. Afin de créer des versements hebdomadaires, il a été nécessaire d'établir le pro-rata des périodes réelles de versement pour les semaines civiles. Il est possible que cette façon de procéder ait créé des écarts manifestes dans une période véritablement continue de réception du supplément.

Tableau 5.3 : Versements hebdomadaires du supplément

Montant du versement hebdomadaire	Pourcentage de prestataires (%)
De 0 \$ à 50 \$	17,8
De 51 \$ à 100 \$	25,0
De 101 \$ à 150 \$	18,5
De 151 \$ à 200 \$	15,8
De 201 \$ à 250 \$	22,9
Total	100,0

Tableau 5.4 : Montant total du supplément versé

Montant total du versement	Pourcentage de prestataires (%)
De 0 \$ à 2 500 \$	22,6
De 2 501 \$ à 5 000 \$	15,6
De 5 001 \$ à 7 500 \$	13,7
De 7 501 \$ à 10 000 \$	9,5
De 10 001 \$ à 12 500 \$	9,3
De 12 501 \$ à 15 000 \$	8,0
De 15 001 \$ à 17 500 \$	8,3
De 17 501 \$ à 20 000 \$	6,2
Plus de 20 000 \$	6,8
Total	100,0

Une autre façon d'examiner comment le montant total des versements était réparti parmi les prestataires consiste à les classer à partir du montant le plus faible reçu jusqu'au montant le plus élevé, de les répartir en cinq groupes, ou quintiles, de taille égale et ensuite, de calculer le pourcentage des versements totaux reçus par chaque quintile. Le tableau 5.5 démontre que 20 % des prestataires pour qui le PSR s'est avéré le plus généreux — le quintile supérieur — ont reçu 44 % des versements totaux du supplément. Comparativement, les 20 % des prestataires pour qui le PSR était le moins généreux — le quintile inférieur — ont reçu seulement 2 % des versements totaux du supplément. Ainsi, les prestataires qui ont été le mieux payés ont reçu une part non proportionnelle des versements totaux. Il faut toutefois noter qu'il en est ainsi parce qu'ils ont subi une part démesurée des pertes de revenus au réemploi.

Tableau 5.5 : Pourcentage de tous les versements du supplément reçus par quintile

Quintile	Pourcentage de versements totaux (%)
Inférieur	2,3
Deuxième	8,3
Troisième	16,8
Quatrième	28,7
Supérieur	43,9

FACTEURS DÉTERMINANTS DE LA RÉCEPTION DU SUPPLÉMENT

Qu'en est-il des 80 % des membres du groupe programme qui n'ont reçu aucun versement? On s'est basé sur deux sources de données — l'enquête de suivi et les groupes de discussion — pour déterminer pourquoi ces membres de l'échantillon n'ont pas reçu le supplément malgré l'offre.

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient reçu des versements du supplément au cours de l'enquête de suivi, 23 % des membres du groupe programme ont répondu par l'affirmative⁴. On a ensuite demandé à ceux qui avaient répondu par la négative pourquoi ils n'avaient pas reçu un versement. La réponse la plus fréquente à cette question était qu'il était impossible de trouver un emploi admissible. Environ 42 % des répondants ont dit qu'« ils ne pouvaient trouver un emploi admissible à temps » et 8 % ont affirmé qu'« ils ne pouvaient trouver un emploi dans le cadre duquel ils travailleraient le nombre d'heures requis ». Le tableau 5.6 présente la fréquence de ces réponses et d'autres réponses données.

Tableau 5.6 : Principale raison pour laquelle les répondants n'ont pas reçu un versement du supplément

Raison	Pourcentage de membres du groupe programme (%)
N'a pu trouver un emploi dans les délais prescrits	41,7
N'a pu trouver un emploi à temps plein (30 heures par semaine)	7,8
A accepté un emploi sans aucune baisse de salaire ou de rémunération	12,6
Travailleur autonome	1,9
Ne savait pas	15,6
Raisons diverses ^a	8,3
Ne se souvenait pas du PSR	4,6
Est retourné aux études	2,9
Prévoyait retourner travailler pour l'employeur précédent ^b	1,8
Aucun intérêt	2,1
Trop d'efforts ou de paperasse	0,7

^aOn a demandé aux répondants de préciser les raisons diverses. Toute réponse donnée fréquemment est incluse dans le tableau.

^bBien que l'échantillon inclue uniquement les répondants qui ne s'attendaient pas à être rappelés au travail, certains travailleurs sont peut-être retournés chez leur employeur précédent quand même.

Il faut toutefois noter que la réponse « n'a pu trouver un emploi à temps plein » dissimule peut-être des différences appréciables dans les réactions à l'offre de supplément. Pour certains, l'offre de supplément les a peut-être fortement poussés à trouver du travail à temps plein. Pour eux, « n'a pu trouver un emploi à temps plein » pourrait signifier qu'ils n'ont pas été en mesure de trouver quel que genre de travail que ce soit, malgré leurs plus vaillants efforts. Pour d'autres, qui se préoccupaient moins de trouver un nouvel emploi rapidement et étaient plus intéressés à trouver un emploi convenable, « n'a pu trouver un emploi à temps plein » pourrait signifier qu'ils n'ont pas été en mesure de trouver un emploi particulier.

⁴Ces pourcentages ne correspondent pas exactement à ceux tirés des données du SIGP susmentionnées, parce que les échantillons en cause étaient différents et que les données de la mini-enquête contenaient probablement certaines erreurs de mémoire.

Heureusement, il était possible d'examiner ces résultats de façon plus approfondie à partir des conclusions des rencontres des groupes de discussion tenues avec les participants un mois après la fin de leur période de recherche d'emploi. Deux rencontres ont eu lieu : l'une avec 18 prestataires du supplément et l'autre, avec 30 non-prestataires.

L'une des constatations les plus frappantes tirées du groupe de non-prestataires était la pertinence limitée perçue de l'offre de supplément, même si la majorité des participants avaient prévu rester au sein de la population active après leur mise à pied. De nombreux participants ont affirmé que l'offre de supplément n'avait « presque aucune importance » ou « aucune importance » pendant qu'ils cherchaient un emploi. Selon l'un des participants :

Il [le supplément] était secondaire. Il n'était pas une priorité. Ma priorité était de trouver un emploi. Je voulais un emploi qui correspondait bien à mes antécédents et à mon éducation, donc je n'étais pas disposé à accepter n'importe quoi. Ce n'était pas vraiment une question d'argent.

Lorsqu'on a demandé aux participants aux groupes de discussion pourquoi ils n'avaient pas d'emploi, certains ont répondu qu'ils avaient d'autres sources de revenus (par exemple, un conjoint qui travaille, des indemnités de départ ou une pension) qui leur permettaient de prendre leur temps pour trouver un emploi. D'autres ont signalé qu'ils faisaient face à des obstacles considérables au réemploi parce qu'ils étaient plus âgés ou n'avaient pas de compétences monnayables.

Étonnamment, l'offre de supplément n'avait rien à voir avec les décisions sur la recherche d'un emploi, même pour ceux qui s'en étaient prévalus. Seul un prestataire sur six a affirmé que l'offre de supplément avait joué un rôle « très important » dans leur recherche d'emploi⁵.

J'ai décidé que je retournerais travailler parce que j'étais presque à court d'argent. Et j'avais décidé que si le solde de mon compte chèques tombait sous [omis], je trouverais un emploi et je recommencerais à travailler. Si le supplément m'est offert, c'est bien. Sinon, je devrai me contenter de ce que je gagne.

Les prestataires du supplément semblaient avoir fait preuve de plus de flexibilité en ce qui a trait aux emplois qu'ils accepteraient et semblaient avoir entrepris leur recherche d'emploi plus tôt que les non-prestataires. Ainsi, c'est peut-être la flexibilité et le début hâtif de leur recherche d'emploi plutôt que la promesse d'un supplément de revenu qui les a poussés à trouver rapidement un nouvel emploi moins rémunérateur admissible au supplément.

Il est impossible de généraliser les résultats pour l'ensemble du groupe programme en fonction des groupes de discussion tenus avec un faible nombre de participants. Et même si ces résultats caractérisaient adéquatement l'ensemble du groupe programme, il est possible que certains de ses membres aient été touchés par l'offre de supplément, même si la plupart n'ont pas été touchés.

Afin d'examiner cette possibilité, on a analysé le rapport entre les caractéristiques de base des membres du groupe programme et s'ils ont reçu ou non un versement du supplément.

⁵La plupart de ces participants aux groupes de discussion ont déclaré que l'offre avait eu « une certaine ou une faible importance » dans leur recherche d'emploi. On ne doit pas oublier toutefois que seuls 18 prestataires du supplément ont pris part à ces groupes de discussion.

Catégorisation des membres du groupe programme

La première étape de cette analyse consistait à classer les membres du groupe programme selon quatre catégories en fonction des données de l'enquête de suivi au sujet de leurs périodes d'emploi⁶. Les quatre catégories étaient formées de ceux qui, au cours de la période de recherche d'emploi du PSR :

- n'avaient pas trouvé un emploi à temps plein et par conséquent, n'étaient pas admissibles au supplément;
- avaient trouvé un emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent, mais cet emploi ne répondait pas aux conditions du supplément (par exemple, parce qu'il s'agissait d'un emploi autonome ou d'un emploi antérieur);
- avaient trouvé un nouvel emploi à temps plein admissible qui était autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent, et par conséquent, étaient admissibles à l'assurance-rémunération, ou
- avaient trouvé un nouvel emploi à temps plein admissible moins rémunérateur que leur emploi précédent et par conséquent, avaient droit aux versements.

Le tableau 5.7 présente les pourcentages des membres du groupe programme qui font partie de chacun de ces groupes. Comme on peut le constater, 57,6 % des membres n'avaient pas trouvé un emploi à temps plein au cours de la période de recherche d'emploi de six mois du PSR et par conséquent, n'étaient pas admissibles au supplément. De plus, 3,7 % de ces membres avaient trouvé un emploi à temps plein, mais n'étaient pas admissibles au supplément en raison de la nature de leur travail (habituellement parce qu'il s'agissait d'un emploi autonome ou qu'ils retournaient à un emploi précédent). Environ 12 % des membres du groupe programme étaient admissibles à l'assurance-rémunération parce qu'ils avaient trouvé un nouvel emploi à temps plein autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent. En dernier lieu, 26,8 % des membres avaient droit au supplément car ils avaient trouvé un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent.

Tableau 5.7 : Expérience de réemploi des membres du groupe programme pendant six mois

	Nombre	Pourcentage
N'ont pas trouvé un emploi à temps plein dans les délais prescrits	1 303	57,6
Ont trouvé un emploi à temps plein dans les délais prescrits	961	42,4
Ont trouvé un emploi à temps plein dans les délais prescrits qui :		
Ne satisfaisait pas aux exigences du supplément	84	3,7
Était autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent	270	11,9
Était moins rémunérateur que leur emploi précédent	607	26,8

Source : Enquête de suivi après 15 mois.

⁶En raison d'erreurs inévitables dans les données de l'enquête, les résultats présentés dans la présente partie ne sont qu'approximatifs. Néanmoins, ils rendent assez bien compte des expériences de réemploi du début des membres du groupe programme.

Caractéristiques de base et probabilité du réemploi

La deuxième étape de l'analyse visait à estimer un modèle de régression logistique du rapport entre les caractéristiques de base individuelles et la probabilité du réemploi à temps plein pendant la période de recherche d'emploi du PSR. Ce modèle a été estimé séparément pour les hommes et les femmes⁷. Des variables indépendantes ont été choisies pour le modèle en fonction de ce qu'on avait appris des groupes de discussion du PSR et de la recherche antérieure au sujet des facteurs déterminants du réemploi chez les travailleurs déplacés. Ces variables incluaient, entre autres, l'âge, l'éducation, la durée de l'emploi antérieur, l'état civil, les revenus antérieurs et l'affiliation syndicale, en plus de variables pour signaler la présence de sources de revenus de rechange.

Le tableau C.1 à l'annexe C illustre les résultats du modèle. Ils indiquent que l'âge était l'un des facteurs déterminants les plus importants du réemploi. Chaque année supplémentaire réduisait la probabilité de trouver un emploi à temps plein d'environ 1 %. Cette constatation rejoignait les commentaires de plusieurs participants des groupes de discussion selon lesquels l'âge était un obstacle important au réemploi. Une deuxième constatation connexe indiquait que les travailleurs qui avaient été au service de leur employeur précédent longtemps étaient moins susceptibles que d'autres de retourner travailler rapidement. Une troisième constatation importante indiquait que les travailleurs qui avaient des revenus plus élevés dans leur emploi précédent étaient beaucoup plus enclins que d'autres à trouver un emploi rapidement. Ces trois résultats valent tant pour les hommes que pour les femmes.

Toutefois, contre toute attente, l'accès du travailleur à des sources supplémentaires de revenu du ménage n'avait aucun rapport avec sa réussite à dénicher un emploi. Par exemple, les travailleurs qui avaient reçu des indemnités de départ à leur mise à pied n'étaient ni plus ni moins susceptibles de retourner rapidement travailler. Il en était de même pour ceux qui profiteraient du revenu d'un autre membre de leur ménage.

Réception du supplément parmi ceux qui y étaient admissibles

La troisième étape de l'analyse consistait à estimer le pourcentage de travailleurs qui avaient reçu des versements comparativement à ceux qui y étaient admissibles au cours de la période de recherche d'emploi de six mois. Le nombre total de travailleurs qui avaient reçu des versements, soit 508, était facile à déterminer à l'aide des données du SIGP⁸. Il était toutefois plus difficile d'estimer le nombre total de travailleurs qui étaient admissibles à ces versements.

Pour l'analyse, il fallait combiner les données du SIGP avec les données de l'enquête de suivi. En raison du contrôle approfondi des données par le personnel du PSR, tous les travailleurs qui ont reçu des versements pouvaient être identifiés à l'aide des données du SIGP et on pouvait supposer qu'ils y étaient admissibles. Toutefois, les données du SIGP ne

⁷Ces modèles ont été estimés séparément pour les hommes et les femmes parce qu'il s'agit de la démarche habituelle dans le cadre de recherches sur le marché du travail. Cependant, puisque les résultats du PSR étaient semblables pour les hommes et les femmes (voir les tableaux 6.10 et 6.11), les résultats sont habituellement présentés pour l'ensemble de l'échantillon.

⁸Le nombre de prestataires du supplément (508) n'est pas le même que celui mentionné dans des parties précédentes du rapport (607) parce que la présente analyse se basait sur des données sur l'emploi et par conséquent, a fait appel à l'échantillon de l'enquête de suivi après 15 mois plutôt qu'à l'échantillon du SIGP.

pouvaient servir à identifier les travailleurs qui étaient admissibles au supplément, mais qui n'avaient reçu aucun versement. Ainsi, l'enquête de suivi a servi à cette fin. Cependant, étant donné les erreurs dans l'enquête, particulièrement celles portant sur des dates de début d'emploi indûment signalées et sur les salaires à l'embauchage, l'identification des travailleurs admissibles au supplément basée sur l'enquête a fait l'objet d'erreurs de mesure. Néanmoins, il s'agissait de la meilleure façon possible de les identifier.

Les travailleurs qui, pendant la période de recherche d'emploi de six mois, avaient signalé un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent étaient placés dans la catégorie des personnes admissibles au supplément, tout comme tous les travailleurs qui l'ont réellement reçu⁹. Un total de 705 membres du groupe programme ont satisfait à cette condition. Ainsi, 705 des 2 264 membres du groupe programme semblaient avoir droit aux versements. Étant donné que 508 travailleurs ont reçu des versements, 508 sur 705 membres, ou 72,1 % des personnes admissibles au supplément ont reçu des versements pendant la période de recherche d'emploi de six mois.

Tableau 5.8 : Pourcentage des membres du groupe programme admissibles qui ont reçu des versements du supplément

	Nombre	Pourcentage (%)
Total	2 264	100,0
Travaillait à temps plein pendant la période de recherche d'emploi	1 037	45,8
Occupait à temps plein un emploi admissible pendant la période de recherche d'emploi	960	42,4
Occupait à temps plein un emploi admissible mais moins rémunérateur que l'emploi précédent pendant la période de recherche d'emploi (ou avait reçu un versement du supplément)	705	31,1
Avait reçu un versement du supplément	508	22,4
Participants admissibles qui ont reçu des versements	508 sur 705	72,1

Source : Enquête de suivi après 15 mois et SGIP.

Analyse de régression

La quatrième et dernière étape dans l'analyse consistait à estimer le modèle de régression logistique des facteurs servant à déterminer si les travailleurs admissibles au supplément l'avaient reçu. Le tableau C.2 à l'annexe C présente les résultats de cette analyse. Il révèle que le facteur déterminant le plus important pour la réception du supplément parmi les personnes

⁹L'exactitude des renseignements tirés de l'enquête est fonction de la mesure dans laquelle les répondants à l'enquête pouvaient se rappeler les détails exacts de leur expérience professionnelle. Si les données ne sont pas précises, certains membres du groupe programme peuvent être placés dans la mauvaise catégorie. En principe, tous les membres du groupe programme feront partie de l'une de six catégories. Parmi les membres *classés comme ayant droit aux versements du supplément* selon l'enquête de suivi après 15 mois, les membres étaient (1) admissibles au supplément et avaient reçu des versements, (2) étaient admissibles, mais n'avaient reçu aucun versement, ou (3) n'étaient pas admissibles et n'avaient reçu aucun versement. Les membres *classés comme n'ayant pas droit aux versements du supplément* selon l'enquête de suivi après 15 mois étaient (4) admissibles et avaient reçu des versements du supplément, (5) étaient admissibles et n'avaient reçu aucun versement du supplément, ou (6) n'étaient pas admissibles et n'avaient reçu aucun versement. En pratique, seuls les membres du premier et du quatrième groupes peuvent être identifiés. Il est impossible de différencier le groupe deux du groupe trois ou le groupe cinq du groupe six. Par conséquent, seules des approximations du nombre de membres du groupe programme qui étaient admissibles aux versements ont été données.

y étant admissibles était le montant du versement éventuel — plus le versement était élevé, plus il était probable qu'ils le recevraient¹⁰. En fonction du modèle estimé, une augmentation de 100 \$ du versement hebdomadaire pourrait entraîner une hausse de 19 % dans la probabilité qu'un travailleur admissible au supplément le recevrait.

Les taux de réception du supplément ne variaient pas beaucoup en fonction des autres caractéristiques, telles que l'âge et le sexe, incluses dans le modèle. Par conséquent, il semble probable que la plupart des travailleurs admissibles au supplément étaient bien informés des modalités et conditions de leur offre de supplément.

INSCRIPTION À L'ASSURANCE-RÉMUNÉRATION

Comme on l'a mentionné auparavant, le PSR offrait une assurance-rémunération aux membres du groupe programme qui trouvaient rapidement un nouvel emploi à temps plein autant sinon plus rémunérateur que leur emploi précédent. Ces travailleurs pouvaient s'inscrire à l'assurance-rémunération en communiquant avec le personnel du PSR et en remplissant des formules simples. Cela leur permettrait de recevoir des versements dans l'éventualité où leurs revenus marquaient un recul comparativement à ceux de leur emploi précédent n'importe quand pendant le reste de leur période d'admissibilité de deux ans.

Dans l'ensemble, 12 % des membres du groupe programme avaient droit à l'assurance-rémunération en trouvant un nouvel emploi à temps plein. Mais seulement un de ces membres sur huit s'est inscrit. Par conséquent, seulement 1,5 % de tous les membres du groupe programme se sont inscrits à l'assurance-rémunération. Parmi ce petit groupe (44 travailleurs), seuls sept ont réellement reçu des versements du supplément.

Le manque d'intérêt manifeste à l'égard de l'assurance-rémunération offerte par le PSR semblait être un prolongement direct de la tendance relevée parmi les travailleurs admissibles à des versements immédiats — plus faible était le versement prévu, plus faible était la probabilité d'inscription. En ce qui a trait à l'assurance-rémunération, le versement comptant immédiat était de zéro et très peu de membres admissibles du groupe programme se sont inscrits.

¹⁰Pour ceux qui avaient réellement reçu des versements, la variable « montant du supplément » était définie comme étant le versement moyen pendant les six premières semaines d'admissibilité. Pour ceux qui n'avaient reçu aucun versement, le montant possible du supplément a été calculé en fonction des gains assurables signalés avant la mise à pied et du salaire hebdomadaire de début de l'emploi à temps plein qui a commencé pendant la période de recherche d'emploi.

Chapitre 6 : Les impacts du programme

Le chapitre 5 porte sur les tendances de réception du supplément du PSR. Toutefois, étant donné que la réception du supplément ne signifie pas nécessairement un changement de comportement causé par le PSR, ces résultats ne permettent pas d'évaluer les impacts du programme. Le présent chapitre traite des impacts estimés sur le comportement à l'égard de la recherche d'emploi, l'emploi, les revenus, les taux de traitement et les prestations d'assurance-chômage. Ces estimations sont basées sur une comparaison des résultats pour le groupe programme et le groupe témoin.

Deux sources de données principales ont servi à l'analyse. L'enquête de suivi après 15 mois contenait l'information sur le comportement à l'égard de la recherche d'emploi, l'emploi, les revenus et les taux de traitement, tandis qu'on a puisé l'information sur la durée et le montant des prestations d'a.-c. des dossiers administratifs de l'assurance-chômage¹. Des renseignements supplémentaires tirés des groupes de discussion, des entrevues téléphoniques approfondies et des comptes rendus des appels à la ligne téléphonique sans frais du PSR ont servi à interpréter les résultats relatifs aux impacts.

RÉSULTATS CLÉS

L'analyse des données recueillies sur le PSR a révélé ce qui suit :

- **Impacts sur le comportement à l'égard de la recherche d'emploi.** Les membres du groupe programme et les membres du groupe témoin ont eu des comportements très semblables en ce qui a trait à la recherche d'emploi. Les deux groupes ont commencé à chercher un emploi peu après leur mise à pied, ont déployé beaucoup d'efforts et ont utilisé des méthodes semblables de recherche. La seule mais très importante différence observée était que les membres du groupe programme étaient un peu plus enclins à envisager de nouveaux types d'emploi, y compris des emplois qui étaient moins rémunérateurs que leur emploi précédent.
- **Impacts sur l'emploi.** Grâce au PSR, quelques travailleurs déplacés ont trouvé un emploi à temps plein un peu plus tôt qu'en l'absence du supplément. Cet effet sur le réemploi s'est fait sentir pour la première fois vers la fin de la période de six mois de recherche d'emploi prévue par le PSR. Il était également causé, dans des proportions plus ou moins égales, par un passage de l'emploi à temps partiel à l'emploi à temps plein et par une augmentation de l'emploi global.

¹Pour certains membres de l'échantillon, l'information n'était pas incluse dans les deux sources de données. Toutefois, l'analyse n'excluait pas les membres d'un échantillon s'ils ne faisaient pas partie de l'autre échantillon, afin de maximiser la taille de chaque échantillon. Les tests de sensibilité décrits à l'annexe A indiquent que les différences entre les échantillons n'ont pas entraîné de différences significatives dans les estimations des impacts.

- **Impacts sur les revenus et les taux de traitement.** Le PSR a peut-être réduit légèrement les taux de traitement et les revenus, mais ces résultats n'étaient pas statistiquement significatifs.
- **Impacts sur les prestations d'assurance-chômage.** Le PSR n'a réduit ni la durée ni le montant total des prestations.
- **Impacts pour les sous-groupes.** Le PSR a sensiblement facilité le réemploi à temps plein pour plusieurs sous-groupes de travailleurs déplacés, mais n'a causé d'importants impacts pour aucun. Ainsi, le léger impact moyen observé pour l'ensemble de l'échantillon se traduit en légers impacts pour plusieurs sous-groupes différents plutôt qu'en importants impacts pour quelques sous-groupes. Le léger accroissement du retour rapide au travail à temps plein n'a réduit les prestations d'a.-c. pour aucun sous-groupe comme nous l'expliquerons plus loin dans le présent chapitre.

IMPACTS SUR LE COMPORTEMENT À L'ÉGARD DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Le PSR offrait aux travailleurs déplacés une incitation financière considérable à trouver un nouvel emploi à temps plein le plus tôt possible. La plupart des membres de l'échantillon gagneraient davantage en travaillant à temps plein et en profitant du supplément qu'en restant au chômage et en touchant des prestations. À vrai dire, les revenus additionnés du supplément pourraient presque entièrement remplacer la rémunération hebdomadaire précédente et ainsi, le PSR pourrait avoir une grande influence sur les décisions relatives à la recherche d'emploi. D'autre part, puisque la seule façon de recevoir des versements du supplément consistait à accepter un emploi moins rémunérateur, il était impossible de déterminer combien de travailleurs déplacés envisageraient l'offre de supplément comme étant une incitation importante.

On a demandé aux participants de quelles façons précises le PSR a pu agir sur leur recherche d'emploi : 25,3 % des membres du groupe programme qui ont répondu à l'enquête de suivi ont affirmé qu'il les avait poussés à entreprendre leur recherche d'emploi plus tôt; 28,5 % ont déclaré qu'il les avait menés à passer plus de temps par semaine à chercher un emploi une fois leur recherche entreprise; 44,3 % ont indiqué qu'il leur avait permis de chercher un différent type d'emploi; et 64,6 % des répondant ont dit que le PSR avait fait en sorte qu'ils soient plus disposés à accepter un emploi moins rémunérateur. Par conséquent, peu de membres du groupe programme croyaient que le PSR avait influencé le choix du début ou l'intensité de leur recherche d'emploi, mais nombre d'entre eux étaient d'avis qu'il les avait poussés à élargir leurs horizons.

De plus amples renseignements ont été puisés de discussions approfondies avec 48 travailleurs déplacés de Toronto et d'Oshawa qui ont participé aux groupes de discussion un mois après la fin de la période de recherche d'emploi prévue par le PSR². La plupart de ces participants croyaient que le PSR était une bonne idée, mais qu'il ne les concernait pas. Dans l'ensemble, quatre participants aux groupes de discussion sur dix étaient d'avis que le PSR

²Comme on l'a mentionné plus tôt, des rencontres de groupes de discussion ont eu lieu à Toronto et à Oshawa parce qu'il s'agissait des deux plus grands centres d'étude et qu'ils étaient situés à proximité.

avait influencé leurs décisions à l'égard de la recherche d'emploi — surtout en les poussant à envisager des emplois qu'ils n'auraient envisagés auparavant. Ceux qui croyaient que le PSR avait influencé leur recherche d'emploi n'avaient souvent entrepris une recherche d'emploi plus proactive que plusieurs mois après, jusqu'à ce que le besoin d'accepter un emploi moins rémunérateur ait commencé à se faire sentir. Ce besoin, en plus de la prise de conscience que l'offre de supplément prendrait bientôt fin, a incité les répondants à envisager une plus grande variété d'emplois.

Bien que de nombreux membres du groupe programme fussent d'avis que le PSR avait influencé leur comportement à l'égard de la recherche d'emploi, le programme n'a eu aucun impact manifeste sur leurs activités *réelles* de recherche d'emploi, comme le démontre la comparaison des activités de recherche d'emploi signalées lors de l'enquête de suivi par les membres du groupe programme et les membres du groupe témoin, au tableau 6.1. La partie supérieure du tableau présente les réponses de tous les membres du groupe programme et celles des membres du groupe témoin. La partie inférieure renferme les réponses des 94 % des membres des groupes programme et témoin qui avaient cherché un nouvel emploi³.

Tableau 6.1 : Impacts du PSR sur les activités de recherche d'emploi

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Niveau de signification ^c
Tous les membres de l'échantillon				
<i>Pourcentage des membres qui :</i>				
Ont commencé à chercher un emploi avant leur mise à pied	26,0	27,2	-1,2	0,35
Ont commencé à chercher un emploi après leur mise à pied	67,7	66,6	1,1	0,44
N'ont pas cherché un emploi	6,2	6,1	0,1	0,85
<i>Pourcentage des membres qui ont cherché :</i>				
Un emploi à temps plein seulement	45,9	47,7	-1,8	0,24
Un emploi à temps partiel seulement	4,2	4,6	-0,4	0,50
Un emploi à temps plein ou à temps partiel	43,7	41,6	2,1	0,17
Aucun emploi	6,2	6,1	0,1	0,85
<i>Pourcentage des membres qui ont communiqué avec :</i>				
Des employeurs directement ^a	88,8	87,7	1,1	0,25
Des amis et parents	80,9	82,6	-1,7	0,15
Des entreprises qui avaient placé des annonces	78,8	79,1	-0,3	0,81
Un service de placement gouvernemental	75,0	74,0	1,0	0,46
Un service de placement privé	40,1	39,3	0,8	0,60
Un syndicat	5,1	5,3	-0,2	0,82

³Étant donné que la plupart des membres de l'échantillon avaient cherché un nouvel emploi, le biais de sélection avait très peu de marge pour influencer les comparaisons des résultats des membres du groupe programme et des membres du groupe témoin qui avaient cherché un nouvel emploi.

Tableau 6.1 : Impacts du PSR sur les activités de recherche d'emploi (suite)

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Niveau de signification ^c
<i>Pourcentage des membres qui ont :</i>				
Envisagé un nouveau type d'emploi	78,0	75,9	2,1*	0,10
Refusé une offre d'emploi à temps plein	8,9	8,0	0,9	0,28
Refusé une offre d'emploi à temps partiel	6,1	5,7	0,4	0,57
<i>Pourcentage de membres qui :</i>				
N'ont pas déménagé	75,1	74,4	0,7	0,60
Ont déménagé à moins de 150 km	18,1	19,2	-1,1	0,35
Ont déménagé à plus de 150 km	6,8	6,4	0,4	0,58
Membres de l'échantillon qui ont essayé de chercher un nouvel emploi				
Nombre moyen de semaines après la mise à pied avant d'entreprendre la recherche d'emploi ^b	1,5	1,6	-0,1	0,73
<i>Pendant une semaine caractéristique de recherche d'emploi :</i>				
Nombre moyen d'heures passées à chercher un emploi	18,3	18,0	0,3	0,43
Nombre moyen d'employeurs rencontrés	6,0	5,7	0,3	0,27
Nombre moyen d'employeurs appelés	7,5	7,4	0,1	0,90
Nombre moyen d'employeurs à qui ils ont écrit	8,1	7,9	0,2	0,58

^aPar téléphone, par le courrier ou en personne.

^bInclut les valeurs nulles pour les membres de l'échantillon qui ont entrepris leur recherche d'emploi *avant* ou *dès* la mise à pied. Les moyennes correspondantes pour les membres de l'échantillon qui ont commencé à chercher un emploi *après* leur mise à pied étaient de 2,1 semaines pour les membres du groupe programme et de 2,2 semaines pour les membres du groupe témoin.

^cLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Les résultats du tableau 6.1 indiquent que le PSR n'a eu presque aucun effet sur le comportement à l'égard de la recherche d'emploi. L'impact estimé le plus important, et le seul qui était statistiquement significatif, était pour la catégorie « ont envisagé un nouveau type d'emploi ». Ainsi, en raison du PSR, quelques travailleurs déplacés ont peut-être considéré une plus grande variété d'emplois. Ce résultat correspond aux impressions des membres du groupe programme sur la façon dont le PSR a influencé leur comportement à l'égard de la recherche d'emploi. De plus, il cadre avec la façon dont le PSR devait en théorie influencer ce comportement.

Toutefois, le comportement à l'égard de la recherche d'emploi des membres du groupe programme ne s'est distingué de celui des membres du groupe témoin d'aucune autre façon perceptible. Par exemple, le moment choisi pour leur recherche d'emploi était presque identique. Plus d'un quart des membres de chaque groupe avaient entrepris leur recherche d'emploi avant leur mise à pied, et les deux tiers l'ont entreprise après (6 % des membres n'ont pas cherché un

nouvel emploi). Ceux qui ont commencé à chercher un emploi après avoir été licenciés l'ont en général fait en l'espace de deux semaines⁴.

Les membres du groupe programme et du groupe témoin ont cherché un emploi avec la même intensité. Pendant une semaine caractéristique, les membres des deux groupes ont passé dix-huit heures à chercher un emploi en moyenne, ont rencontré six employeurs, ont communiqué par téléphone avec sept employeurs et par écrit, avec huit employeurs.

Qui plus est, les membres du groupe programme et du groupe témoin ont utilisé des méthodes semblables pour trouver un nouvel emploi. Ils ont communiqué directement avec des employeurs, ont demandé à des amis et parents s'ils connaissaient des possibilités d'emploi, ont répondu à des annonces dans les journaux et ont communiqué avec un service de placement gouvernemental (probablement leur CRHC local). Toutefois, moins de la moitié des membres ont fait appel à un service de placement privé et très peu se sont adressés à leur syndicat.

Même la répartition du travail à temps partiel et du travail à temps plein était la même entre les deux groupes. Très peu de membres de l'un ou l'autre groupe (environ 4 %) ont cherché uniquement un emploi à temps partiel : la moitié ont cherché uniquement un emploi à temps plein et l'autre moitié, un emploi à temps partiel ou un emploi à temps plein. Un très faible nombre de membres ont refusé une offre d'emploi à temps plein ou à temps partiel.

En dernier lieu, très peu de membres de l'un ou l'autre groupe ont déménagé très loin pour occuper un nouvel emploi (moins de 7 %), bien que deux membres sur dix aient déménagé assez près au cours de la période de suivi.

En résumé, les membres du groupe programme et du groupe témoin ont entrepris leur recherche d'emploi rapidement, ont déployé de grands efforts et ont utilisé des méthodes semblables pour ce faire. La seule différence appréciable était que les membres du groupe programme étaient un peu plus susceptibles d'envisager de nouveaux types d'emplois.

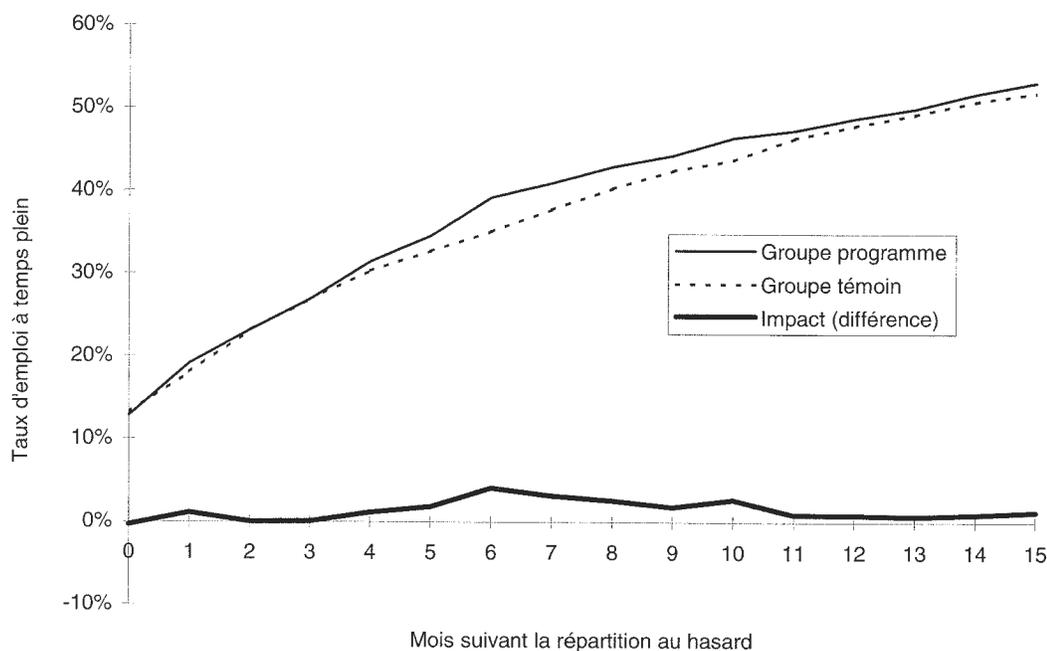
IMPACTS SUR L'EMPLOI

Puisque le PSR était conçu pour stimuler le réemploi à temps plein, son impact sur l'emploi à temps plein était donc le point de mire de l'évaluation. La figure 6.1 illustre cet impact en représentant graphiquement les taux d'emploi à temps plein pour le groupe programme et pour le groupe témoin, en commençant par le mois de la répartition au hasard (le mois 0 sur la figure) et pour les quinze prochains mois⁵. Le taux d'emploi à temps plein est défini comme étant le pourcentage des membres d'un groupe qui ont travaillé un minimum de trente heures pendant au moins la première semaine d'un mois en particulier. La figure représente aussi graphiquement la *différence* mensuelle dans les taux d'emploi à temps plein pour les deux groupes. Cette différence est une mesure de l'impact du PSR.

⁴Étant donné que la répartition au hasard a été effectuée en moyenne huit semaines après la présentation de la demande au PSR, la plupart des membres de l'échantillon avaient entrepris leur recherche d'emploi avant de savoir dans quel groupe ils seraient répartis. Ainsi, la date moyenne du début de la recherche pour les deux groupes devait vraisemblablement être la même. Et puisque la plupart des membres de l'échantillon ont commencé à chercher un emploi peu après leur mise à pied (donc, avant la répartition au hasard), la date moyenne du début de la recherche pour les deux groupes serait vraisemblablement la même. Cependant, le PSR avait encore le temps d'influencer d'autres caractéristiques du processus de recherche d'emploi.

⁵Les quinze premiers mois après la répartition au hasard comprenaient la période de suivi de l'analyse des impacts du PSR.

Figure 6.1 : Impact du PSR sur les taux d'emploi à temps plein mensuels pour les membres de l'échantillon



Les résultats et les impacts présentés dans la figure, ainsi que dans l'ensemble du chapitre, sont basés sur les comparaisons des moyennes ou des pourcentages corrigées par régression (telles que discutées au chapitre 3). L'annexe A décrit de quelle façon ces estimations ont été obtenues⁶.

Examinons les résultats, en commençant par ceux du groupe témoin. Quelques membres de ce groupe (environ 13 %) sont retournés au travail au cours du mois de leur répartition au hasard, puisque la répartition était effectuée, en général, huit semaines après la présentation de leur demande au PSR⁷. Par conséquent, ils avaient le temps de trouver un nouvel emploi avant la répartition au hasard.

Au fur et à mesure qu'un autre mois passait, le pourcentage de membres du groupe témoin qui occupaient un emploi à temps plein augmentait graduellement pour atteindre 52 % au mois 15. Ce résultat illustre deux faits importants. Premièrement, nombre de travailleurs déplacés ont trouvé un nouvel emploi à temps plein sans aucune incitation spéciale. Par conséquent, il s'avérait primordial de documenter cette expérience et de s'en servir pour les impacts du PSR. Deuxièmement, le même résultat révèle que même quinze mois après la répartition au hasard, ou plus de 17 mois après la mise à pied, la moitié des travailleurs déplacés du groupe témoin n'étaient pas retournés au travail à temps plein — une indication manifeste des graves problèmes qu'ils avaient sur le marché du travail.

⁶Les analyses présentées au tableau A.4 de l'annexe A indiquent que les rajustements par régression ont peu influencé l'importance des estimations des impacts, bien qu'ils aient quelque peu réduit les erreurs-types. Ainsi, la validité interne des estimations d'impact provient de la planification des expériences plutôt que des modèles de régression.

⁷De plus, une partie du mois de la répartition au hasard est survenue après la date de la répartition au hasard pour la plupart des membres de l'échantillon.

Les taux de réemploi à temps plein pour le groupe programme étaient presque identiques à ceux du groupe témoin au moment de la répartition au hasard et pendant plusieurs mois par la suite. Mais, à partir du mois 5 et particulièrement au mois 6, alors que leur délai de recherche d'emploi tirait à sa fin, davantage de membres du groupe programme que de membres du groupe témoin avaient accepté un emploi à temps plein. La différence (environ de quatre points de pourcentage à son maximum) a graduellement diminué au cours des prochains mois lorsque les membres du groupe témoin ont rattrapé les membres du groupe programme. Près d'un an après la répartition au hasard, les taux d'emploi à temps plein pour les deux groupes étaient en général les mêmes et le sont restés par la suite.

Cette tendance rejoint les résultats des groupes de discussion selon lesquels le faible pourcentage de membres du groupe témoin pour qui le PSR était significatif ont commencé à prendre le programme plus au sérieux vers la fin de leur période de recherche d'emploi de six mois.

Le tableau 6.2 présente les chiffres illustrés à la figure 6.1. Les deux premières colonnes du tableau énumèrent les taux d'emploi à temps plein mensuels pour le groupe programme et le groupe témoin. La troisième colonne donne la différence entre la première et la deuxième colonne. Cette différence s'avère une estimation directe de l'impact du PSR. La quatrième colonne du tableau indique le niveau de signification statistique (ou la valeur prédictive) pour chaque estimation d'impact mensuelle. La division entre la partie supérieure et la partie inférieure du tableau représente approximativement la fin de la période de recherche d'emploi du PSR⁸.

Comme on peut le constater, les taux d'emploi à temps plein pour le groupe programme et le groupe témoin étaient presque les mêmes jusqu'aux mois 5 et 6, au moment où le taux du groupe programme a commencé à dépasser celui du groupe témoin. La différence la plus marquée et la plus statistiquement significative était de 4,1 % au mois 6. Cette différence est restée significative pendant trois des quatre mois suivants, après lesquels le groupe témoin a rattrapé le groupe programme.

Il importe d'envisager la mesure dans laquelle cet impact est causé par un passage du travail à temps partiel au travail à temps plein plutôt que par une augmentation globale du retour rapide au travail. Les trois tableaux suivants apportent des éclaircissements. Le tableau 6.3 présente les estimations des impacts du PSR sur les taux d'emploi à temps partiel mensuels. Le tableau 6.4 renferme les estimations des impacts du PSR sur les taux d'emploi globaux mensuels, tandis que le tableau 6.5 résume ces impacts pour la période de recherche d'emploi de six mois prévue par le PSR⁹.

⁸La période exacte de recherche d'emploi accordée par le PSR était de 26 semaines à partir de la *semaine* de la répartition au hasard, et non six mois à partir du *mois* de la répartition.

⁹Bien que les résultats présentés au tableau 6.5 soient pour les mois 1 à 6 suivant la répartition au hasard (afin de conserver la même présentation que pour les autres résultats relatifs à l'emploi mensuel), ils sont presque identiques à ceux obtenus pendant la période de recherche d'emploi exacte de 26 semaines du PSR (pour les semaines 1 à 26 après la semaine de la répartition au hasard).

Tableau 6.2 : Impacts du PSR sur les taux d'emploi à temps plein mensuels

Mois suivant la répartition au hasard	Pourcentage de participants travaillant à temps plein ^a		Impact (%)	Niveau de signification ^b
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)		
Mois 0 (répartition au hasard)	12,8	13,2	-0,4	0,63
Mois 1	19,1	18,0	1,1	0,26
Mois 2	23,1	23,1	0,0	0,98
Mois 3	26,9	26,9	0,0	0,97
Mois 4	31,4	30,3	1,1	0,37
Mois 5	34,5	32,7	1,8	0,16
Mois 6	39,2	35,1	4,1***	0,00
Mois 7	41,0	37,8	3,2**	0,02
Mois 8	43,0	40,4	2,6*	0,06
Mois 9	44,3	42,5	1,8	0,18
Mois 10	46,5	43,8	2,7**	0,05
Mois 11	47,3	46,4	0,9	0,50
Mois 12	48,8	47,9	0,9	0,52
Mois 13	50,0	49,3	0,7	0,60
Mois 14	51,8	50,9	0,9	0,49
Mois 15	53,2	51,9	1,3	0,35

^aPourcentage de participants qui ont travaillé au moins 30 heures pendant au moins une semaine du mois en question.

^bLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Tableau 6.3 : Impacts du PSR sur les taux d'emploi à temps partiel mensuels

Mois suivant la répartition au hasard	Pourcentage des participants travaillant à temps partiel ^a		Impact (%)	Niveau de signification ^b
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)		
Mois 0 (répartition au hasard)	4,8	5,6	-0,8	0,24
Mois 1	5,4	7,5	-2,1***	0,00
Mois 2	6,3	8,3	-2,0***	0,01
Mois 3	7,5	9,2	-1,7**	0,03
Mois 4	7,7	9,5	-1,8**	0,03
Mois 5	8,7	10,3	-1,6*	0,07
Mois 6	8,6	10,6	-2,0**	0,02
Mois 7	8,6	10,8	-2,2***	0,01
Mois 8	9,2	10,9	-1,7*	0,05
Mois 9	9,9	11,3	-1,4	0,11
Mois 10	10,5	11,5	-1,0	0,27
Mois 11	10,7	11,8	-1,1	0,25
Mois 12	11,3	12,2	-0,9	0,32
Mois 13	11,8	12,3	-0,5	0,59
Mois 14	11,5	11,9	-0,4	0,65
Mois 15	10,9	12,0	-1,1	0,24

^aPourcentage de participants qui ont travaillé au moins une heure pendant au moins une semaine du mois en question, mais qui n'ont pas travaillé plus de 29 heures au cours de n'importe quelle semaine du mois.

^bLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Examinons tout d'abord les résultats pour l'emploi à temps partiel présentés au tableau 6.3. Le résultat dans ce cas était défini comme étant le pourcentage des membres d'un groupe qui travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) pendant au moins une semaine au cours d'un mois *et* qui ne travaillaient pas à temps plein au cours de n'importe quelle autre semaine du mois en question. Ainsi, le taux d'emploi à temps partiel indiqué au tableau 6.3 et le taux d'emploi à temps plein au tableau 6.2 ont été définis afin de s'exclure mutuellement.

Peu de membres de l'échantillon occupaient exclusivement des emplois à temps partiel. Pour le groupe témoin, le taux d'emploi à temps partiel débutait à 5,6 % pendant le mois de la répartition au hasard et atteignait lentement 12 % au mois 15. Pour le groupe programme, le taux au mois de la répartition au hasard était semblable à celui du groupe témoin. Toutefois, il n'a pas augmenté aussi rapidement et est resté d'environ 2 % inférieur au cours de l'année suivante. Cette différence était statistiquement significative jusqu'au mois 8¹⁰. Par conséquent, il semble que le PSR ait incité quelques membres du groupe programme à continuer à chercher un emploi à temps plein plutôt qu'à accepter un emploi à temps partiel peu après leur mise à pied. C'est pourquoi certains membres ont trouvé un emploi à temps plein plusieurs mois plus tard, comme en témoigne l'augmentation de l'emploi à temps plein à ce moment-là.

Mais la baisse de 2 % de l'emploi à temps partiel représente seulement la moitié de l'augmentation de 4 % de l'emploi à temps plein au sein du groupe programme au mois 6. Ainsi, l'autre moitié doit découler d'une augmentation globale de l'emploi.

Le tableau 6.4, supporte cette hypothèse, bien que les données soient douteuses en raison de sa signification statistique limitée. On y retrouve le pourcentage mensuel de membres du groupe programme et du groupe témoin qui travaillaient soit à temps partiel soit à temps plein, ou les deux. Ce taux d'emploi global équivaut à la somme du taux à temps partiel du tableau 6.3 et du taux à temps plein du tableau 6.2.

On constate que 18,8 % des membres du groupe témoin travaillaient pendant le mois de la répartition au hasard et que ce taux a atteint graduellement 63,9 % au mois 15. Le taux mensuel correspondant pour les membres du groupe programme était presque le même, sauf au mois 6, où il était supérieur de 2 %. Cette différence de deux points de pourcentage représente environ la moitié de l'augmentation signalée ci-dessus et causée par le supplément dans l'emploi à temps plein au mois 6.

Le tableau 6.5 interprète de façon différente les résultats précédents afin qu'ils soient plus lisibles. La première ligne du tableau présente les impacts sur le pourcentage des membres du groupe programme qui travaillaient à temps plein pendant au moins une semaine au cours de la *période de recherche d'emploi de six mois prévue par le PSR*. Comme le tableau l'indique, 42,3 % des membres du groupe programme avaient trouvé un emploi à temps plein au cours de cette période, comparativement à seulement 37,9 % des membres du groupe témoin. La différence de 4,4 % était statistiquement significative et résume l'impact du PSR sur l'emploi à temps plein.

¹⁰Puisque les taux d'emploi à temps partiel sous-jacents étaient si faibles, une différence de deux points de pourcentage était statistiquement significative.

Tableaux 6.4 : Impacts du PSR sur les taux d'emploi globaux mensuels

Mois suivant la répartition au hasard	Pourcentage de participants travaillant à n'importe quel moment ^a			Niveau de signification ^b
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Impact (%)	
Mois 0 (répartition au hasard)	17,7	18,8	-1,1	0,23
Mois 1	24,5	25,5	-1,0	0,39
Mois 2	29,4	31,4	-2,0	0,12
Mois 3	34,3	36,0	-1,7	0,20
Mois 4	39,1	39,8	-0,7	0,63
Mois 5	43,2	43,0	0,2	0,88
Mois 6	47,8	45,7	2,1	0,13
Mois 7	49,5	48,6	0,9	0,50
Mois 8	52,2	51,3	0,9	0,54
Mois 9	54,2	53,8	0,4	0,79
Mois 10	57,0	55,3	1,7	0,22
Mois 11	58,1	58,3	-0,2	0,91
Mois 12	60,1	60,2	-0,1	0,97
Mois 13	61,8	61,6	0,2	0,89
Mois 14	63,3	62,8	0,5	0,70
Mois 15	64,1	63,9	0,2	0,90

^aPourcentage de participants qui ont travaillé au moins une heure pendant au moins une semaine du mois en question.

^bLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Tableau 6.5 : Impacts du PSR sur le pourcentage des travailleurs déplacés qui travaillaient à temps plein, à temps partiel ou les deux au cours des six premiers mois suivant la répartition au hasard

	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Impact (%)	Niveau de signification ^d
Travaillaient à temps plein ^a	42,3	37,9	4,4***	0,00
Travaillaient seulement à temps partiel ^b	8,4	10,5	-2,1**	0,02
Travaillaient n'importe quand ^c	50,7	48,4	2,3*	0,09

^aTravaillaient 30 heures ou plus pendant au moins une semaine.

^bTravaillaient entre 1 et 29 heures pendant au moins une semaine, mais n'ont jamais travaillé 30 heures ou plus.

^cTravaillaient une heure ou plus pendant au moins une semaine.

^dLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

La deuxième ligne du tableau indique que 8,4 % des membres du groupe programme comparativement à 10,5 % des membres du groupe témoin ont travaillé à temps partiel pendant au moins une semaine au cours de la période de recherche d'emploi prévue par le PSR, mais n'ont jamais travaillé à temps plein. La différence de -2,1 % était statistiquement significative et résume l'effet du PSR sur l'emploi à temps partiel.

La troisième et dernière ligne du tableau révèle que 50,7 % des membres du groupe programme comparativement à 48,4 % des membres du groupe témoin ont travaillé soit à temps partiel soit à temps plein ou les deux, pendant au moins une semaine au cours de la période de recherche d'emploi prévue par le PSR. La différence de 2,3 % était statistiquement significative et illustre l'effet du PSR sur l'emploi global.

Par conséquent, l'augmentation de 4,4 % dans l'emploi à temps plein causée par le PSR peut être interprétée comme une baisse de 2,1 % dans l'emploi à temps partiel et une hausse de 2,3 % dans l'emploi global.

En résumé, le PSR a incité quelques travailleurs déplacés à accepter un nouvel emploi à temps plein plus rapidement qu'en l'absence du programme. Cet effet s'est produit vers la fin de la période de recherche d'emploi de six mois et reflète à parts égales un passage de l'emploi à temps partiel à l'emploi à temps plein et d'une augmentation dans l'emploi global.

IMPACTS SUR LES REVENUS ET LES TAUX DE TRAITEMENT

Bien que le PSR ait été conçu dans le but de stimuler l'emploi à temps plein chez les travailleurs déplacés, on craignait qu'il ne réduise leurs revenus. En théorie, c'était probable pour deux raisons différentes mais connexes. Tout d'abord, en écourtant la période de recherche d'emploi, le supplément pourrait entraîner un jumelage emploi-travailleur inférieur et par le fait même des traitements inférieurs aux traitements obtenus si la période de recherche d'emploi avait suivi son cours normal. Deuxièmement, en subventionnant des emplois moins rémunérateurs que les emplois perdus, le supplément pouvait inciter les travailleurs déplacés à accepter des emplois qui payaient moins que les emplois qu'ils auraient occupés en son absence.

Les résultats au tableau 6.6 indiquent que le PSR a réduit légèrement les revenus au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard. En moyenne, les membres du groupe programme ont gagné un total de 14 209 \$ tandis que les membres du groupe témoin ont gagné 14 891 \$¹¹. La différence de -682 \$ ou -4,6 % n'était toutefois pas statistiquement significative.

L'examen de cet effet en fonction des gains horaires (taux de traitement) plutôt que des revenus totaux a entraîné une conclusion semblable. En moyenne, les membres du groupe programme qui *travaillaient* pendant la période de suivi de 15 mois gagnaient 12,67 \$ l'heure, tandis que les membres du groupe témoin qui *travaillaient* gagnaient 13 \$ l'heure¹². La différence de -0,33 \$ l'heure ou de -2,5 % était statistiquement significative¹³.

¹¹Les montants nuls des membres de l'échantillon qui n'ont pas travaillé au cours de cette période sont inclus dans le calcul des revenus moyens.

¹²En calculant ces moyennes, tous les membres salariés de l'échantillon étaient considérés égaux, peu importe le nombre d'heures qu'ils avaient travaillé pendant cette période. Ainsi, les gains horaires moyens au tableau représentent *le taux de traitement pour le membre salarié de l'échantillon moyen* non le traitement pour l'heure moyenne travaillée.

¹³À un certain moment au cours de la période de suivi de 15 mois, 72 % des membres du groupe programme et étonnement le même pourcentage de membres du groupe témoin travaillaient. Par conséquent, les différences dans leurs gains horaires représentaient une combinaison inconnue de deux explications causales possibles : (1) *un effet de sélection* — un virage causé par le supplément dans les salariés; et (2) *un effet de traitement* — un changement causé par le supplément dans les taux de traitement de ceux qui auraient été salariés avec ou sans le supplément. Compte tenu du faible effet du PSR sur l'emploi, toutefois, il est peu probable que la légère différence *observée* dans les traitements cache un *véritable* effet sur les traitements.

Tableau 6.6 : Impacts du PSR sur les gains totaux moyens et les gains horaires moyens

	Moyenne		Impact		Niveau de signification ^a
	Groupe programme	Groupe témoin	Dollars	Pourcentage	
Gains totaux après 15 mois	14 209 \$	14 891 \$	-682 \$	-4,6 %	0,12
Gains horaires après 15 mois	12,67 \$	13 \$	-0,33 \$*	-2,5 %	0,09

^aLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Le tableau 6.7 présente une analyse plus détaillée de l'impact du PSR sur les salaires en comparant la répartition complète des taux de traitement pour le groupe programme et le groupe témoin. Il existe certaines différences entre les deux répartitions, mais elles sont modestes. Par exemple, les membres du groupe programme étaient de 2 % plus enclins que les membres du groupe témoin à avoir un faible revenu — soit un taux de traitement de moins de 8 \$ l'heure. Inversement, ils étaient de 2 % moins enclins à avoir un revenu élevé — un taux de traitement de 20 \$ l'heure ou plus. Mais ces différences ont été partiellement neutralisées par d'autres différences opposées plus petites. Ainsi, dans l'ensemble, les deux répartitions n'étaient pas statistiquement différentes de façon significative.

En résumé, il semble que le PSR peut avoir réduit les taux de traitement et les gains légèrement, mais ces réductions n'étaient pas statistiquement significatives.

Tableau 6.7 : Impacts du PSR sur la répartition des gains horaires moyens

Gains horaires après 15 mois	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Différence (%)
Moins de 5 \$	2,9	2,7	0,2
Entre 5 \$ et 7,99 \$	20,2	18,3	1,9
Entre 8 \$ et 10,99 \$	25,3	25,3	0,0
Entre 11 \$ et 13,99 \$	20,0	20,4	-0,4
Entre 14 \$ et 16,99 \$	11,9	12,9	-1,0
Entre 17 \$ et 19,99 \$	8,6	7,5	1,1
20 \$ ou plus	11,1	12,8	-1,7

Nota : La valeur prédictive était de 0,47 pour le test chi carré de la différence entre les deux répartitions. Par conséquent, elles n'étaient pas statistiquement différentes de façon significative.

IMPACTS SUR LES PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE

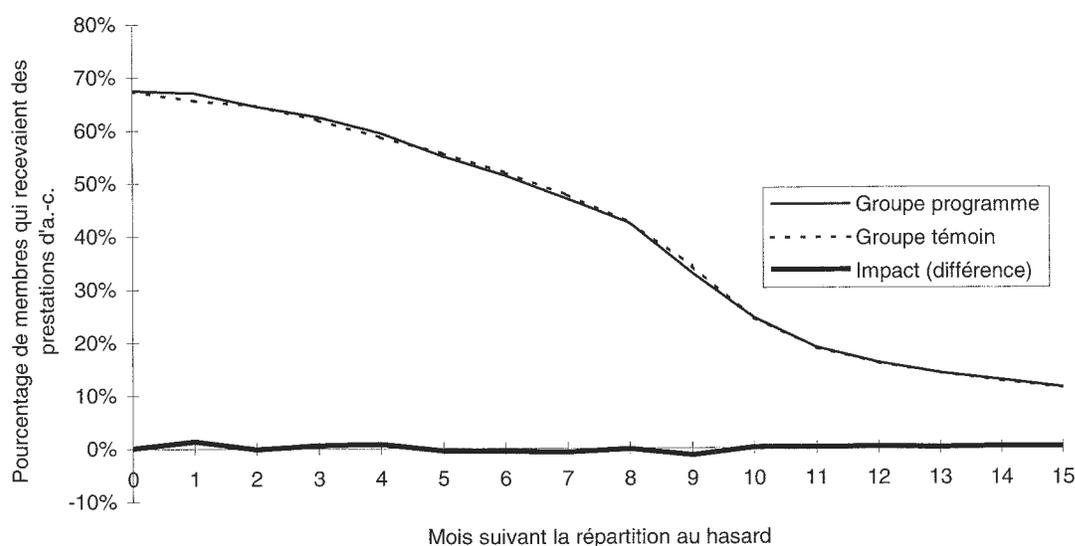
On espérait qu'en favorisant le retour rapide au travail à temps plein, le PSR réduirait la durée et le montant des prestations d'a.-c. versées aux travailleurs déplacés. Toutefois, l'effet du PSR sur le réemploi n'a été que modeste et cet effet est survenu six mois après la répartition au hasard (ou huit mois après la présentation de la demande). À ce moment-là, de nombreux membres de l'échantillon avaient probablement reçu la plupart des prestations auxquelles ils avaient droit. Ainsi, l'impact du PSR sur les prestations d'a.-c. n'était que peu prononcé.

La figure 6.2 illustre qu'en effet, il n'y a eu aucun impact. En premier lieu, examinons l'expérience des membres du groupe témoin. Parmi ce groupe, 67,4 % des membres ont reçu des

prestations d'a.-c. pendant le mois où ils ont été répartis au hasard¹⁴. Ce pourcentage a diminué graduellement jusqu'au mois 8, où il a chuté précipitamment lorsque les prestataires ont commencé à ne plus être admissibles aux prestations. Au mois 12, le pourcentage s'est équilibré et par la suite, il a baissé graduellement. À la fin du mois 15 de la période de suivi, seulement 11,1 % des membres du groupe témoin recevaient des prestations d'assurance-chômage¹⁵.

La situation des membres du groupe programme était presque identique. Ainsi, la différence entre les expériences des membres des deux groupes, représentée par la ligne au bas de la figure, se rapprochait de zéro pendant toute la période de suivi.

Figure 6.2 : Pourcentage de membres de l'échantillon qui recevaient des prestations d'a.-c. chaque mois



Le tableau 6.8 est une représentation numérique de l'information illustrée par la figure 6.2. Comme on peut le constater, l'impact du PSR sur le pourcentage mensuel des travailleurs déplacés qui recevaient des prestations d'a.-c. était uniformément près de zéro et n'était pas statistiquement significatif.

Le tableau 6.9 résume ces constatations de deux façons. La première ligne du tableau présente les estimations des impacts du PSR sur le nombre moyen de semaines pendant lesquelles les prestations d'a.-c. ont été versées (le nombre de semaines de prestations) au cours de la période de suivi de 15 mois. En moyenne les membres du groupe programme ont reçu des prestations pendant 22,1 semaines et les membres du groupe témoin pendant 21,9 semaines. La différence de 0,2 semaine ou 0,9 % n'était pas statistiquement significative.

¹⁴Lorsqu'on parle des prestations d'assurance-chômage dans toutes les analyses présentées dans le présent rapport, il s'agit des prestations selon la semaine où elles ont été payées et non selon la semaine où elles ont été reçues. La majorité des membres du groupe témoin qui n'ont pas reçu de prestations d'a.-c. pendant le mois où ils ont été répartis au hasard avaient reçu une indemnité de départ de leur dernier employeur.

¹⁵Étant donné que les demandeurs peuvent toucher des prestations pendant un maximum de 50 semaines, ces membres de l'échantillon recevaient des prestations depuis un bon moment après la répartition au hasard (p. ex. après le versement d'une indemnité de départ) ou des prestations en vertu d'une nouvelle demande.

Tableau 6.8 : Impacts du PSR sur le pourcentage de participants qui recevaient des prestations d'a.-c., par mois

Mois suivant la répartition au hasard	Pourcentage de participants qui recevaient des prestations d'a.-c.			Niveau de signification ^a
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Impact (%)	
Mois 0 (répartition au hasard)	67,5	67,4	0,1	0,87
Mois 1	67,1	65,7	1,4	0,16
Mois 2	64,6	64,7	-0,1	0,91
Mois 3	62,5	61,9	0,6	0,61
Mois 4	59,5	58,7	0,8	0,52
Mois 5	55,1	55,6	-0,5	0,69
Mois 6	51,5	52,0	-0,5	0,67
Mois 7	47,0	47,7	-0,7	0,57
Mois 8	42,5	42,6	-0,1	0,91
Mois 9	33,0	34,3	-1,3	0,27
Mois 10	24,5	24,4	0,1	0,91
Mois 11	18,8	18,7	0,1	0,92
Mois 12	15,9	15,8	0,1	0,87
Mois 13	13,9	13,9	0,0	0,99
Mois 14	12,7	12,5	0,2	0,84
Mois 15	11,3	11,1	0,2	0,84

^aLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Tableau 6.9 : Impacts du PSR sur les semaines moyennes et les dollars moyens de prestations d'a.-c.

Prestations d'a.-c.	Moyenne		Impact		Niveau de signification ^b
	Groupe programme	Groupe témoin	Semaines ou dollars	Pourcentage	
Semaines totales moyennes ^a	22,1	21,9	0,2	0,9 %	0,77
Dollars totaux moyens ^a	6 460 \$	6 370 \$	90 \$	1,4 %	0,50

^aPour les 15 premiers mois après le mois de la répartition au hasard.

^bLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été estimée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

La deuxième ligne du tableau présente les estimations de l'impact du PSR sur le montant total moyen en dollars de prestations d'a.-c. reçues pendant la période de suivi. En moyenne, les membres du groupe programme ont reçu 6 460 \$ et les membres du groupe témoin 6 370 \$. La différence de 90 \$ ou de 1,4 % n'était pas statistiquement significative.

Par conséquent, le PSR n'a réduit ni la durée ni le montant total des prestations d'a.-c. versées aux travailleurs déplacés.

IMPACTS PAR SOUS-GROUPE

Les résultats précédents relatifs aux impacts concernaient tous les membres de l'échantillon des travailleurs déplacés et ainsi, représentaient une moyenne des impacts pour différents sous-groupes au sein de l'échantillon. La prochaine étape logique consistait à examiner comment ces impacts variaient entre chaque sous-groupe. Cette information pourrait servir à orienter plus efficacement les programmes de suppléments futurs.

Il est possible qu'en raison de leur situation personnelle, certains types de travailleurs déplacés étaient moins intéressés que d'autres au supplément et le considéraient comme une partie moins importante de leur recherche d'emploi, ce qui expliquerait les impacts plus faibles. Par exemple, les travailleurs déplacés qui occupaient des emplois très peu rémunérateurs avaient peu d'espoir de trouver un nouvel emploi qui les rendrait admissibles à des versements élevés du supplément. Cette hypothèse est illustrée au chapitre 5 par le résultat indiquant que les travailleurs déplacés qui occupaient des emplois peu rémunérateurs étaient moins enclins à s'inscrire au supplément, même s'ils y avaient droit (voir le tableau C.2 à l'annexe C).

Dans la même veine, il est possible que les travailleurs déplacés qui ont eu le plus de difficulté à trouver un nouvel emploi étaient les moins en mesure d'utiliser un supplément et, par conséquent, en ont subi les plus faibles impacts. Par exemple, les recherches antérieures ont révélé que les travailleurs déplacés plus âgés ont des problèmes particulièrement graves sur le marché du travail et seront très peu enclins à faire une transition rapide vers un nouvel emploi¹⁶. En effet, comme on a pu le constater au chapitre 5, les travailleurs plus âgés faisant partie du groupe programme du PSR étaient beaucoup moins enclins que d'autres à trouver un nouvel emploi à temps plein. Ainsi, l'intérêt à l'égard du supplément pouvait être particulièrement faible parmi ces travailleurs.

Toutefois, comme nous l'avons mentionné plus tôt, la réception du supplément ne constitue pas une mesure des impacts du supplément parce que les travailleurs déplacés peuvent recevoir des versements pour des emplois qu'ils auraient acceptés de toute façon. Ainsi, pour mettre à l'essai les hypothèses au sujet des différents impacts du PSR pour différents types de travailleurs déplacés, les tableaux 6.10 et 6.11 présentent les estimations d'impacts pour des sous-groupes clés de l'échantillon de l'étude. Le tableau 6.10 fait état des estimations par sous-groupe des impacts du PSR sur le pourcentage de membres du groupe programme qui sont retournés au travail à temps plein pendant la période de recherche d'emploi de six mois. Le tableau 6.11 renferme les estimations par sous-groupe des impacts du PSR sur le nombre moyen des prestations hebdomadaires d'a.-c. reçues au cours de la période de suivi de 15 mois. Tous les impacts ont été estimés séparément pour chaque sous-groupe¹⁷. À remarquer que des estimations d'impacts distinctes ne sont pas présentées pour chaque site du PSR parce qu'elles sont exposées au chapitre 8.

¹⁶Voir Lauzon, *ouvr. cité*, pour une analyse de ces questions dans l'optique des travailleurs déplacés canadiens; voir Ross et Smith, *ouvr. cité*, pour un examen de ces questions dans l'optique des travailleurs déplacés américains.

¹⁷On parle dans ce cas de fractionnement de l'échantillon pour estimer les impacts sur les sous-groupes.

Tableau 6.10 : Impacts du PSR sur le pourcentage de participants travaillant à temps plein pendant au moins une semaine au cours des six premiers mois après la répartition au hasard, par sous-groupe de l'échantillon

Sous-groupe	Pourcentage de participants travaillant à temps plein en-dedans de six mois		Impact (%)	Niveau de signification ^a
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)		
Sexe				
Homme	50,5	44,8	5,7***	0,01
Femme	36,1	32,2	3,9**	0,02
Âge				
30 ans ou moins	52,2	49,4	2,8	0,37
De 31 à 44 ans	48,7	42,1	6,6***	0,00
De 45 à 54 ans	35,4	31,9	3,5	0,24
55 ans ou plus	15,0	12,1	2,9	0,31
Niveau de scolarité le plus élevé				
Études universitaires	50,7	47,5	3,2	0,39
Études collégiales	42,8	40,7	2,1	0,54
Études secondaires	42,4	37,2	5,2***	0,01
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	34,6	30,1	4,5	0,11
Nombre d'années au service du dernier employeur				
Moins d'un an	59,0	56,3	2,7	0,52
D'un à deux ans	47,0	42,6	4,4	0,26
De trois à cinq ans	44,7	39,0	5,6**	0,04
De six à neuf ans	36,9	33,0	3,9	0,16
Dix ans ou plus	32,0	27,4	4,6*	0,07
Rémunération hebdomadaire assurable moyenne précédente				
Moins de 200 \$ par semaine	36,6	28,7	7,9	0,52
De 200 \$ à 399 \$ par semaine	33,6	34,0	-0,4	0,90
De 400 \$ à 599 \$ par semaine	42,3	35,7	6,6***	0,01
De 600 \$ à 799 \$ par semaine	44,8	42,3	2,5	0,33
800 \$ par semaine ou plus	48,7	40,4	8,3**	0,01
Indemnité de départ à la mise à pied				
Non	42,0	38,6	3,4**	0,05
Oui	42,7	36,8	5,9***	0,00
Syndiqué dans le dernier emploi				
Non	43,9	38,8	5,1***	0,00
Oui	34,9	33,6	1,3	0,69
Nombre de semaines d'admissibilité aux prestations d'a.-c.				
38 semaines ou moins	42,7	36,2	6,5**	0,02
De 39 à 42 semaines	40,5	36,9	3,6*	0,05
De 43 à 50 semaines	41,8	37,1	4,7	0,10

Tableau 6.10 : Impacts du PSR sur le pourcentage de participants travaillant à temps plein pendant au moins une semaine au cours des six premiers mois après la répartition au hasard, par sous-groupe de l'échantillon (suite)

Sous-groupe	Pourcentage de participants travaillant à temps plein en- dedans de six mois		Impact (%)	Niveau de signification ^a
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)		
Nombre de personnes dans le ménage				
Une personne	39,4	37,3	2,1	0,52
Deux personnes	38,1	36,3	1,8	0,43
Trois personnes ou plus	45,8	39,2	6,6***	0,00
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage				
Un adulte	41,5	38,1	3,4	0,14
Deux adultes	43,3	38,0	5,3***	0,00
Trois adultes ou plus	39,0	36,0	3,0	0,61

^aLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique des estimations des impacts sur les sous-groupes a été calculée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

La signification statistique des *différences* dans les impacts sur les sous-groupes sont symbolisés ainsi : + = 0.10; ++ = 0.05 et +++ = 0.01.

Tableau 6.11 : Impacts du PSR sur le nombre moyen de semaines de prestations d'a.-c. reçues au cours des quinze premiers mois suivant la répartition au hasard, par sous-groupe de l'échantillon

Sous-groupe	Semaines moyennes de prestations d'a.-c.		Impact		Niveau de signification ^a
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Semaines	Pourcentage	
Sexe					
Homme	19,9	20,5	-0,6	-3,0	0,31
Femme	23,9	23,2	0,7	3,0	0,19
Âge					
30 ans ou moins	18,9	18,3	0,6	3,3	0,47
De 31 à 44 ans	21,8	22,3	-0,5	-2,3	0,40
De 45 à 54 ans	23,7	23,1	0,6	2,8	0,49
55 ans ou plus	25,6	25,9	-0,3	-1,3	0,76
Niveau de scolarité le plus élevé					
Études universitaires	23,3	24,4	-1,1	-4,5	0,22
Études collégiales	22,1	21,8	0,3	1,4	0,62
Études secondaires	22,3	22,0	0,3	1,5	0,74
N'a pas obtenu de diplôme d'études secondaires	20,1	19,5	0,6	3,2	0,54

Tableau 6.11 : Impacts du PSR sur le nombre moyen de semaines de prestations d'a.-c. reçues au cours des quinze premiers mois suivant la répartition au hasard, par sous-groupe de l'échantillon (suite)

Sous-groupe	Semaines moyennes de prestations d'a.-c.		Impact		Niveau de signification ^a
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Semaines	Pourcentage	
Nombre d'années au service du dernier employeur					
Moins d'un an	18,4	17,2	1,2	7,2	0,24
D'un à deux ans	20,1	20,5	-0,4	-1,7	0,75
De trois à cinq ans	22,9	22,6	0,3	1,5	0,66
De six à neuf ans	24,7	25,4	-0,7	-2,7	0,44
Dix ans ou plus	21,7	21,5	0,2	1,0	0,81
Rémunération hebdomadaire assurable moyenne précédente					
Moins de 200 \$ par semaine	18,0	15,7	2,3	14,3	0,29
De 200 \$ à 399 \$ par semaine	22,4	21,8	0,6	2,6	0,48
De 400 \$ à 599 \$ par semaine	23,7	24,0	-0,3	-1,1	0,72
De 600 \$ à 799 \$ par semaine	22,0	22,1	-0,1	-0,3	0,92
800 \$ par semaine ou plus	19,6	19,3	0,3	1,4	0,79
Indemnité de départ à la mise à pied**					
Non	22,4	21,6	0,8	3,8*	0,08
Oui	21,5	22,4	-0,9	-3,8	0,23
Syndiqué dans le dernier emploi					
Non	22,2	21,8	0,4	1,9	0,35
Oui	21,2	22,5	-1,3	-5,9	0,19
Nombre de semaines d'admissibilité aux prestations d'a.-c.					
38 semaines ou moins	18,1	18,2	-0,1	-0,5	0,83
De 39 à 42 semaines	24,4	24,2	0,2	0,8	0,76
De 43 à 50 semaines	25,0	25,2	-0,2	-0,8	0,80
Nombre de personnes dans le ménage					
Une personne	22,6	22,2	0,4	1,9	0,66
Deux personnes	22,2	22,2	0,0	0,0	0,98
Trois personnes ou plus	21,7	21,8	-0,1	-0,6	0,81
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage					
Un adulte	23,0	22,1	0,9	4,0	0,20
Deux adultes	21,5	22,0	-0,5	-2,4	0,33
Trois adultes ou plus	22,4	20,8	1,6	7,5	0,34

Tableau 6.11 : Impacts du PSR sur le nombre moyen de semaines de prestations d'a.-c. reçues au cours des quinze premiers mois suivant la répartition au hasard, par sous-groupe de l'échantillon (suite)

Sous-groupe	Semaines moyennes de prestations d'a.-c.		Impact		Niveau de signification ^a
	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Semaines	Pourcentage	
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage					
Un adulte	23,0	22,1	0,9	4,0	0,20
Deux adultes	21,5	22,0	-0,5	-2,4	0,33
Trois adultes ou plus	22,4	20,8	1,6	7,5	0,34

^aLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique des estimations des impacts sur les sous-groupes a été calculée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

La signification statistique des *différences* dans les impacts sur les sous-groupes sont symbolisés ainsi : + = 0,10; ++ = 0,05 et +++ = 0,01.

La signification statistique est illustrée de deux façons différentes dans les tableaux ci-dessus. Tout d'abord, la signification de *chaque estimation d'impact* est exprimée par des astérisques (*) placées à côté des estimations significatives. Ces astérisques indiquent, par exemple, que les impacts du PSR sur l'emploi à temps plein étaient statistiquement significatifs pour les hommes et pour les femmes.

Deuxièmement, la signification statistique des *différences* entre les estimations d'impact sur les sous-groupes est exprimée par des signes plus (+) placés à côté du titre de la catégorie de sous-groupe qui comportait des impacts différents de façon significative¹⁸. L'absence de signes plus au tableau 6.10 indique que les estimations d'impacts pour aucune catégorie de sous-groupe ne variait de façon significative. Ainsi, par exemple, les estimations d'impacts significatives pour les hommes et les femmes n'étaient pas différentes de façon significative les unes des autres.

Les seules estimations pour les sous-groupes qui étaient considérablement différentes les unes des autres étaient celles au tableau 6.11 en ce qui a trait au nombre de semaines de prestations d'a.-c. reçues par les travailleurs déplacés ayant reçu une indemnité de départ à leur mise à pied et par ceux qui n'en avaient pas reçue. Comme on peut le constater, ces estimations étaient contraires en signe et égales en importance; aucune n'était grande toutefois.

Dans l'ensemble, les résultats au tableau 6.10 laissent entendre que le PSR a eu des impacts légers et statistiquement significatifs sur les taux de réemploi à temps plein pour de nombreux sous-groupes, et que des impacts importants et significatifs ne sont présents chez

¹⁸On retrouve à l'annexe A une description de la façon dont la signification statistique des impacts sur les sous-groupes a été établie.

aucun sous-groupe¹⁹. Le léger impact moyen observé pour l'échantillon complet des travailleurs déplacés témoigne donc du léger impact sur de nombreux sous-groupes, non du grand impact sur quelques sous-groupes.

Les résultats au tableau 6.11 indiquent que le PSR n'a réduit les prestations d'a.-c. pour aucun sous-groupe de travailleurs déplacés. Les estimations d'impacts allaient du positif au négatif, leur importance était petite et le seul impact statistiquement significatif était positif, non négatif²⁰.

En résumé, le PSR a augmenté les taux de réemploi à temps plein pour de nombreux sous-groupes de travailleurs déplacés, mais n'a entraîné d'importants impacts pour aucun. Ainsi, le léger impact moyen pour l'échantillon global représente de légers impacts pour de nombreux sous-groupes, non de grands impacts pour quelques sous-groupes. Toutefois, les gains relatifs à l'emploi à temps plein n'ont réduit ni la durée ni le montant des prestations d'a.-c. reçues par les sous-groupes de travailleurs déplacés.

Après avoir examiné les impacts du PSR en détail, le prochain chapitre évalue leur incidence financière pour les travailleurs déplacés et le gouvernement fédéral.

¹⁹Les estimations d'impacts importantes sur les taux d'emploi à temps plein pour les travailleurs déplacés ayant eu une rémunération hebdomadaire précédente de moins de 200 \$ étaient basées sur un échantillon très petit (127 personnes) et par conséquent, n'étaient pas statistiquement significatives.

²⁰Étant donné le grand nombre d'impacts sur les sous-groupes présentés au tableau 6.11, il est très probable que le résultat qui semblait statistiquement significatif n'était, en réalité, que causé par une erreur aléatoire d'échantillonnage.

Chapitre 7 : L'incidence financière

La méthodologie initiale de recherche du PSR incluait une analyse coûts-avantages. Une analyse coûts-avantages classique aurait donné une valeur monétaire aux impacts principaux du programme et les aurait comparés à ses principaux coûts. Cette analyse aurait été effectuée de trois points de vue : celui des participants au PSR, des budgets publics et de l'ensemble de la société.

Étant donné que le chapitre précédent a prouvé que le PSR n'avait aucun impact durable ni appréciable, une analyse coûts-avantages complète s'avérait inutile¹. Néanmoins, le présent chapitre se penche sur l'incidence financière du PSR pour les travailleurs déplacés et pour le budget du gouvernement canadien, en se concentrant sur certains avantages financiers et coûts². Il détermine si le PSR a contribué à améliorer la situation des travailleurs déplacés en ce qui a trait à un changement *net* de leurs revenus provenant de trois sources : la rémunération, les prestations d'a.-c. et les versements du supplément. Il établit aussi si le PSR a entraîné un gain financier net pour le gouvernement en ce qui concerne les frais d'administration du programme, le coût des versements du supplément et le changement net dans les prestations d'a.-c., produit par le programme.

De plus, le présent chapitre se base sur les réponses à certaines questions de l'enquête de suivi après quinze mois et sur les réponses aux entrevues approfondies effectuées auprès d'un petit échantillon de prestataires du supplément afin d'explorer les impressions de ces derniers quant aux effets du PSR sur leurs difficultés financières et personnelles.

RÉSULTATS CLÉS

En fonction des expériences des membres de l'échantillon, les résultats présentés dans le présent chapitre révèlent ce qui suit :

- **Les travailleurs déplacés.** En moyenne, les membres du groupe programme ont retiré des avantages financiers nets modestes parce que les versements du supplément qu'ils ont reçus dépassaient leurs pertes de revenus, tandis que leurs prestations d'a.-c. sont

¹P. Kemper, D. Long et C. Thornton, *A Benefit-Cost Analysis of the Supported Worker Experiment*, soutiennent que les meilleurs sujets d'une analyse coûts-avantages sont des programmes prometteurs mais improuvés.

²La présente analyse de l'incidence financière du PSR n'examine pas trois aspects importants : la suppression d'emploi, les avantages et les coûts pour la société, ainsi que les avantages et coûts intangibles pour les participants. La suppression d'emploi est causée par une augmentation de l'emploi et des gains pour un groupe, qui est contrebalancée par des pertes correspondantes pour un autre groupe. Toutefois, il est presque impossible de déterminer dans quelle mesure la suppression peut être engendrée par un programme. Ainsi, les analyses coûts-avantages doivent trouver une façon de le faire. Pour mesurer de façon appropriée les avantages et les coûts du PSR pour la société, il faudrait mesurer ses impacts à long terme, ce qui dépasse la portée du présent rapport. En dernier lieu, la présente analyse ne tente pas d'attribuer une valeur monétaire à des avantages et coûts intangibles reliés à la participation au PSR, tels que l'accroissement de l'estime de soi ou une diminution des temps libres.

restées presque inchangées. Cette petite augmentation de revenus n'a eu aucun effet sur leurs difficultés financières et personnelles globales.

Néanmoins, les versements du supplément s'avéraient une importante source de revenus temporaires pour le faible pourcentage de travailleurs déplacés qui ont reçu des versements élevés et par conséquent, ils ont aidé à compenser la perte de revenus de réemploi de ces travailleurs.

- **Le gouvernement fédéral.** Le PSR a entraîné un coût net modéré pour le gouvernement canadien parce que les versements du supplément n'ont pas été contrebalancés par une baisse des prestations d'a.-c. ni par une augmentation des impôts.

Par conséquent, le PSR a entraîné une redistribution des ressources du gouvernement canadien (c'est-à-dire des contribuables) aux prestataires du supplément. Cette redistribution s'est déroulée de telle façon à favoriser le réemploi à temps plein dans une faible mesure et à indemniser les prestataires pour les pertes subies en raison du chômage involontaire.

RÉPERCUSSIONS GLOBALES POUR LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS

Quelles ont été les répercussions du PSR sur le bien-être économique des travailleurs déplacés pendant les quinze premiers mois suivant la répartition au hasard?³ Le facteur déterminant du bien-être de ce point de vue était les effets du programme sur le revenu personnel. Par conséquent, la présente partie compare le revenu moyen total provenant de la rémunération, des versements du supplément et des prestations d'a.-c. des membres du groupe programme avec ceux des membres du groupe témoin.

Le tableau 7.1 résume cette information. La dernière ligne du tableau indique que le revenu personnel net des membres du groupe programme provenant des trois sources susmentionnées était de 569 \$ plus élevé que celui des membres du groupe témoin. En d'autres termes, le PSR a entraîné un avantage financier net pour les travailleurs déplacés de 569 \$ par membre du groupe programme au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, ou de 38 \$ par mois. Ces chiffres révèlent que les membres du groupe programme ont reçu en moyenne 1 161 \$ en versements du supplément, que leur rémunération était de 682 \$ inférieure à celle des membres du groupe témoin, en moyenne, et que leurs prestations d'a.-c. étaient de 90 \$ plus élevées⁴.

³On s'est basé sur la période de suivi de 15 mois pour faire état de ce résultat afin qu'il soit comparable aux estimations des impacts du PSR.

⁴On espérait que le PSR *réduirait* la durée et le montant des prestations d'a.-c. versées. Par conséquent, l'augmentation de 90 \$ allait à l'encontre des prévisions. Néanmoins, elle n'était pas statistiquement significative et était très faible (elle représentait seulement un changement de 1,4 %).

Tableau 7.1 : Répercussions pour les travailleurs déplacés — Changement net dans les revenus par membre du groupe programme au cours des quinze premiers mois suivant la répartition au hasard

Source de revenus	Changement moyen dans les revenus (\$)
Versements du supplément	1 161
Revenus	-682
Prestations d'a.-c.	90
Total	569

Sources : Les changements nets dans les revenus et les prestations d'a.-c. ont été tirés des tableaux 6.6 et 6.9 au chapitre 6. Le montant moyen du supplément provient de données sur la réception du supplément dans le Système d'information sur la gestion du programme (SIGP).

Il est possible, mais peu probable, que ces faibles avantages financiers aient réduit le niveau global de difficultés financières des travailleurs déplacés. Afin d'envisager cette possibilité, nous avons analysé les réponses aux questions de l'enquête de suivi de 15 mois au sujet des difficultés financières. Ces questions incluaient, entre autres, des points de l'échelle d'évaluation de l'état dépressif du Center for Epidemiologic Studies (CES-D), qui sert habituellement à évaluer l'état émotif des répondants⁵.

Le tableau 7.2 compare les réponses à l'enquête des membres du groupe programme avec celles du groupe témoin, qui révèlent que, sans le PSR, la plupart des travailleurs déplacés auraient eu des difficultés financières considérables. Sur dix membres du groupe témoin, huit ont dû diminuer leurs économies ou leurs dépenses, quatre ont dû emprunter de l'argent ou contracter un prêt, trois ont dû arrêter ou retarder le paiement de leurs comptes ou obtenir l'aide financière de leur famille ou de leurs amis, six ont dû réduire leurs dépenses pour les activités sociales (y compris les restaurants) et quatre ont dû réduire leurs dépenses pour les besoins fondamentaux tels que la nourriture ou les vêtements.

D'autre part, la note moyenne sur l'échelle CES-D pour les membres du groupe témoin était de 14,2, soit une note inférieure à la note-repère de 16 habituellement utilisée comme seuil pour indiquer un état dépressif. Ainsi, bien que les travailleurs déplacés aient subi des difficultés financières considérables, en moyenne, ils ne semblaient pas souffrir de dépression.

La troisième colonne du tableau 7.2 présente les différences entre les indicateurs spécifiques de difficultés financières signalés par les membres du groupe programme et les membres du groupe témoin. Ces différences étaient légères et n'étaient statistiquement significatives qu'à deux égards : « ont dû emprunter de l'argent ou contracter un prêt » et « ont dû réduire leurs dépenses de logement ». Ainsi, bien que les membres du groupe programme et les membres du groupe témoin aient subi des difficultés financières majeures, la différence

⁵L'échelle d'évaluation de l'état dépressif du Center for Epidemiological Studies (CES-D) a été mise au point dans le cadre d'études sur l'état dépressif. Elle sert d'indicateur de l'état dépressif cognitif et comportemental en fonction de la fréquence de symptômes spécifiques au cours d'une semaine. Il s'agit d'une échelle de 20 points auxquels répondent les répondants seuls ou par l'intermédiaire d'une entrevue. Les notes sont additionnées afin d'obtenir une échelle globale de 0 à 60. Les notes plus élevées indiquent un plus grand état dépressif et les notes de 16 ou plus servent souvent à évaluer l'état dépressif lorsque l'ensemble des 20 points sont posés (L. S. Radloff, *ouvr. cité*). Seuls 19 des 20 points ont été inclus dans l'enquête de suivi du PSR, donc les notes obtenues ont été multipliées par 20/19 afin qu'elles soient plus ou moins comparables aux résultats basés sur l'ensemble des 20 points.

observée entre les deux groupes était minime. Par conséquent, les gains nets de 569 \$ du PSR n'ont pas réduit de façon appréciable le niveau de difficultés financières subies par les membres du groupe programme.

Tableau 7.2 : Répercussions du PSR sur les indicateurs de difficultés financières

	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)	Répercussions (%)	Niveau de signification ^a
Pourcentage de répondants qui ont affirmé que la perte de leur emploi les avait poussés à :				
Réduire leurs économies	79,3	81,0	-1,7	0,15
Emprunter de l'argent ou contracter un prêt	40,9	44,1	-3,2**	0,03
Arrêter ou retarder le paiement des comptes	32,4	32,3	0,1	0,96
Obtenir de l'aide financière de leur famille ou de leurs amis	29,2	28,9	0,3	0,78
Vendre leurs actions ou d'autres biens	26,1	25,5	0,6	0,65
Prendre des pensionnaires	3,9	3,7	0,2	0,61
Pourcentage de répondants qui ont affirmé qu'ils ont dû réduire leurs dépenses pour certaines choses,				
<i>En particulier pour :</i>	79,6	81,1	-1,5	0,19
Les activités sociales (y compris les restaurants)	56,8	57,0	-0,2	0,89
La nourriture ou les vêtements	42,4	44,8	-2,4	0,10
Les loisirs (p. ex. les voyages)	24,3	24,7	-0,4	0,74
Les produits de luxe ou superflus	23,6	24,6	-1,0	0,43
Le transport (p. ex. essence, véhicule)	13,0	13,7	-0,7	0,54
D'autres articles	8,2	9,0	-0,8	0,32
Le logement	5,8	4,7	1,1*	0,10
Note moyenne sur l'échelle d'évaluation de l'état dépressif (CES-D)				
	14,4	14,2	0,2	0,36

^aLa valeur prédictive pour une vérification bilatérale d'hypothèse.

Nota : La signification statistique a été calculée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Le léger changement dans le revenu personnel correspond aussi au fait que le PSR a eu un effet manifeste mineur sur la répartition du revenu du ménage. Le tableau 7.3 illustre ce résultat. La première colonne du tableau présente la répartition du revenu du ménage pour les membres du groupe programme et la seconde colonne, la même répartition pour les membres du groupe témoin. On remarque qu'il existe très peu de différences entre ces deux répartitions et ces différences n'étaient pas statistiquement significatives⁶.

⁶Il est possible que, dans les ménages comptant deux gagne-pain ou plus, le PSR ait influencé les décisions des conjoints en ce qui concerne l'emploi. Toutefois, la similarité de la répartition du revenu du ménage pour les membres du groupe programme et ceux du groupe témoin laisse entendre que le PSR n'a eu aucune répercussion sur le comportement des conjoints sur le marché du travail.

Tableau 7.3 : Répartition du revenu du ménage des membres du groupe programme et des membres du groupe témoin

Revenu du ménage	Groupe programme (%)	Groupe témoin (%)
Moins de 10 000 \$	4,8	5,2
De 10 001 \$ à 19 999 \$	15,8	15,0
De 20 000 \$ à 29 999 \$	18,9	16,7
De 30 000 \$ à 39 999 \$	15,1	14,1
De 40 000 \$ à 49 999 \$	13,1	12,2
De 50 000 \$ à 59 999 \$	9,4	10,8
De 60 000 \$ à 69 999 \$	8,4	9,0
De 70 000 \$ à 79 999 \$	5,0	5,7
De 80 000 \$ à 89 999 \$	3,5	3,8
De 90 000 \$ à 99 999 \$	1,4	1,5
De 100 000 \$ à 109 999 \$	2,1	2,5
De 110 000 \$ à 119 999 \$	1,0	1,4
120 000 \$ ou plus	1,5	2,1

Source : Enquête de suivi après 15 mois.

Nota : L'enquête de suivi après 15 mois renfermait une série de questions au sujet du revenu du ménage pour déterminer la tranche de revenu du répondant. On demandait tout d'abord aux répondants d'estimer le mieux possible le revenu total de leur ménage au cours des 12 derniers mois. Soixante-six pour cent de tous les répondants à l'enquête ont donné une estimation et 29 % des répondants ne pouvaient répondre. Pour ces derniers, l'intervieweur posait des questions servant à estimer leur revenu selon des tranches plus larges (p. ex. « Croyez-vous que le revenu de votre ménage était inférieur à 50 000 \$, entre 50 000 \$ et 80 000 \$ ou supérieur à 80 000 \$? ») Statistique Canada a ensuite combiné les réponses à ces questions pour obtenir les tranches de revenu ci-dessus et a signalé des réponses valides pour 86 % des membres de l'échantillon de l'enquête.

On a utilisé un test du chi carré pour comparer la répartition du revenu du ménage des membres du groupe programme et des membres du groupe témoin. La valeur prédictive était de 0,41.

RÉPERCUSSIONS POUR LES PRESTATAIRES DU SUPPLÉMENT

Lorsqu'on interprète les résultats ci-dessus, il est important de noter que seuls deux membres du groupe programme sur dix ont réellement reçu des versements du supplément. Ainsi, seul ce petit groupe aurait pu tirer profit des avantages financiers directs du supplément. Néanmoins, les versements du supplément se sont peut-être avérés une source importante de revenu personnel pour ce groupe.

Le montant total du supplément versé aux prestataires au cours de la période de deux ans pendant laquelle il était disponible allait d'un minimum de 1 \$ à un maximum de 25 750 \$. Le montant moyen payé aux prestataires était de 8 705 \$. Par conséquent, les versements totaux étaient en général très élevés. Ceci étant dit, il était important d'envisager deux questions : comment ces versements ont-ils influencé le bien-être financier et personnel des prestataires et comment ces derniers ont-ils réagi quand les versements ont pris fin?

Pour répondre à ces questions, on a recueilli des renseignements non expérimentaux des entrevues approfondies⁷. Ces entrevues ont été effectuées auprès de 31 prestataires du supplément qui avaient subi une importante perte de revenus au réemploi et qui avaient reçu des versements élevés du supplément jusqu'à la fin de leur période d'admissibilité de deux ans⁸. Chaque répondant a été interviewé trois mois après la fin du supplément.

⁷Voir une description de ces entrevues au chapitre 3.

⁸Les résultats dans cette partie portent sur 31 des 41 travailleurs interviewés qui ont compté sur le supplément jusqu'à ce qu'il prenne fin.

Les entrevues ont révélé que le PSR était véritablement une importante source de revenus temporaires pour ces prestataires. La majorité des prestataires interviewés ont affirmé que le supplément avait influencé leur bien-être financier — 71 % d'entre eux ont dit qu'il avait fait une différence considérable et 23 % ont déclaré qu'il avait fait une certaine différence. Lorsqu'on leur a demandé comment le supplément les avait touchés financièrement, la plupart des répondants ont mentionné qu'il les avait aidés à respecter leurs considérables obligations financières, comme payer des comptes et des dettes, et payer leur hypothèque.

Il n'est pas surprenant que huit répondants sur dix aient indiqué que la perte du supplément était, pour le moins, quelque peu difficile. Bien que la plupart des répondants fussent au courant de la nature temporaire du supplément, il représentait quand même un montant considérable de revenus pour eux. Il était souvent considéré comme une ressource majeure pour respecter leurs engagements financiers mensuels. De nombreux répondants se sont adaptés à la perte du supplément en réduisant davantage leur budget.

Qui plus est, les entrevues approfondies ont démontré que les versements du supplément avaient des avantages indirects pour le bien-être personnel des prestataires. L'effet signalé était étonnant — 55 % des répondants à l'entrevue ont dit que le supplément avait fait une grande différence dans leur bien-être personnel et 36 % ont affirmé que le supplément avait fait une certaine différence. Plusieurs répondants ont fait écho aux deux citations suivantes : « *C'était la différence entre s'inquiéter tout le temps et ne pas avoir d'inquiétude* » et « *[Il] a réduit notre stress de beaucoup parce que nous pouvions payer notre hypothèque.* »

RÉPERCUSSIONS POUR LE GOUVERNEMENT CANADIEN

L'un des buts du PSR consistait à réduire les coûts du gouvernement fédéral. Toutefois, parce que les versements pouvaient être assez élevés et pouvaient être payés longtemps, on s'est rendu compte dès le début du projet que toute diminution des prestations d'a.-c. ne suffirait probablement pas à contrebalancer les coûts des versements du supplément. Par conséquent, la question la plus pertinente du point de vue du gouvernement fédéral était : combien coûtera-t-il pour rémunérer les travailleurs déplacés pour les pertes subies de façon à favoriser — ou au moins à ne pas empêcher — leur retour rapide au travail?

Le tableau 7.4 répond à cette question en résumant les répercussions financières nettes du PSR pour le budget du gouvernement canadien. Comme on peut le constater, le programme a coûté au gouvernement 1 340 \$ par membre du groupe programme au cours de la période de suivi de 15 mois. La majeure partie de ces coûts était reliée au versement direct du supplément. Ces versements représentaient une redistribution des ressources du gouvernement canadien aux prestataires du supplément. Une petite partie des coûts globaux nets était reliée au montant de 89 \$ par membre du groupe programme requis pour administrer le programme de supplément. Ce montant représente un coût social réel — comparativement à une redistribution des contribuables canadiens aux membres du groupe programme — parce que les ressources utilisées avaient été puisées ailleurs.

Les coûts susmentionnés n'ont pas été neutralisés par des économies dans les prestations d'a.-c. — qui, en réalité, ont augmenté légèrement, toutefois pas d'un montant statistiquement significatif. Par conséquent, le supplément a produit une redistribution nette des ressources des contribuables en général aux travailleurs déplacés en particulier.

Tableau 7.4 : Répercussions pour le budget du gouvernement au cours des 15 mois suivant la répartition au hasard

Coût du programme	Changement dans les dépenses gouvernementales (\$)
Prestations d'a.-c.	-90
PSR	
Versements du supplément	-1 161
Frais administratifs	-89
Total	-1 340

Nota : Puisque le PSR n'avait aucune répercussion sur les prestations d'a.-c. (voir le chapitre 6), les coûts administratifs des prestations d'a.-c. ont été exclus de l'analyse ci-dessus. Même si l'analyse avait été plus complète en obtenant les renseignements pour estimer les coûts administratifs des prestations d'a.-c. par mois de réception des prestations pour les membres de l'échantillon, les coûts d'exploitation par demande (initiale et renouvelée) traitée, de la présentation au règlement, sont de 70 \$ et indiquent que les coûts de traitement continus sont faibles. De plus, ces renseignements ne sont pas facilement accessibles.

Sources : Le changement net dans les prestations d'a.-c. a été tiré du tableau 6.9 au chapitre 6. Les coûts du PSR ont été calculés à partir des dossiers administratifs et des rapports financiers du supplément.

En résumé le PSR a entraîné un avantage financier net modeste pour l'ensemble des membres du groupe programme. Cependant, l'avantage était trop faible pour réduire le niveau moyen de difficultés financières, même si le supplément s'est avéré une source importante de revenus temporaires pour le sous-ensemble de membres du groupe programme qui ont reçu des versements importants. Qui plus est, ce soutien du revenu était offert de telle façon à favoriser légèrement le réemploi à temps plein. Il a, toutefois, représenté un coût net modéré pour les contribuables canadiens.

Chapitre 8 : Les différences entre les résultats des CRHC

Le PSR avait ses propres règles et modalités. Toutefois, il était administré à cinq Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) différents situés dans quatre provinces. Le personnel des CRHC avait comme principal rôle de recruter, sélectionner et inscrire les participants à l'étude. Bien que ce système soit uniformisé et assez simple, la façon dont il était mis en pratique pouvait différer suivant le CRHC. De plus, les types de travailleurs déplacés à chaque CRHC et la conjoncture du marché du travail pouvaient varier considérablement, tout comme les réactions au programme.

D'autre part, la plupart des activités du programme, telles que la communication des informations aux participants au sujet du PSR, le traitement des demandes de versements du supplément, le calcul de ces versements et la distribution des chèques, étaient centralisées au Bureau payeur du PSR à Halifax, ce qui éliminait presque complètement les différences entre les centres. C'est pourquoi il était difficile de savoir si les résultats du PSR différaient suivant le CRHC.

Le présent chapitre se penche donc sur cette question en comparant les résultats recueillis à chaque CRHC en ce qui a trait aux connaissances, à la réception du supplément, aux impacts et à l'incidence financière du PSR. L'analyse est basée en grande partie sur les sources de données utilisées pour le présent rapport.

RÉSULTATS CLÉS

L'analyse des données recueillies auprès des divers CRHC a révélé ce qui suit :

- **Connaissances des participants.** En moyenne, les membres du groupe programme à Saskatoon et à Granby en savaient davantage au sujet du PSR que leurs homologues de Toronto.
- **Réception du supplément.** Les taux de réception du supplément étaient beaucoup plus élevés à Saskatoon et à Granby qu'à Oshawa ou à Toronto. C'est pourquoi le versement total moyen par membre du groupe programme était environ deux fois plus élevé à Saskatoon et à Granby.
- **Impacts du programme.** À Saskatoon, le PSR a quelque peu précipité le réemploi à temps plein et a ainsi réduit le montant total des prestations d'a.-c. reçues au cours de la période de suivi de quinze mois. À l'autre extrême, à Toronto, le PSR n'a eu aucun effet sur le réemploi et n'a pas diminué les prestations d'a.-c. Les impacts pour les autres CRHC se situaient entre ces deux extrêmes, mais dans l'ensemble, ils étaient faibles et n'étaient pas statistiquement significatifs.
- **Incidence financière.** Le revenu personnel des travailleurs déplacés du groupe programme de Saskatoon a augmenté de près de 1 600 \$ au cours de la période de suivi de quinze mois. Cette augmentation était beaucoup plus prononcée qu'à d'autres CRHC

et était presque entièrement attribuable aux versements du supplément. Les économies faites par le gouvernement à la suite de la réduction des prestations d'a.-c. versées n'ont pas entièrement compensé le coût accru des versements du supplément à aucun CRHC.

En conclusion, le PSR s'est avéré le plus fructueux pour les travailleurs déplacés de Saskatoon. Mais même pour ce centre, l'effet primaire du programme consistait à redistribuer les ressources du gouvernement aux prestataires du supplément.

DIFFÉRENCES DANS LES CONNAISSANCES AU SUJET DU PROGRAMME

Comme on l'a vu au chapitre 4, on s'est servi d'une mini-enquête spéciale pour mesurer les connaissances des participants au sujet du PSR. On a ensuite établi une échelle des connaissances du programme en fonction des réponses à certaines questions de cette enquête¹. La valeur maximale sur l'échelle pour un participant était de 14 points et signifiait qu'il avait répondu correctement à toutes les questions. La valeur minimale était de zéro et indiquait que le participant n'avait répondu correctement à aucune des questions. La valeur moyenne sur l'échelle pour les 269 travailleurs déplacés qui ont répondu à la mini-enquête était de 10,5 points; l'écart-type était de 2,6 points.

Le tableau 8.1 présente la note moyenne recueillie à chaque CRHC pour évaluer les connaissances. Comme on peut le constater, le niveau de connaissances du PSR était un peu plus élevé à Saskatoon, Granby et Winnipeg qu'à Oshawa et à Toronto — particulièrement à Toronto. De plus, les notes moyennes pour Saskatoon et Granby étaient statistiquement plus élevées qu'à Toronto².

Tableau 8.1 : Connaissances au sujet du PSR, par CRHC

CRHC	Note moyenne des connaissances du PSR
Saskatoon	10,9**
Granby	11,3**
Winnipeg	10,8
Oshawa	10,5
Toronto	9,9

Nota : Un test bilatéral a servi à déterminer si les notes étaient statistiquement différentes de façon significative de celles du groupe de Toronto. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

DIFFÉRENCES DANS LA RÉCEPTION DU SUPPLÉMENT

Le tableau 8.2 présente les taux de réception du supplément à chaque CRHC. La première colonne du tableau indique le pourcentage de tous les membres du groupe programme qui ont reçu des versements du supplément. Comme on peut le constater, les membres à Saskatoon et à Granby (avec des taux de 33,8 et de 30,9 % respectivement) étaient presque *deux fois* plus

¹Cette échelle a été conçue par Marc Lachance de Statistique Canada. On peut s'en procurer une description de la SRSA sur demande.

²Étant donné que le PSR s'est avéré le moins efficace à Toronto à presque tous les égards, les résultats recueillis à Toronto ont servi de base pour comparer les résultats aux autres CRHC. Ainsi, des essais ont été effectués pour déterminer la signification statistique des *différences* entre les résultats à Toronto et ceux à chacun des autres CRHC.

enclins à recevoir des versements que les membres de Toronto et d'Oshawa (avec des taux de 15,2 et 18,9 % respectivement).

Tableau 8.2 : Taux de réception du supplément, par CRHC

CRHC	Tous les membres du groupe programme		Membres admissibles au supplément seulement
	Pourcentage de membres qui ont reçu un supplément ^a	Pourcentage de membres qui étaient admissibles au supplément	Pourcentage de membres qui ont reçu un supplément
Saskatoon	33,8***	43,2***	78,2**
Granby	30,9***	41,2***	75,0
Winnipeg	25,9***	36,0***	71,9
Oshawa	18,9*	27,1*	69,8
Toronto	15,2	23,0	66,3

^aCes taux ne tiennent pas compte des suppléments reçus par sept personnes qui ont déclenché l'assurance-rémunération et ensuite, ont reçu des versements. Y compris ces personnes, les taux sont de 34,5 % pour Saskatoon, 30,9 % pour Granby, 25,9 % pour Winnipeg, 19,1 % pour Oshawa et 15,2 % pour Toronto.

Nota : Un test bilatéral a servi à déterminer si les notes étaient statistiquement différentes de façon significative de celles du groupe de Toronto. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Ces différences s'expliquent en partie par des différences correspondantes dans le pourcentage de membres du groupe programme qui étaient admissibles à des versements parce qu'ils avaient trouvé rapidement un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur. La deuxième colonne du tableau indique qu'en réalité, de telles différences existaient. À Saskatoon et à Granby, le pourcentage de membres du groupe programme qui étaient admissibles à des versements était de 43,2 et de 41,2 % respectivement, comparativement à 23 et à 27,1 % à Toronto et à Oshawa.

Toutefois, cette raison n'explique pas entièrement les différences dans les taux de réception du supplément entre les CRHC parce que, même parmi ceux qui étaient admissibles aux versements, les membres de Saskatoon et de Granby étaient plus susceptibles de recevoir des versements que ceux de Toronto et d'Oshawa — 78,2 et 75 % comparativement à 66,3 et à 69,8 %³.

Par conséquent, dans les CRHC où les membres du groupe programme comprenaient le mieux le PSR, ces derniers étaient plus enclins à être admissibles au supplément *et* à recevoir des versements s'ils étaient admissibles⁴. Dans les CRHC où les membres du groupe programme comprenaient le moins le PSR, ces derniers étaient les moins susceptibles d'être admissibles aux versements et de les recevoir s'ils étaient admissibles. Ce résultat ne signifie pas nécessairement qu'en savoir davantage au sujet du PSR entraînait une augmentation de la probabilité de recevoir des versements. Il pouvait plutôt signifier que les personnes qui étaient le plus intéressées au supplément au départ (peut-être parce qu'elles prévoyaient

³Pour comprendre comment les pourcentages à la troisième colonne ont été calculés, voyons l'exemple suivant : si 43,2 % des membres du groupe programme à Saskatoon étaient admissibles aux versements et que 33,8 % d'entre eux en ont reçus, alors 33,8 % sur 43,2 % membres admissibles au supplément (ou 78,2 %) ont reçu les versements auxquels ils étaient admissibles.

⁴Il est peu probable que ce résultat soit représentatif des connaissances au sujet du PSR acquises en recevant réellement les versements parce que la mini-enquête a été effectuée bien avant que la plupart des prestataires du supplément aient déclenché leurs versements.

accepter un emploi moins rémunérateur) pourraient s'être efforcées d'en apprendre davantage à son sujet parce qu'elles étaient les plus enclines à être admissibles aux versements.

Les différences entre les taux de réception du supplément des CRHC ont entraîné des différences correspondantes dans les versements totaux par membre du groupe programme au cours de la période de suivi de quinze mois (voir le tableau 8.3) parce que les versements moyens *par prestataire* ne variaient pas beaucoup suivant le CRHC. À Saskatoon et à Granby, les versements moyens par membre du groupe programme étaient environ deux fois plus élevés que ceux à Oshawa et à Toronto — 2 048 \$ et 1 756 \$ comparativement à 943 \$ et 878 \$⁵.

Tableau 8.3 : Versements totaux du supplément pour la période de 15 mois, par CRHC

CRHC	Versements pendant 15 mois pour les membres du groupe programme (\$)
Saskatoon	2 048***
Granby	1 756***
Winnipeg	1 749***
Oshawa	943
Toronto	878

Nota : Un test bilatéral a servi à déterminer si les notes étaient statistiquement différentes de façon significative de celles du groupe de Toronto. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

DIFFÉRENCES DANS LES IMPACTS DU PROGRAMME

Après avoir déterminé que les connaissances au sujet du PSR correspondent, dans une certaine mesure, à la réception du supplément dans tous les CRHC, il était utile de voir s'il en était de même pour les impacts du PSR. Les tableaux 8.4 et 8.5 laissent penser que, bien que ce ne fût pas vrai en général, c'était vrai pour les deux cas extrêmes : Saskatoon et Toronto.

À Saskatoon, le PSR a semblé se rapprocher de ses deux objectifs principaux — accélérer le réemploi et réduire les prestations d'a.-c. En ce qui a trait au premier objectif, le PSR a semblé accroître le taux de réemploi à temps plein après six mois de 7,3 % (voir le tableau 8.4)⁶. Ce résultat était d'importance moyenne et statistiquement significatif. De plus, cette augmentation n'a pas été accompagnée d'une baisse des gains moyens pendant la période de suivi de quinze mois; on a pu observer uniquement une réduction légère et statistiquement non significative du salaire horaire moyen⁷. Qui plus est, la hausse du réemploi chez les travailleurs déplacés à Saskatoon semblait réduire leurs versements moyens d'a.-c. par 384 \$ ou 1,3 semaine au cours de la période de suivi de quinze mois (voir le tableau 8.5).

⁵ Les versements totaux moyens par membre du groupe programme incluaient les montants nuls pour ceux qui n'en recevaient pas.

⁶ Ce chiffre témoigne d'une augmentation de 44 % pour les membres du groupe témoin et de 51,3 % pour les membres du groupe programme, estimée, à l'aide du mécanisme de rajustement par régression décrit à l'annexe A.

⁷ La réduction estimée de 0,26 \$ des gains horaires moyens représentait seulement 2,5 % de la moyenne estimée de 10,38 \$ pour les membres du groupe témoin.

⁸ La signification de l'estimation pour Oshawa est représentative en partie de l'importante taille de son échantillon.

Tableau 8.4 : Impacts du PSR sur l'emploi à temps plein et les gains, par CRHC

CRHC	Impact du PSR sur		
	Pourcentage de participants qui sont retournés au travail à temps plein en dedans de six mois ^a (%)	Gains totaux moyens pour la période de 15 mois ^b (\$)	Gains horaires moyens pour la période de 15 mois ^c (\$)
Saskatoon	7,3***	15	-0,26
Granby	1,5	-1 438	-0,12
Winnipeg	4,6	-1 244	-0,64
Oshawa	4,5**	-380	-0,09
Toronto	-0,6	-887	-0,28

^aImpact sur le pourcentage de participants qui sont retournés au travail à temps plein au moins une semaine pendant les six premiers mois après le mois de la répartition au hasard.

^bImpact sur les gains totaux moyens au cours des quinze premiers mois après le mois de la répartition au hasard.

^cImpact sur les gains horaires moyens au cours des quinze premiers mois après le mois de la répartition au hasard pour les membres de l'échantillon qui travaillaient pendant cette période.

Nota : La signification statistique des estimations d'impacts a été calculée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Un test bilatéral a servi à déterminer si les notes étaient statistiquement *différentes de façon significative* de celles du groupe de Toronto. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : + = 0,10, ++ = 0,05 et +++ = 0,01.

Tableau 8.5 : Impacts du PSR sur les prestations d'assurance-chômage, par CRHC

CRHC	Impact du PSR sur	
	Semaines totales moyennes de prestations d'a.-c. sur 15 mois ^a	Montant total moyen des prestations d'a.-c. sur 15 mois ^b (\$)
Saskatoon	-1,3	-384
Granby	-1,4	-134
Winnipeg	-1,4	-415
Oshawa	0,6	217
Toronto	1,1	386

^aImpact sur le nombre total de semaines pendant lesquelles des prestations d'a.-c. ont été versées au cours des quinze premiers mois après le mois de la répartition au hasard.

^bImpact sur le montant total des prestations d'a.-c. versées au cours des quinze premiers mois après le mois de la répartition au hasard.

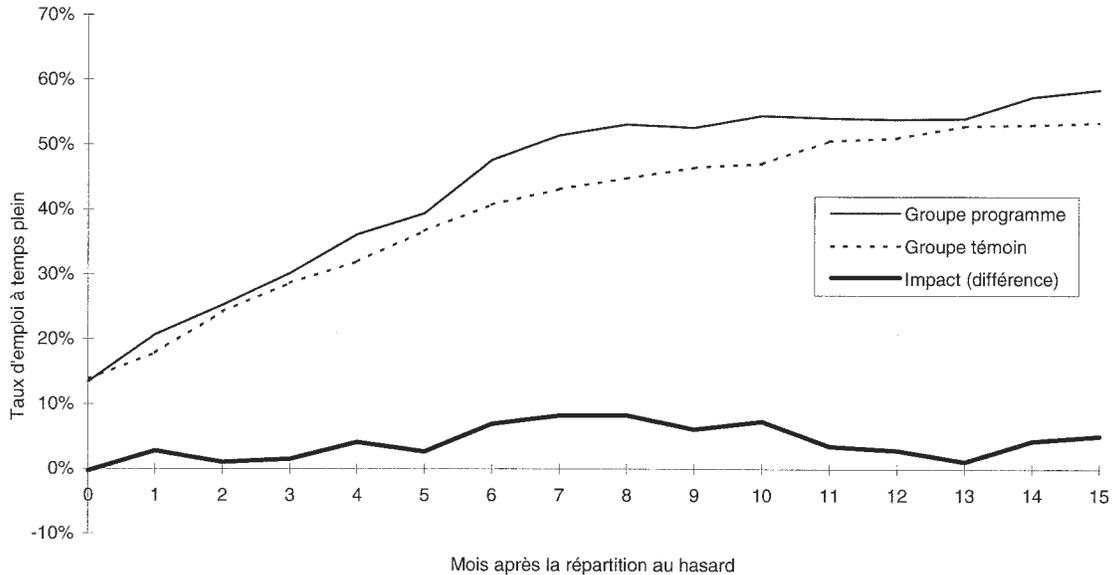
Nota : Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Les résultats des CRHC n'étaient pas statistiquement *différents de façon significative* de ceux du CRHC de Toronto.

La figure 8.1 illustre comment l'impact du PSR sur l'emploi à temps plein à Saskatoon a évolué avec le temps. Elle compare les taux d'emploi mensuels à temps plein pour les membres du groupe programme et du groupe témoin à ce centre. Au cours des premiers mois après la répartition au hasard, il existait peu de différence entre les taux d'emploi à temps plein des deux groupes. Mais, vers la fin de la période de recherche d'emploi de six mois prévue par le PSR, une augmentation perceptible est survenue dans l'emploi à temps plein des membres du groupe programme et par conséquent, il s'agissait aussi d'une différence perceptible entre le groupe programme et le groupe témoin. Cette différence est devenue plus prononcée et statistiquement significative au dernier mois de la période de recherche d'emploi prévue par le PSR (soit le mois 6 après la répartition au hasard). Toutefois, quatre mois plus tard, la différence était beaucoup plus petite et n'était plus statistiquement significative parce que le groupe témoin avait rejoint le groupe programme. La différence entre les deux groupes était très faible par la suite. Ainsi, le PSR a incité certains travailleurs déplacés à Saskatoon à

trouver un emploi à temps plein un peu plus tôt qu'en l'absence du supplément, mais il n'a pas accru le pourcentage de travailleurs qui sont retournés travailler à temps plein à la fin.

Figure 8.1 : Taux d'emploi mensuels à temps plein des membres de l'échantillon à Saskatoon



L'expérience des travailleurs déplacés à Toronto en ce qui a trait au PSR s'est avérée complètement différente. Les membres du groupe programme à ce centre n'ont connu presque aucun impact relativement au réemploi ni aucune réduction des prestations d'a.-c. Le programme à ce centre était relié à une *réduction* estimée négligeable de 0,6 % du taux de réemploi à temps plein sur six mois, qui n'était pas statistiquement significative. Qui plus est, les prestations d'a.-c. semblaient *augmenter* de 386 \$ ou de 1,1 semaine, bien que ces estimations ne soient pas statistiquement significatives non plus.

Les estimations des impacts pour les autres CRHC se situaient en général entre les deux extrêmes représentés par Saskatoon et Toronto. Certains signes laissaient entendre que le PSR a pu accroître l'emploi à temps plein légèrement à Winnipeg et à Oshawa, mais seule l'estimation pour Oshawa était statistiquement significative⁸. De plus, on a constaté que le PSR a pu réduire les prestations d'a.-c. à Winnipeg, mais pas à Oshawa, bien qu'aucune de ces estimations ne soit statistiquement significative. Ainsi, le centre de Saskatoon a fourni les seules preuves constantes d'un impact du programme.

Le tableau 8.6 donne certaines preuves non expérimentales des impacts du programme sur la recherche d'emploi et permet d'examiner de façon plus approfondie les différences entre les CRHC. Ces preuves sont basées sur les réponses aux questions d'une enquête de suivi qui demandaient aux membres du groupe programme s'ils croyaient que le PSR les avait incités à chercher un emploi plus tôt, à y consacrer plus de temps chaque semaine (recherche

plus intensive), à envisager de nouveaux types d'emploi (recherche élargie) ou à envisager des emplois moins rémunérateurs (ce qui élargissait aussi leur recherche)⁹.

Tableau 8.6 : Effet perceptible du PSR sur la recherche d'emploi, par CRHC

CRHC	Pourcentage de membres du groupe programme qui ont affirmé que le PSR les avait incités à :			
	Chercher un emploi plus tôt (%)	Passer plus de temps à chercher un emploi chaque semaine (%)	Envisager de nouveaux types d'emploi (%)	Envisager des emplois moins rémunérateurs (%)
Saskatoon	28,4*	32,7***	47,4***	69,2***
Granby	29,3	36,6***	53,7***	68,6*
Winnipeg	25,4	30,0*	46,4**	67,0**
Oshawa	25,4	28,4	45,5***	66,8**
Toronto	22,9	24,4	37,3	60,0

Nota : Un test bilatéral a servi à déterminer si les notes étaient statistiquement différentes de façon significative de celles du groupe de Toronto. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

En général, les membres du groupe programme croyaient que le PSR avait beaucoup plus tendance à les pousser à élargir leur recherche d'emploi qu'à accroître son intensité ou à l'entreprendre plus rapidement. Ce résultat correspond à la nature de l'incitation financière du PSR.

Mais voici la constatation la plus pertinente : dans les quatre catégories, les membres du groupe programme de Saskatoon étaient plus enclins à croire que le PSR avait influencé leur recherche d'emploi que les membres du groupe programme de Toronto. Par exemple, 47,4 % des membres du groupe programme de Saskatoon étaient d'avis que le PSR les avait incités à envisager de nouveaux types d'emploi, tandis que seulement 37,3 % des membres de Toronto étaient de cet avis. De plus, 69,2 % des membres du groupe programme de Saskatoon croyaient que le PSR les avait poussés à envisager des emplois moins rémunérateurs, tandis que seulement 60 % des membres de Toronto étaient de cet avis¹⁰.

En résumé, il semble que le PSR ait précipité le réemploi à temps plein et ait quelque peu réduit les prestations d'a.-c. des travailleurs déplacés à Saskatoon, peut-être parce qu'il a poussé *quelques* membres du groupe programme à élargir leur recherche d'emploi. À Toronto, ces impacts n'ont pas été observés. Dans les trois autres CRHC, de petits impacts étaient présents, mais les preuves n'étaient ni convaincantes ni constantes.

⁹Le chapitre 6 présente un résumé des réponses à ces questions pour tous les membres du groupe programme dans l'échantillon de l'enquête.

¹⁰Notez toutefois que les résultats présentés au chapitre 6 indiquent que, même si les membres du groupe programme croyaient que le PSR avait influencé leur comportement à l'égard de la recherche d'emploi, il n'existait aucune différence perceptible entre les activités de recherche d'emploi des membres du groupe programme et celles des membres du groupe témoin.

DIFFÉRENCES DANS L'INCIDENCE FINANCIÈRE

Le tableau 8.7 énumère, par CRHC, l'incidence financière nette du PSR pour les travailleurs déplacés (colonne 1) et pour le gouvernement canadien (colonne 2). Ces résultats représentent les expériences des membres de l'échantillon au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard et tous les résultats sont exprimés en tant que moyenne par membre du groupe programme. Ainsi, ils regroupent les résultats tant pour les prestataires du supplément que pour les non-prestataires du groupe programme.

Tableau 8.7 : Incidence financière du PSR, par CRHC

CRHC	Avantage financier personnel net après 15 mois par membre du groupe programme ^a (\$)	Coût net pour le gouvernement après 15 mois par membre du groupe programme ^b (\$)
Saskatoon	1 679	-1 753
Granby	184	-1 711
Winnipeg	90	-1 423
Oshawa	780	-1 249
Toronto	377	-1 353

^aLa somme des versements totaux du supplément sur 15 mois par membre du groupe programme, l'impact du PSR sur les gains totaux moyens sur 15 mois et l'impact du PSR sur les prestations d'a.-c. moyennes sur 15 mois.

^bLa somme des versements totaux du supplément sur 15 mois par membre du groupe programme, l'impact du PSR sur les prestations d'a.-c. totales moyennes sur 15 mois et un coût de 89 \$ par membre du groupe programme pour gérer le programme de supplément.

Nota : Il était impossible d'éprouver la signification statistique de la différence entre l'incidence financière du PSR à Toronto et celle dans les autres CRHC.

L'incidence financière nette du PSR pour les travailleurs déplacés est définie au chapitre 7 comme étant la somme des versements totaux du supplément par membre du groupe programme¹¹, l'impact sur les gains moyens et l'impact sur les prestations d'a.-c. moyennes. À la plupart des CRHC, les versements du supplément étaient le plus important élément de cette mesure et les impacts sur les prestations d'a.-c. étaient le plus petit élément.

Les travailleurs déplacés à Saskatoon ont connu le plus important gain financier net — une moyenne de 1 679 \$ ou environ 110 \$ par mois. Cette augmentation du revenu personnel était entièrement attribuable aux versements du supplément, mais était quelque peu neutralisée par une réduction des prestations d'a.-c. Le programme n'a causé aucun changement dans les gains. Les gains financiers nets estimés pour les travailleurs déplacés des autres CRHC étaient beaucoup plus faibles.

L'incidence financière nette du PSR pour le gouvernement du Canada est définie au chapitre 7 comme étant la somme de la réduction des prestations d'a.-c. moins les versements totaux du supplément par membre du groupe programme, moins le coût moyen d'administrer le programme de supplément, par membre du groupe programme. Ce résultat était négatif aux cinq CRHC; il s'échelonnait entre -1 249 \$ à -1 753 \$. Ainsi, le PSR représentait un coût net pour le gouvernement dans toutes les éventualités.

¹¹La période de suivi de quinze mois et non la période de réception du supplément maximale de deux ans a servi à présenter le résultat de façon à le rendre comparable aux estimations des impacts du PSR sur les gains et les prestations d'a.-c.

CONCLUSION : QUE SIGNIFIENT LES RÉSULTATS?

Les résultats précédents laissent entendre que le PSR s'est avéré le plus fructueux à Saskatoon. Les travailleurs déplacés à ce centre en savaient davantage au sujet du PSR, étaient plus susceptibles de recevoir des versements du supplément, étaient plus enclins à penser que le PSR avait influencé leur recherche d'emploi, avaient eu la plus importante augmentation attribuable au programme en ce qui a trait au taux de rendement de l'emploi à temps plein, avaient subi une réduction de leurs prestations d'a.-c. et avaient profité du plus important avantage net du programme.

Mais même à Saskatoon, le PSR n'a eu qu'un effet moyen sur la rapidité avec laquelle les travailleurs déplacés ont trouvé un nouvel emploi à temps plein, tandis que le coût pour le gouvernement canadien de verser le supplément était appréciable. Ainsi, le résultat principal du programme à Saskatoon était une redistribution des ressources gouvernementales à un travailleur déplacé sur trois qui recevait des versements. Les résultats pour les autres CRHC — particulièrement ceux pour Toronto — étaient moins favorables.

Chapitre 9 :

Les constatations relatives aux primes au réemploi à l'intention des travailleurs déplacés

Le présent chapitre résume ce qu'on a appris jusqu'à maintenant au sujet des incitations au réemploi pour les travailleurs déplacés. Ces constatations découlent du PSR et de quatre projets-pilotes sur les primes au réemploi menés aux États-Unis dans les années 80. La première partie du chapitre compare ces projets-pilotes au PSR. La deuxième partie présente les conclusions clés de ces projets, et la dernière partie examine l'incidence politique de ces constatations.

PROJETS-PILOTES SUR LES PRIMES ET LE PSR

Comme on l'a mentionné au chapitre 1, quatre projets-pilotes aléatoires aux États-Unis ont mis à l'essai des primes au réemploi pour les prestataires d'a.-c. qui avaient trouvé un nouvel emploi à temps plein rapidement et avaient renoncé à leurs prestations¹. Le but premier de ces projets consistait à réduire les coûts du gouvernement en ce qui a trait aux prestations d'a.-c., sans diminuer les revenus futurs des prestataires en les poussant à accepter un nouvel emploi prématurément. Ces projets étaient axés sur les prestataires d'a.-c. en général et en particulier, sur les travailleurs déplacés.

Le premier projet-pilote sur les primes, et le plus fructueux, s'est déroulé en Illinois en 1984. Il a révélé qu'une prime de 500 \$ en espèces versée aux prestataires d'a.-c. qui retournaient au travail à temps plein en moins de onze semaines et qui occupaient cet emploi pendant au moins quatre mois a contribué à réduire les prestations totales d'a.-c. d'un montant supérieur à la prime versée, en moyenne. Les trois autres projets ont eu lieu de 1986 à 1989 au New Jersey, en Pennsylvanie et dans l'état de Washington et éprouvaient différentes variations de la prime afin de la mettre au point. Les résultats de ces projets ont toutefois été décevants. Ils ont révélé que les impacts des primes ne suffisaient pas à compenser les coûts.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le PSR abordait la question différemment. Son but premier consistait à améliorer le bien-être des travailleurs déplacés, en les aidant à effectuer la transition vers le marché du travail et en les indemnisant pour les revenus perdus, tout en favorisant leur retour au travail. Ainsi, le PSR mettait l'accent sur le retour rapide au travail à temps plein en compensant les pertes de revenus au réemploi. On espérait ainsi que l'incitation considérable offerte par le programme influencerait beaucoup la rapidité à laquelle les travailleurs déplacés retourneraient au travail. On espérait aussi qu'elle réduirait sensiblement les coûts de leurs prestations d'a.-c. Mais on ne prévoyait pas que les baisses dans les prestations neutraliseraient complètement les coûts du supplément versé.

Plutôt que verser un montant forfaitaire à tous les travailleurs qui trouvaient un nouvel emploi rapidement, le PSR offrait d'augmenter les revenus des travailleurs déplacés qui

¹Bien que nous ayons brièvement décrit les projets-pilotes américains sur les primes au chapitre 1 du présent rapport, nous répétons ici certains renseignements aux fins de comparaison avec le PSR.

acceptaient un nouvel emploi moins rémunérateur que leur ancien emploi. Comme on l'a déjà mentionné, ce supplément équivaldrait à 75 % de la différence entre les gains hebdomadaires dans le nouvel emploi et les gains hebdomadaires dans l'ancien emploi². Et il serait versé pendant au plus deux ans.

Le tableau 9.1 compare les caractéristiques clés des projets-pilotes sur les primes et celles du PSR. L'information sur les projets a été tirée de l'étude effectuée par B. D. Meyer en 1995. On remarque tout d'abord que le PSR est l'incitation financière la plus généreuse. Le versement total moyen du supplément était de 8 705 \$ par prestataire, comparativement à entre 500 \$ et 562 \$ pour trois des projets et à 1 644 \$ pour le quatrième. On espérait que l'incitation financière plus importante du PSR produirait des impacts de même taille.

Le PSR était aussi moins restrictif que les primes éprouvées, pour deux raisons. En premier lieu, il donnait aux travailleurs déplacés 26 semaines pour trouver de nouveaux emplois à temps plein plutôt que de trois à treize semaines pour les projets-pilotes. On espérait que l'assouplissement de cette restriction rendrait le PSR plus intéressant et ainsi, l'aiderait à produire de plus importants impacts.

Deuxièmement, le PSR n'exigeait pas des participants qu'ils continuent à travailler pendant une période précise pour commencer à recevoir le supplément, contrairement à tous les autres projets. Les projets menés en Illinois, en Pennsylvanie et dans l'état de Washington comportaient une période minimale de réemploi de quatre mois, après laquelle le montant total de la prime était versé aux participants. Le projet du New Jersey versait 60 % de la prime après quatre semaines de réemploi, et le reste après douze semaines. Le PSR commençait à payer le supplément après la première semaine de réemploi et continuait à faire des versements aussi longtemps que les prestataires travaillaient. Par conséquent, les versements des cinq projets-pilotes variaient considérablement. On espérait qu'en versant immédiatement le supplément au réemploi, le PSR serait plus alléchant et produirait de plus importants impacts.

Toutefois, le PSR était *plus restrictif* que les projets-pilotes sur les primes à un important égard — il offrait un supplément uniquement aux travailleurs déplacés qui subissaient des pertes de revenus au réemploi — d'une part pour indemniser les travailleurs qui portaient particulièrement le fardeau du changement économique et d'autre part, pour éliminer la possibilité qu'un supplément aux prestations d'a.-c. rendrait le régime si attrayant qu'il ferait monter le nombre de participants³. Toutefois, on craignait qu'en ajoutant cette restriction, on limite les impacts du PSR et inciterait peut-être certains travailleurs déplacés à accepter des emplois moins rémunérateurs.

²Afin de calculer la perte de revenus après le réemploi, le taux plafond des gains avant l'assurance-chômage équivalait au taux maximal de la rémunération assurable par l'assurance-chômage, soit 42 380 \$ par année ou 815 \$ par semaine lorsque le PSR a été lancé en 1995.

³B. D. Meyer, 1995, prétend qu'un tel « effet d'inscription » pourrait s'avérer un grave problème si les primes au réemploi faisaient partie d'un programme national. Tout d'abord, parce que ce ne sont pas toutes les personnes qui sont admissibles aux prestations d'a.-c. qui en font la demande; un plus grand pourcentage de personnes admissibles pourraient demander les prestations si ces dernières étaient beaucoup plus attrayantes. Deuxièmement, en raison de l'amélioration du régime de prestations d'a.-c., il deviendrait moins « coûteux » de perdre un emploi pendant une courte période. C'est pourquoi les employeurs pourraient être plus disposés à mettre des travailleurs à pied, ou les travailleurs mis à pied pourraient être plus disposés à rester au chômage assez longtemps pour recevoir des prestations d'a.-c.

Tableau 9.1 : Caractéristiques clés des projets-pilotes sur les primes au réemploi et du PSR

	Projets-pilotes sur les primes				PSR
	Illinois ^a	New Jersey	Pennsylvanie	État de Washington	
Période d'inscription	De juill. à nov. 1984	De juill. 1986 à juin 1987	De juill. 1988 à oct. 1989	De févr. à nov. 1988	De mai 1995 à juin 1996
Prime versée par prestataire	500 \$	1 644 \$ en moyenne	500 \$ en moyenne	562 \$ en moyenne	8 705 \$ en moyenne ^c
Moment où la prime a été offerte	À l'inscription au service de recherche d'emploi, après la présentation de la demande d'a.-c.	Environ 5 semaines après la présentation de la demande d'a.-c.	Après le premier chèque d'a.-c. ou la semaine d'attente	À la présentation de la demande d'a.-c.	En moyenne 8 semaines après la présentation de la demande d'a.-c.
Période de recherche d'emploi prévue par le programme pour être admissible à la prime	11 semaines	10 semaines	6 ou 12 semaines	Entre 3 et 13 semaines ^b	26 semaines
Période de réemploi	4 mois	60% de la prime après 4 semaines et le reste après 12 semaines	16 semaines	4 mois	aucune
Combinaison de primes et de périodes de recherche d'emploi (groupes expérimentaux)	1 combinaison	1 combinaison	5 combinaisons	6 combinaisons	1 combinaison
Population	Prestataires d'a.-c. âgés de 20 à 55 ans sans date de rappel précise et non embauchés par un bureau de placement syndical	Prestataires d'a.-c. âgés de plus de 24 ans, possédant plus de trois ans d'ancienneté, sans date de rappel précise et non embauchés par un bureau de placement syndical	Prestataires d'a.-c. sans date de rappel précise de moins de 60 jours et non embauchés par un bureau de placement syndical	Prestataires d'a.-c.	Prestataires d'a.-c. possédant 3 ans d'emploi continu antérieur qui ne prévoient pas être rappelés au travail et qui n'ont pas été embauchés par un bureau de placement syndical
Taille de l'échantillon	8 149 dans deux groupes programmes plus 3 952 dans le groupe témoin	8 675 dans six groupes programmes plus 2 385 dans le groupe témoin	10 694 dans six groupes programmes plus 3 392 dans le groupe témoin	12 452 dans six groupes programmes plus 3 082 dans le groupe témoin	2 960 dans le groupe programme plus 2 952 dans le groupe témoin

Source : B. D. Meyer, *ouvr. cité*, tableau 1, p. 94-95.

^aL'information est tirée uniquement du projet auprès des employés.

^bLe nombre de semaines est basé sur la durée maximale de la demande de prestations individuelle en fonction de l'une des deux formules suivantes : 0,2 fois la durée plus une semaine ou 0,4 fois la durée plus une semaine.

^cLe versement du supplément total moyen par prestataire pour la période de réception maximale de deux ans.

Plusieurs différences de structure ressortaient des projets d'incitation éprouvés. Le projet de l'Illinois était le plus simple — une prime forfaitaire de 500 \$ avec une seule période de recherche d'emploi et une seule période de réemploi pour tous. Les projets menés en Pennsylvanie et dans l'état de Washington mettaient à l'essai plusieurs combinaisons de primes et de périodes de recherche d'emploi. Chaque combinaison représentait un groupe expérimental distinct auquel les membres de l'échantillon étaient répartis au hasard. Au sein de chaque groupe, le montant de la prime était fixé et était un multiple des prestations d'a.-c. hebdomadaires des participants. Des montants élevés et des montants faibles de la prime étaient calculés en fonction des pourcentages faibles ou élevés des prestations hebdomadaires. Au New Jersey, la prime représentait un pourcentage des prestations d'a.-c. totales restantes du participant. Afin d'accroître l'incitation au retour rapide au travail, ce pourcentage diminuait avec le temps. De plus, le projet au New Jersey éprouvait une combinaison de primes et d'aide spéciale à la recherche d'emploi comparativement à cette aide seule. Le PSR éprouvait un seul programme — un supplément de 75 % sur deux ans pour compenser les pertes au réemploi.

À une exception près, les populations d'étude du PSR et des projets sur les primes étaient définies en fonction des mêmes critères. Les cinq projets portaient sur les prestataires d'a.-c. Sauf celui mené dans l'état de Washington, tous les projets excluaient les prestataires embauchés avec l'aide d'un bureau de placement syndical ainsi que ceux qui détenaient une date de rappel précise⁴. Le PSR et le projet du New Jersey étaient davantage axés sur les travailleurs déplacés. Le projet du New Jersey incluait uniquement les personnes possédant trois ans ou plus d'ancienneté avec un seul employeur, tandis que le PSR incluait uniquement les personnes possédant trois ans ou plus d'ancienneté avec un ou plusieurs employeurs. Tous les projets comptaient des échantillons importants.

ESTIMATIONS DES IMPACTS CLÉS DES PROJETS-PILOTES SUR LES PRIMES ET DU PSR

Les cinq projets ont présenté des estimations des impacts du programme sur le nombre de semaines de prestations d'a.-c. reçues (semaines de prestations). Cette mesure était la préoccupation centrale des projets et un résultat clé du PSR (ce résultat est présenté au tableau 9.2 pour la première année après la répartition au hasard pour les quatre projets-pilotes⁵). Afin de placer ces résultats en contexte, il est important de souligner que les membres du groupe témoin avaient reçu en moyenne de 15 à 20 semaines de prestations au cours de cette période⁶. L'estimation correspondante de l'impact pour le PSR est présentée de façon annualisée pour les quinze premiers mois après la répartition au hasard.

⁴Bien que le PSR n'ait pas exclu de la répartition au hasard les personnes qui s'attendaient à être rappelées au travail (avec ou sans une date précise), le présent rapport les exclut de l'analyse pour les raisons soulevées au chapitre 2.

⁵Les résultats des projets sur les primes sont tirés de B. D. Meyer, *ouvr. cité*.

⁶B. D. Meyer, *ouvr. cité*, p. 100.

Tableau 9.2 : Résultats clés des projets-pilotes sur les primes au réemploi et du PSR

	Projets-pilotes sur les primes				PSR
	Illinois ^a	New Jersey ^b	Pennsylvanie	État de Washington	
Impact sur les semaines moyennes annuelles de prestations d'a.-c. ^c	-1,15***	-0,40	De -0,19 à -0,92*** ^d	De -0,06 à -0,73** ^e	0,2
Impact sur les gains annuels moyens ^f	366 \$*	-77 \$ ^g	Entre -289 \$ et 171 \$ ^h	Entre -226 \$ et 300 \$ ⁱ	-546 \$

^aLes résultats sont tirés uniquement des projets auprès des employés.

^bLes résultats représentent la *différence* entre les impacts estimés de la prime *plus* l'aide à la recherche d'emploi et l'impact estimé de l'aide à la recherche d'emploi *seulement*.

^cLes résultats des projets sur la prime sont pour la première année après la présentation de la demande d'a.-c. Les résultats du PSR sont annualisés à partir des données des quinze premiers mois après la répartition au hasard.

^dLes résultats représentent les cinq combinaisons de primes et de périodes de recherche d'emploi. Seules une prime élevée et une longue période d'admissibilité ont produit des estimations d'impact significatives.

^eLes résultats représentent six combinaisons de primes et de périodes de recherche d'emploi. Les estimations d'impact de la combinaison prime élevée et courte période d'admissibilité et pour la combinaison prime élevée et longue période d'admissibilité étaient significatives au niveau 0,10; les estimations pour la combinaison prime élevée et longue période d'admissibilité étaient significatives au niveau 0,05.

^fLes résultats pour l'Illinois, la Pennsylvanie et l'état de Washington sont pour la première année après la répartition au hasard. Les résultats pour le New Jersey ont été annualisés à partir des données pour les 2,5 premières années après la répartition au hasard et ceux du PSR ont été annualisés à partir de données pour les quinze premiers mois après la répartition au hasard.

^gL'erreur-type n'était pas disponible pour déterminer le niveau de signification.

^hLes résultats représentent les quatre combinaisons de primes et de périodes de recherche d'emploi.

ⁱLes résultats représentent les six combinaisons de primes et de périodes de recherche d'emploi.

Source : B. D. Meyer, *ouvr. cité*, tableau 2, p. 98-99.
Nota : La signification statistique a été calculée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Comme on peut le constater, le projet de l'Illinois comptait l'impact le plus grand et le plus statistiquement significatif — une réduction moyenne de 1,15 semaine de prestations. Ce montant équivalait à environ 200 \$ par membre du groupe programme, ce qui n'était pas très élevé en dollars totaux ou en pourcentage des prestations totales. Toutefois, il était suffisamment important pour dépasser les coûts des primes versées, parce que moins de 14 % de tous les membres du groupe programme avaient reçu une prime⁷.

L'impact de la prime au New Jersey a été estimé ainsi : la différence entre l'impact de la prime en plus de l'aide à la recherche d'emploi et l'impact de l'aide à la recherche d'emploi seulement⁸. Cette différence semble indiquer une réduction de 0,40 semaine des prestations d'a.-c.⁹ L'impact de la prime en Pennsylvanie et dans l'état de Washington variait selon les combinaisons de primes et de périodes de recherche d'emploi. L'impact le plus faible (d'une petite prime et d'une courte période de recherche d'emploi) représentait une réduction de 0,06 semaine, tandis que l'impact le plus important (d'une prime plus élevée et d'une période de recherche d'emploi plus longue) représentait une réduction de 0,92 semaine. Bien que les impacts aient augmenté au fur et à mesure que les primes et les périodes de recherche d'emploi augmentaient, ces liens n'étaient pas forts. Et nulle part sauf en Illinois les primes ont entraîné des économies importantes pour le gouvernement; dans la plupart des cas, elles accroissaient les coûts¹⁰. Les impacts correspondants pour le PSR étaient négligeables — une hausse de 0,2 semaine des prestations — et n'étaient pas statistiquement significatifs.

Le tableau 9.2 présente aussi les estimations des impacts du programme sur les gains annuels moyens. Il s'agissait d'un résultat clé pour les projets-pilotes sur les primes parce qu'on craignait que, si les primes « fonctionnaient » tel que prévu, et qu'elles incitaient les prestataires à accepter de nouveaux emplois plus rapidement, leur recherche d'emploi tomberait sous son niveau optimal et ainsi réduirait leurs gains. En principe, le PSR a même aggravé ce problème parce qu'il subventionnait directement les nouveaux emplois moins rémunérateurs que les emplois précédents.

Les résultats pour l'Illinois, la Pennsylvanie et l'état de Washington sont basés sur les gains au cours de la première année après la répartition au hasard. Les résultats pour le New Jersey ont été annualisés à partir des résultats pour les trente premiers mois après la répartition au hasard. Les résultats relatifs au PSR ont été annualisés à partir des résultats pour les quinze premiers mois après la répartition au hasard.

Le seul impact statistiquement significatif sur les gains a été observé dans le projet-pilote en Illinois, où les membres du groupe programme ont gagné 366 \$ *de plus* par année grâce à la prime, ou environ 31 \$ de plus par mois. En incitant les membres du groupe programme à retourner au travail plus rapidement, le projet de l'Illinois leur a permis de gagner davantage, et non moins, à court terme. Bien que cet impact ne soit pas important, il s'agissait de l'impact le plus favorable observé sur les gains.

⁷Environ 25 % des membres du groupe programme de l'Illinois étaient admissibles à des versements, mais moins de 14 % d'entre eux en ont reçus en réalité (B. D. Meyer, *ouvr. cité*).

⁸Il s'agissait de la même méthode que celle utilisée par B. D. Meyer, *ouvr. cité*.

⁹Cependant, l'impact de la prime en plus de l'aide à la recherche d'emploi équivalait à une réduction de seulement 0,90 semaine des prestations d'a.-c.

¹⁰Voir B. D. Meyer, *ouvr. cité*, tableau 3, p. 103.

Au New Jersey, en Pennsylvanie et dans l'état de Washington, les impacts sur les gains variaient du négatif au positif, bien qu'aucun impact ne soit statistiquement significatif. Le PSR a réduit les gains annuels de 546 \$ ou 46 \$ par mois. Il s'agissait d'une baisse de moins de 5 % qui n'était pas statistiquement significative.

Les résultats au sujet de l'impact des primes sur l'emploi étaient plus difficiles à résumer sous forme de tableau parce que les différents projets estimaient et présentaient ces impacts de différentes façons¹¹. Par conséquent, ils ne sont pas inclus au tableau 9.2. Néanmoins, ces résultats correspondent à ceux signalés pour les impacts sur les gains et sur les prestations d'a.-c.

Ainsi, aucun des projets n'a révélé que les primes au réemploi entraîneraient des impacts importants, et seul le projet en Illinois indiquait que de telles primes s'avéreraient rentables. De plus, les résultats du PSR n'ont pas indiqué que de compenser les pertes en revenus au réemploi aurait une grande importance.

Toutefois, afin de tirer une conclusion finale au sujet du PSR, il est important d'examiner un plus grand éventail de ses résultats.

RÉSULTATS SUPPLÉMENTAIRES DU PSR

Le tableau 9.3 résume les résultats principaux du PSR présentés dans les chapitres précédents du présent rapport. Ce résumé, ainsi que le résumé ci-dessus des résultats des projets-pilotes sur les primes, permettent de tirer des conclusions au sujet de l'efficacité des incitations financières au réemploi offertes aux travailleurs déplacés.

Tableau 9.3 : Résumé des résultats du PSR

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact
Réception du supplément			
Pourcentage de participants qui <i>étaient admissibles</i> à des versements ^a (%)	26,8	s.o.	s.o.
Pourcentage de participants qui <i>ont reçu</i> des versements à un moment ou un autre au cours de la période d'admissibilité (%)	20,5	s.o.	s.o.
Versements du supplément moyens reçus par chaque participant pendant une période de 24 mois (\$)	8 705	s.o.	s.o.
Versements du supplément moyens reçus par chaque membre du groupe programme pendant une période de 15 mois (\$)	1 161	s.o.	s.o.
Pourcentage de participants qui <i>étaient admissibles</i> à l'assurance-rémunération (%)	11,9	s.o.	s.o.
Pourcentage de participants qui <i>ont déclenché</i> l'assurance-rémunération (%)	1,5	s.o.	s.o.
Pourcentage de participants qui <i>ont reçu</i> des versements après avoir déclenché l'assurance-rémunération (%)	0,2	s.o.	s.o.

¹¹ Les projets menés en Illinois et dans l'état de Washington exprimaient les impacts en semaines de chômage assuré, ce qui est la même chose que le nombre de semaines de réception des prestations d'a.-c. (semaines de prestations) discutées ci-dessus (voir S. A. Woodbury et R. G. Spiegelman, *ouvr. cité*; et R. G. Spiegelman, C. J. O'Leary et K. J. Kline, *ouvr. cité*, respectivement). Les projets au New Jersey et en Pennsylvanie présentaient les estimations de l'impact sur l'emploi à partir de données tirées de l'enquête et de données sur les gains obtenues des employeurs par chaque organisme d'assurance-chômage de l'état (voir W. Corson et coll., *ouvr. cité*; et W. Corson et coll., *ouvr. cité*).

Tableau 9.3 : Résumé des résultats du PSR (suite)

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact
Impacts			
Pourcentage de participants qui travaillaient à temps plein moins de six mois après la répartition au hasard (%)	42,3	37,9	4,4*** (0,00)
Gains totaux moyens au cours des 15 premiers mois après la répartition au hasard (\$)	14 209	14 891	-682 (0,12)
Semaines moyennes de prestations d'a.-c. reçues au cours des 15 premiers mois après la répartition au hasard (%)	22,1	21,9	0,2 (0,77)
Montant total moyen des prestations d'a.-c. au cours des 15 premiers mois après la répartition au hasard (\$)	6 460	6 370	90 (0,50)
Incidence financière			
Avantages financiers nets par membre du groupe programme au cours des 15 premiers mois après la répartition au hasard (\$)	569	s.o.	s.o.
Coûts nets pour le gouvernement par membre du groupe programme au cours des 15 premiers mois après la répartition au hasard (\$)	1 340	s.o.	s.o.

^a Il s'agit d'une estimation du pourcentage de membres du groupe programme qui, en moins de six mois, ont trouvé un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur que leur emploi précédent.

Nota : La signification statistique a été calculée à l'aide d'un test bilatéral. Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01. Les valeurs prédictives sont présentées entre parenthèses.

Réception du supplément

On mentionnait au chapitre 5 que 26,8 % des membres du groupe programme du PSR avaient réuni les conditions prescrites pour recevoir le supplément, c.-à-d. qu'ils ont obtenu un nouvel emploi à temps plein moins rémunérateur six mois après la répartition au hasard. On y indiquait aussi que 20,3 % de tous les membres du groupe programme avaient en réalité reçu des versements du supplément au réemploi pendant cette période. Ainsi, 72,1 % des participants admissibles au supplément ont demandé et ont reçu les versements auxquels ils étaient admissibles. On peut en conclure que les travailleurs déplacés qui étaient admissibles aux versements en connaissaient l'existence et s'y intéressaient.

Qui plus est, les prestataires ont retiré des avantages considérables du supplément. Près des deux-tiers d'entre eux ont reçu des versements pendant 53 semaines ou plus, et la prime totale moyenne reçue était de 8 705 \$ chacun.

Étant donné la prime totale élevée versée par participant, et le fait que deux membres du groupe programme sur dix y étaient admissibles, la prime totale moyenne versée par membre du groupe programme était de 1 161 \$ au cours de la période de suivi de 15 mois aux fins de l'analyse des impacts du PSR¹².

Le chapitre 5 a révélé que 11,9 % des membres du groupe programme étaient admissibles à l'assurance-rémunération du PSR puisqu'ils avaient trouvé un nouvel emploi à temps plein

¹² Ce résultat est présenté parce qu'il était comparable aux estimations des impacts du PSR sur les gains et sur les prestations d'a.-c. calculées par membre du groupe programme pour la période de suivi de 15 mois.

¹³ M. N. Baily, G. Burtless et R. E. Litan, *ouvr. cité*, proposent que « l'assurance-rémunération » soit offerte aux travailleurs déplacés parce qu'ils subissent les contrecoups du rajustement économique alors que d'autres profitent de ses avantages.

nombreux membres du groupe programme auraient pu déclencher cette assurance. Toutefois, seulement 1,5 % d'entre eux (44 participants) l'ont fait. Par conséquent, seulement un membre du groupe programme sur huit admissibles à l'assurance-rémunération s'est donné la peine de la déclencher. Qui plus est, sept de ces participants ont utilisé cette assurance par la suite pour compenser toute perte future de revenus.

Dans l'ensemble, la plupart des travailleurs déplacés qui étaient admissibles à des versements du supplément s'y intéressaient suffisamment pour les demander et les recevoir, et ces derniers en ont profité considérablement. Mais très peu de travailleurs déplacés qui étaient admissibles à l'assurance-rémunération se sont donnés la peine de la déclencher et seul un faible pourcentage de ces derniers ont utilisé l'assurance pour compenser toute perte future de revenus.

Impacts du programme

Étant donné que le PSR visait à stimuler le retour rapide au travail à temps plein et que sa période d'admissibilité était de six mois, l'indicateur principal des résultats aux fins de l'évaluation du PSR était le pourcentage des membres de l'échantillon qui ont accepté un nouvel emploi à temps plein en moins de six mois. Le tableau 9.3 indique que 42,3 % des membres du groupe programme et 37,9 % des membres du groupe témoin étaient dans cette situation. Elle représente une augmentation causée par le programme de 4,4 %. Ainsi, il semble que le PSR s'est légèrement rapproché de son but de précipiter le réemploi à temps plein. Cette augmentation légère mais statistiquement significative s'est avérée le résultat le plus positif recueilli pour l'échantillon global de l'étude.

Comme on l'a mentionné plus tôt, les attentes à l'égard des impacts du PSR sur les gains étaient vagues. D'une part, on espérait que le programme accroisse les gains à court terme en poussant les travailleurs déplacés à accepter de nouveaux emplois plus rapidement. D'autre part, on craignait que le PSR mette fin prématurément à leur recherche d'emploi et entraîne un jumelage emploi-travailleur sous-optimal, qui réduirait les gains de ces travailleurs comparativement à ce qu'ils auraient gagné en l'absence du PSR. De plus, on craignait que le PSR ne réduise davantage les gains en incitant directement certains travailleurs déplacés à accepter un emploi moins rémunérateur.

Le tableau 9.3 révèle que, en moyenne, au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, les membres du groupe programme avaient gagné 14 209 \$ et les membres du groupe témoin, 14 891 \$. Ces chiffres représentent une réduction des gains causée par le programme de 682 \$ sur 15 mois, ou de 45 \$ par mois. Cette légère baisse de 5 % n'était pas statistiquement significative.

Le tableau 9.3 démontre aussi que le PSR n'a réduit ni la durée ni le montant des prestations d'a.-c. reçues. Au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, les membres du groupe programme ont reçu en moyenne des prestations pendant 22,1 semaines et les membres du groupe témoin, pendant 21,9 semaines. Ces chiffres représentent des versements totaux de 6 460 \$ et de 6 370 \$ respectivement. La différence entre les membres du groupe programme et les membres du groupe témoin était négligeable et n'était pas statistiquement significative.

Par conséquent, dans l'ensemble, le PSR a légèrement favorisé le retour au travail à temps plein des travailleurs déplacés, mais a eu peu ou aucun impact sur leurs revenus ou leurs prestations d'a.-c.

Incidence financière

Le tableau 9.3 indique que les avantages financiers nets du PSR pour les travailleurs déplacés étaient de 569 \$ par membre du groupe programme au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, soit 38 \$ par mois. Ces chiffres représentent 1 161 \$ en versements du supplément (l'élément le plus important), moins 682 \$ de revenus réduits (montant qui n'était pas statistiquement significatif), plus 90 \$ en prestations d'a.-c. accrues (montant minime mais pas significatif).

Pour placer les 569 \$ d'avantages nets en contexte, il est à signaler que les gains moyens des membres du groupe témoin étaient de 14 891 \$ au cours de cette période et que leurs prestations d'a.-c. moyennes étaient de 6 370 \$, pour un total de 21 261 \$. Ainsi, même en comptant les versements du supplément, le PSR a accru le revenu personnel total de seulement 2,7 % (569/21 261).

Cependant, ce faible avantage moyen pour tous les membres du groupe programme dissimule un avantage moyen plus important pour les deux membres du groupe programme sur dix qui ont reçu des versements du supplément. Au cours des quinze premiers mois après la répartition au hasard, ces prestataires ont touché en moyenne 5 663 \$ en versements, plus 21 176 \$ en revenus, plus 3 630 \$ en prestations d'a.-c., pour un total de 30 469 \$. Par conséquent, les versements du supplément représentaient 18,6 % de leur revenu personnel.

Étant donné que le PSR n'a eu qu'un effet modeste sur le réemploi, la plupart des prestataires du supplément ont été rémunérés pour des emplois qu'ils auraient acceptés de toute façon. En d'autres termes, il s'agissait d'un gain fortuit. Toutefois, puisque *tous* les prestataires avaient subi une perte de revenus (qui, dans quelques cas, était assez élevée) parce qu'ils ont été déplacés du marché du travail, les versements du supplément qu'ils ont reçus ont aidé à compenser leurs pertes.

Les coûts du PSR pour le gouvernement totalisaient 1 340 \$ par membre du groupe programme pour les quinze premiers mois après la répartition au hasard. Il s'agissait de la somme nette de 1 161 \$ en versements du supplément, plus 89 \$ de frais d'administration du programme, plus 90 \$ de prestations d'a.-c. supplémentaires. Les 1 161 \$ en versements et les 90 \$ en prestations d'a.-c. accrues représentaient une *redistribution des ressources* du gouvernement canadien (ou des contribuables) aux travailleurs déplacés. Les 89 \$ de frais d'administration du programme étaient un véritable coût d'opportunité parce ces ressources n'auraient pas été utilisées à d'autres fins.

Dans l'ensemble, le PSR a entraîné une redistribution des ressources du gouvernement canadien (contribuables) aux deux membres du groupe programme sur dix qui ont reçu des versements du supplément. Ces ressources ont aidé à indemniser les prestataires pour les pertes subies en raison de leur déplacement du marché du travail.

Résultats du meilleur cas pour un CRHC

Les résultats précédents représentent la réaction moyenne au PSR des travailleurs déplacés des cinq CRHC qui ont participé à l'étude. Toutefois, les résultats signalés au chapitre 8 laissent entrevoir que le PSR s'est avéré plus efficace à Saskatoon qu'ailleurs. Néanmoins, ces résultats ne changent pas l'incidence financière du programme.

À Saskatoon, le PSR a accru de 7,3 % les taux de réemploi à temps plein pour les six premiers mois après la répartition au hasard. Toutefois, cette augmentation n'a eu presque aucun impact sur les gains totaux pendant les quinze premiers mois après la répartition au hasard; les prestations d'a.-c. ont diminué pendant cette période. Les gains totaux ont augmenté de seulement 15 \$. Les prestations d'a.-c. totales ont diminué de 384 \$ ou de 7,4 %, et la durée de ces prestations a diminué de 1,3 semaine ou 6,3 %. Ces résultats représentent un scénario du meilleur cas pour le PSR.

Du point de vue des travailleurs déplacés, ces résultats évoquent une augmentation de 1 521 \$ des revenus personnels par membre du groupe programme au cours de la période de suivi de quinze mois. Il s'agit du résultat net de versements du supplément de 1 890 \$, plus 15 \$ en gains accrus, moins 384 \$ de prestations d'a.-c. réduites. Puisque la majeure partie de cet avantage provenait des versements du supplément, seuls deux membres du groupe programme sur dix en ont profité.

Du point de vue du gouvernement, les résultats pour Saskatoon représentent un coût total de 1 595 \$ par membre du groupe programme, soit le résultat net de 1 890 \$ en versements du supplément, plus 89 \$ en frais d'administration du programme, moins 384 \$ en économies en raison de la baisse des prestations d'a.-c. versées.

Par conséquent, le résultat principal du PSR à Saskatoon était semblable à celui de l'échantillon global — il a redistribué les ressources gouvernementales aux prestataires du supplément pour compenser en partie leurs pertes.

Incidence politique

Les décisions de principe quant à l'utilisation des primes au réemploi ou des suppléments de revenu pour les travailleurs déplacés devraient tenir compte des réponses aux trois questions suivantes :

- Des primes ou des suppléments peuvent-ils réduire les prestations d'a.-c. suffisamment pour justifier leur utilisation?
- Peuvent-ils favoriser le retour rapide au travail sans réduire les revenus?
- Peuvent-ils aider à indemniser les travailleurs déplacés de façon à ne pas nuire à leur réemploi ni à augmenter le nombre de prestataires d'a.-c.?

L'importance accordée à chaque question dépendra de la valeur qui est rattachée au problème en question. En somme, les décisions de principe doivent être basées sur des jugements politiques et sur les considérations du programme.

Les résultats recueillis à ce jour semblent indiquer que la réponse à la première question est « non ». Les primes ou les suppléments au réemploi ne réduisent pas considérablement les prestations d'a.-c. versées — certainement pas suffisamment pour justifier leur utilisation.

Seul le projet mené en Illinois a révélé le contraire. Et ce résultat aurait été encore moins concluant si davantage de participants admissibles aux primes en avaient reçues.

Les résultats recueillis à ce jour semblent indiquer que la réponse à la deuxième question est « légèrement ». La preuve la plus directe de cette affirmation vient du PSR, dans le cadre duquel un supplément très important aux gains a produit uniquement un effet modeste sur le réemploi.

La réponse à la troisième question est « non » pour les primes, mais peut-être « oui » pour les suppléments. Nombre de chercheurs ont prétendu que, parce que les travailleurs déplacés subissent directement les contrecoups du rajustement économique, dont profite le public en général, il est seulement juste pour le gouvernement de les indemniser pour leurs pertes¹³. Le cas échéant, la prochaine question logique est : « Quelle forme devrait prendre cette indemnisation? » Il y a trois réponses possibles : les prestations d'a.-c., les services de réemploi et les incitations au réemploi.

Les prestations d'a.-c. offrent un soutien de revenu temporaire aux chômeurs pendant qu'ils essaient de trouver un nouvel emploi. Mais ces prestations peuvent contribuer à prolonger le chômage ou à accroître le nombre de chômeurs. Ce dilemme a fait l'objet de nombreuses discussions et de recherches considérables au fil des ans¹⁴. Bien que les recherches ne soient pas définitives, la prépondérance de la preuve et le poids des opinions professionnelles actuelles concluent que les prestations d'a.-c. accroissent bel et bien le chômage dans une certaine mesure. Ainsi, tant en Amérique du Nord qu'en Europe, on a mis davantage l'accent sur des mesures « actives » visant le marché du travail pour promouvoir le réemploi¹⁵.

Il existe deux catégories de mesures actives : les services directs et les incitations financières. Ces deux catégories ont été éprouvées considérablement à l'aide d'expériences randomisées. La plupart des preuves recueillies à la suite de ces études indiquent que les services qui aident les chômeurs à trouver un emploi peuvent s'avérer efficaces et leurs coûts peuvent souvent être annulés par une réduction des prestations d'a.-c.¹⁶ Ainsi, cette méthode semble s'avérer prometteuse pour indemniser certains travailleurs déplacés en les aidant à s'aider eux-mêmes. Parce qu'il n'est toutefois pas évident de déterminer « lequel de ces services est le plus efficace et pour qui », des recherches plus approfondies sur l'efficacité des services sont nécessaires.

Les deux types d'incitations au réemploi éprouvés — les primes et les suppléments — n'ont eu aucun effet perceptible sur l'emploi, les gains ni les prestations d'a.-c., donc ils sont tous deux assez « neutres » à cet égard. Cependant, l'ajout de primes au réemploi à un

¹⁴Voir A. B. Atkinson et J. Micklewright, *ouvr. cité*; T. J. Devine et N. M. Kiefer, *ouvr. cité* et L. N. Christofides et C. J. McKenna, *ouvr. cité*, pour en savoir davantage au sujet des effets de désincitation au travail de l'assurance-chômage.

¹⁵Pour une analyse de la situation en Europe, voir OCDE, *ouvr. cité*. Pour une analyse de la situation aux États-Unis, voir M. N. Ross et R. E. Smith, *ouvr. cité*.

¹⁶Un examen par B. D. Meyer des recherches sur l'aide à la recherche d'emploi (1995) révèle que les avantages économiques de ces services l'emportent sur leurs coûts. Toutefois, les recherches sur la formation professionnelle offerte aux travailleurs déplacés indiquent que ses avantages ne justifient peut-être pas ses coûts plus élevés (par exemple, voir H. S. Bloom, *ouvr. cité*).

programme national de prestations d'a.-c. pourrait accroître l'attrait du régime global et ainsi augmenter le nombre de prestataires. Il pourrait probablement s'agir d'un problème moins grave pour les suppléments conçus pour compenser les pertes de gains au réemploi.

Les primes peuvent accroître le nombre de prestataires d'a.-c. de plusieurs façons¹⁷. En premier lieu, les primes pourraient accroître le nombre de chômeurs qui font la demande de prestations d'a.-c., parce qu'ils ne présentent pas tous une demande. Cela pourrait être particulièrement vrai pour les personnes qui s'attendent à retourner au travail rapidement et qui auraient peu besoin de prestations d'a.-c., mais qui prévoient être admissibles à une prime. Deuxièmement, les personnes qui changent d'emplois pourraient attendre avant d'accepter leur nouvel emploi de devenir admissibles à des prestations d'a.-c. et de recevoir la prime. Troisièmement, l'ajout de primes aux prestations d'a.-c. réduirait les coûts pour les travailleurs des courtes mises à pied. Cette façon de procéder subventionnerait les secteurs instables où de courtes mises à pied sont fréquentes et accroîtrait le nombre de ces mises à pied. Cela pourrait entraîner aussi une augmentation des demandes de prestations d'a.-c.

Les suppléments pour les pertes de revenus au réemploi auront moins tendance à entraîner des effets d'inscription au programme, parce qu'ils aident uniquement ceux qui acceptent de nouveaux emplois moins rémunérateurs que leur ancien emploi. Il ne semble pas plausible que des travailleurs attendent consciemment plus longtemps entre des emplois pour « s'assurer » contre une perte de revenus dans leur prochain emploi. Il semble encore moins probable que des employeurs changeront leurs pratiques de mise à pied pour tenir compte de cette nouvelle incitation. Il ne semble même pas possible que des chômeurs qui, autrement, ne se donneraient pas la peine de demander des prestations d'a.-c. le fassent si un supplément de ce genre était offert. Des preuves directes de cette dernière affirmation résident dans le fait que très peu de travailleurs déplacés qui étaient admissibles à l'assurance-rémunération du PSR se sont donnés la peine de remplir la simple demande requise pour déclencher cette assurance.

CONCLUSION

Le 1^{er} juillet 1996, la *Loi sur l'assurance-emploi* est entrée en vigueur au Canada. Cette nouvelle Loi conservait le système de base de financement des prestations d'a.-c., mais changeait la distribution et le montant des prestations versées. Parmi les autres modifications apportées par la Loi, on comptait une augmentation des prestations pour les familles à faible revenu, une baisse des prestations pour les réitérants de l'assurance-chômage et une réduction des prestations pour les travailleurs fortement rémunérés. La Loi a aussi rendu possible l'affectation de certains fonds à des programmes actifs de réemploi, y compris des suppléments aux revenus de réemploi comme celui éprouvé par le PSR.

Les résultats du PSR indiquent que les suppléments n'augmenteront probablement pas les possibilités des travailleurs déplacés sur le marché du travail de façon marquée ni ne réduiront leurs prestations d'a.-c. considérablement. Toutefois, la mise en œuvre d'un programme de supplément de revenu pourrait être appropriée si son but consiste à offrir une indemnisation directe aux travailleurs déplacés qui doivent accepter un emploi moins rémunérateur à l'avenir, et qui assumeront ainsi une part beaucoup plus élevée des coûts du

¹⁷L'argument suivant a été proposé par B. D. Meyer, *ouvr. cité*.

progrès économique. Pour reprendre les paroles d'un prestataire du PSR, la réception d'un supplément représentait « la différence entre des inquiétudes constantes et aucune inquiétude ». Par conséquent, les suppléments peuvent aider à amortir le choc au fur et à mesure que les travailleurs déplacés font la transition de leur passé à leur avenir. Mais les suppléments ne changeront probablement pas cet avenir.

Annexe A : Estimation des impacts du PSR

La présente annexe explique de quelle façon on a estimé les impacts du PSR. En premier lieu, elle décrit les sources de données et les échantillons, ensuite, les méthodes utilisées pour obtenir des estimations d'impacts modifiées par régression pour l'échantillon global et pour les sous-groupes de l'échantillon.

SOURCES DE DONNÉES ET ÉCHANTILLONS

On s'est basé sur deux sources de données pour estimer les impacts. Les données tirées de l'enquête de suivi après 15 mois ont servi à estimer les impacts sur la recherche d'emploi, l'emploi, les gains et les taux de traitement. Les données puisées dans les dossiers administratifs de DRHC ont été utilisées pour estimer les impacts sur la durée et le montant des prestations d'a.-c. On a ainsi pu obtenir des données complètes sur les prestations d'a.-c. reçues par 5 790 des 5 912 travailleurs déplacés de l'échantillon de référence. On a recueilli des données complètes à la suite de l'enquête de suivi pour 4 479 travailleurs déplacés de l'échantillon de référence. L'écart entre les deux échantillons s'explique de deux façons : 11 % des travailleurs déplacés de l'échantillon de référence n'ont pas répondu à l'enquête, et les données sur l'emploi et les gains de 13 % des répondants à l'enquête étaient inutilisables.

On retrouve au tableau A.1 une comparaison des caractéristiques de l'échantillon de répondants après 15 mois et de l'échantillon de prestataires après 15 mois. La plupart de ces caractéristiques sont réparties de façon semblable parmi les deux échantillons, ce qui semble indiquer qu'elles représentent fondamentalement le même groupe.

Tableau A.1 : Caractéristiques de l'échantillon de répondants après 15 mois et de l'échantillon de prestataires après 15 mois

Caractéristiques de référence	Échantillon de répondants après 15 mois (%)	Échantillon de prestataires après 15 mois (%)
Centre d'étude du PSR		
Granby	6,1	5,9
Oshawa	40,4	38,3
Toronto	21,9	24,7
Winnipeg	14,5	14,7
Saskatoon	17,1	16,4
Sexe		
Homme	43,8	45,9
Femme	56,2	54,1

Tableau A.1 : Caractéristiques de l'échantillon de répondants après 15 mois et de l'échantillon de prestataires après 15 mois (suite)

Caractéristiques de référence	Échantillon de répondants après 15 mois (%)	Échantillon de prestataires d'a.-c. après 15 mois (%)
Âge		
Moins de 30 ans	21,9	22,5
De 31 à 44 ans	44,6	45,1
De 45 à 54 ans	20,8	20,8
55 ans et plus	12,6	11,7
Niveau de scolarité le plus élevé		
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	20,5	20,2
Études secondaires	46,1	45,8
Études collégiales	17,4	17,1
Études universitaires	16,0	17,0
Nombre d'années au service du dernier employeur		
Moins d'un an	13,2	14,0
D'un à deux ans	13,7	13,9
De trois à cinq ans	26,7	27,7
De six à neuf ans	23,1	22,5
Dix ans et plus	23,3	21,8
Rémunération hebdomadaire assurable moyenne dans le dernier emploi		
Moins de 200 \$ par semaine	2,8	2,9
Entre 200 \$ et 399 \$ par semaine	19,6	19,7
Entre 400 \$ et 599 \$ par semaine	31,2	30,8
Entre 600 \$ et 799 \$ par semaine	28,0	28,1
800 \$ par semaine ou plus	18,3	18,5
Indemnité de cessation d'emploi		
Non	58,6	59,2
Oui	41,4	40,8
Syndiqué dans le dernier emploi		
Non	82,4	82,8
Oui	17,6	17,2
Nombre de semaines d'admissibilité à l'a.-c.		
38 semaines ou moins	24,9	25,6
De 39 à 42 semaines	52,7	53,0
De 43 à 50 semaines	22,5	21,4
Nombre de personnes dans le ménage		
Une personne	17,8	19,2
Deux personnes	31,7	31,7
Trois personnes ou plus	50,4	49,2
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage		
Un adulte	35,4	36,7
Deux adultes	57,8	56,4
Trois adultes ou plus	6,8	6,9

Pour examiner cette question de façon plus approfondie, on a effectué une analyse de sensibilité en estimant les impacts du PSR sur les prestations d'a.-c. pour chaque échantillon. Le tableau A.2 présente les résultats de cette analyse. Comme on peut le constater, les estimations d'impacts pour les deux échantillons sont assez équivalentes, bien que celles du plus important échantillon des prestataires d'a.-c. étaient légèrement plus statistiquement efficaces (c.-à-d. leurs valeurs prédictives étaient inférieures).

Tableau A.2 : Analyse de sensibilité — Impacts du PSR sur les prestations d'assurance-chômage, par échantillon

Résultat relatif aux prestations d'a.-c.	Échantillon	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Niveau de signification (valeur prédictive)
Semaines moyennes de prestations sur 15 mois	Échantillon de prestataires d'a.-c.	22,1	21,9	0,2	0,77
	Échantillon de répondants	22,1	22,2	-0,1	0,92
Montant moyen des prestations sur 15 mois (\$)	Échantillon de prestataires d'a.-c.	6 460	6 370	90	0,50
	Échantillon de répondants	6 462	6 435	27	0,86

Par conséquent, il semble que le recours à deux échantillons différents — l'échantillon de répondants après 15 mois et l'échantillon de prestataires après 15 mois — pour estimer les impacts du PSR sur différents résultats n'a pas influencé la comparabilité de ces résultats, et a permis de maximiser la taille de l'échantillon pour chaque estimation.

ESTIMATION DES IMPACTS

Dans le cadre d'une expérience randomisée, on peut obtenir des estimations impartiales des impacts du programme en comparant les résultats moyens pour le groupe programme et le groupe témoin. Toutefois, l'utilisation d'une régression multiple à cette fin peut accroître la précision ou l'efficacité statistique des estimations. Ainsi, c'est ce qu'on a fait dans le présent rapport.

Pour assurer l'efficacité de la répartition au hasard, il fallait qu'il y ait peu de différences entre les estimations ponctuelles des impacts obtenues à partir de simples différences de moyennes et celles obtenues à partir de différences de moyennes ajustées par régression. Seules les erreurs-types de ces estimations d'impacts devaient varier et elles devaient être plus petites pour les estimations ajustées par régression.

Le tableau A.3 illustre qu'il en était ainsi des estimations des impacts du PSR. Les estimations ponctuelles découlant de ces deux méthodes étaient assez semblables et les estimations par régression étaient légèrement plus statistiquement significatives (leurs valeurs prédictives étaient inférieures) dans la plupart des cas.

Tableau A.3 : Estimations des impacts ajustées par régression comparativement aux estimations non ajustées

Résultat	Méthode d'estimation	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Niveau de signification (valeur prédictive)
Pourcentage de participants qui travaillaient à plein temps au cours des six premiers mois (%)	Ajustée	42,3	37,9	4,4	0,00
	Non ajustée	42,4	37,7	4,7	0,00
Gains moyens sur 15 mois (\$)	Ajustée	14 209	14 891	-682	0,12
	Non ajustée	14 235	14 865	-630	0,21
Semaines moyennes d'a.-c. sur 15 mois	Ajustée	22,1	21,9	0,2	0,77
	Non ajustée	22,0	22,0	0,0	0,98
Montant moyen des prestations d'a.-c. sur 15 mois (\$)	Ajustée	6 460	6 370	90	0,50
	Non ajustée	6 460	6 370	90	0,54

Les variables explicatives (covariables) du modèle de régression étaient des caractéristiques individuelles des membres de l'échantillon assorties d'une variable nominale pour indiquer l'appartenance au groupe programme. Le tableau A.4 énumère chaque covariable incluse.

Tableau A.4 : Covariables du modèle de régression des impacts du PSR

Nom de la covariable	Définition de la covariable
PROGRAM	Fait partie du groupe programme, ou non (1/0)
RAYM9509	Le mois de la répartition au hasard est septembre 1995, ou non (1/0)
RAYM9510	Le mois de la répartition au hasard est octobre 1995, ou non (1/0)
RAYM9511	Le mois de la répartition au hasard est novembre 1995, ou non (1/0)
RAYM9512	Le mois de la répartition au hasard est décembre 1995, ou non (1/0)
RAYM9601	Le mois de la répartition au hasard est janvier 1996, ou non (1/0)
RAYM9602	Le mois de la répartition au hasard est février 1996, ou non (1/0)
RAYM9603	Le mois de la répartition au hasard est mars 1996, ou non (1/0)
RAYM9604	Le mois de la répartition au hasard est avril 1996, ou non (1/0)
RAYM9605	Le mois de la répartition au hasard est mai 1996, ou non (1/0)
RAYM9606	Le mois de la répartition au hasard est juin 1996, ou non (1/0)
RAYM9607	Le mois de la répartition au hasard est juillet 1996, ou non (1/0)
RAYM9608	Le mois de la répartition au hasard est août 1996, ou non (1/0)
RAYM9609	Le mois de la répartition au hasard est septembre 1996, ou non (1/0)
SVRNC	A reçu une indemnité de cessation d'emploi, ou non (1/0)
HOMEOWN	Propriétaire d'une maison à la date de référence, ou non (1/0)
HOMEMISS	Variable nominale des données manquantes sur la propriété d'une maison (1/0)
AGE1	L'âge des membres de l'échantillon est inférieur ou égal à 30 ans, ou non (1/0)
AGE2	L'âge des membres de l'échantillon est entre 31 et 44 ans, ou non (1/0)
AGE3	L'âge des membres de l'échantillon est entre 45 et 54 ans, ou non (1/0)
GENDER	Homme, ou non (1/0)
INEA1	La rémunération hebdomadaire assurable moyenne dans le dernier emploi est moins de 200 \$, ou non (1/0)

Tableau A.4 : Covariables du modèle de régression des impacts du PSR (suite)

Nom de la covariable	Définition de la covariable
INEA2	La rémunération hebdomadaire assurable moyenne dans le dernier emploi est entre 200 \$ et 399 \$, ou non (1/0)
INEA3	La rémunération hebdomadaire assurable moyenne dans le dernier emploi est entre 400 \$ et 599 \$, ou non (1/0)
INEA4	La rémunération hebdomadaire assurable moyenne dans le dernier emploi est entre 600 \$ et 799 \$, ou non (1/0)
TORONTO	Le centre du PSR est Toronto, ou non (1/0)
OSHAWA	Le centre du PSR est Oshawa, ou non (1/0)
WINNIPEG	Le centre du PSR est Winnipeg, ou non (1/0)
SASKATN	Le centre du PSR est Saskatoon, ou non (1/0)
EMPSP1	Le nombre d'années au service du dernier employeur est de moins d'un an, ou non (1/0)
EMPSP2	Le nombre d'années au service du dernier employeur est entre un et deux ans, ou non (1/0)
EMPSP3	Le nombre d'années au service du dernier employeur est entre trois et cinq ans, ou non (1/0)
EMPSP4	Le nombre d'années au service du dernier employeur est entre six et neuf ans, ou non (1/0)
EMPSP5	Le nombre d'années au service du dernier employeur est de dix ans ou plus, ou non (1/0)
UNIV	Le niveau de scolarité le plus élevé est des études universitaires, ou non (1/0)
COLL	Le niveau de scolarité le plus élevé est des études collégiales, ou non (1/0)
HIGH	Le niveau de scolarité le plus élevé est des études secondaires, ou non (1/0)
UNION	Syndiqué dans le dernier emploi, ou non (1/0)
UNIMISS	Variable nominale des données manquantes sur l'affiliation syndicale (1/0)
INSWKS1	Le nombre de semaines de prestations assurables est de moins de 39, ou non (1/0)
INSWKS2	Le nombre de semaines de prestations assurables est entre 39 et 42, ou non (1/0)
RPY1	Montant total des prestations d'a.-c. au cours de la première année après la répartition au hasard (\$)
RPY2	Montant total des prestations d'a.-c. au cours de la deuxième année après la répartition au hasard (\$)
RPY3	Montant total des prestations d'a.-c. au cours de la troisième année après la répartition au hasard (\$)
RPYMISS	Variable nominale des données manquantes sur l'information au sujet du montant des prestations d'a.-c. au cours des trois années avant la répartition au hasard (1/0)
UIPM1	A reçu des prestations d'a.-c. au cours du premier mois avant la répartition au hasard (1/0)
UIPM2	A reçu des prestations d'a.-c. au cours du deuxième mois avant la répartition au hasard (1/0)
RA_LAG	Décalage entre la répartition au hasard et la date de présentation de la demande d'a.-c. (semaines)
FL2_1	A travaillé à plein temps au moins une semaine au cours du premier mois avant la répartition au hasard (1/0)
FL2_2	A travaillé à plein temps pendant au moins une semaine au cours du deuxième mois avant la répartition au hasard (1/0)
F2_1MSS	Variable nominale des données manquantes sur l'emploi à temps plein au cours des deux mois avant la répartition au hasard (1/0)
NHHI1	Le nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage est un adulte, ou non (1/0)
NHHI2	Le nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage est deux adultes, ou non (1/0)

Tableau A.4 : Covariables du modèle de régression des impacts du PSR (suite)

Nom de la covariable	Définition de la covariable
NHHI3	Le nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage est trois adultes, ou non (1/0)
NPHH1	Le nombre de personnes dans le ménage est d'une personne, ou non (1/0)
NPHH2	Le nombre de personnes dans le ménage est de deux personnes, ou non (1/0)
NPHH3	Le nombre de personnes dans le ménage est de trois personnes ou plus, ou non (1/0)
INDAGR	Le secteur d'activité du dernier emploi était l'agriculture, ou non (1/0)
INDPRI	Le secteur d'activité du dernier emploi était un autre secteur primaire, ou non (1/0)
INDMNF	Le secteur d'activité du dernier emploi était la fabrication, ou non (1/0)
INDCON	Le secteur d'activité du dernier emploi était la construction, ou non (1/0)
INDTRN	Le secteur d'activité du dernier emploi était le transport, ou non (1/0)
INDCOM	Le secteur d'activité du dernier emploi était les communications, ou non (1/0)
INDUTL	Le secteur d'activité du dernier emploi était les services publics, ou non (1/0)
INDTRD	Le secteur d'activité du dernier emploi était le commerce, ou non (1/0)
INDFIN	Le secteur d'activité du dernier emploi était les finances, etc., ou non (1/0)
INDCSV	Le secteur d'activité du dernier emploi était le service communautaire, ou non (1/0)
INDBUS	Le secteur d'activité du dernier emploi était les services commerciaux et personnels, ou non (1/0)
INDMIC	Le secteur d'activité du dernier emploi était les services divers, ou non (1/0)
INDPUB	Le secteur d'activité du dernier emploi était l'administration publique, ou non (1/0)
PINSLF	Le code de profession Pineo est professionnel autonome, ou non (1/0)
PINPRF	Le code de profession Pineo est professionnel employé, ou non (1/0)
PINMNG	Le code de profession Pineo est gestionnaire supérieur, ou non (1/0)
PINSPR	Le code de profession Pineo est semi-professionnel, ou non (1/0)
PINTCH	Le code de profession Pineo est technicien, ou non (1/0)
PINMDM	Le code de profession Pineo est gestionnaire intermédiaire, ou non (1/0)
PINSPV	Le code de profession Pineo est superviseur, ou non (1/0)
PINFOR	Le code de profession Pineo est contremaître, ou non (1/0)
PINCS1	Le code de profession Pineo est personnel administratif, de vente ou de service qualifié, ou non (1/0)
PINCT1	Le code de profession Pineo est artisan ou personne de métier qualifié, ou non (1/0)
PINCS2	Le code de profession Pineo est personnel administratif, de la vente ou du service spécialisé, ou non (1/0)
PINMN1	Le code de profession Pineo est travailleur manuel spécialisé, ou non (1/0)
PINCS3	Le code de profession Pineo est personnel administratif, de la vente ou du service non qualifié, ou non (1/0)
PINMN2	Le code de profession Pineo est travailleur manuel non qualifié, ou non (1/0)
PINFRM	Le code de profession Pineo est travailleur agricole, ou non (1/0)

Il a été impossible de recueillir les données de certaines covariables pour certains membres de l'échantillon. Toutefois, afin d'éviter d'exclure ces membres de l'analyse, des « indicateurs de données manquantes » ont été ajoutés au modèle de régression. Pour chaque covariable binaire comportant des données manquantes (par exemple, propriétaire d'une maison ou non), un indicateur de variable manquante a été ajouté au modèle et fixé à un pour les membres de l'échantillon dont les données de covariables étaient manquantes, et à zéro pour tous les autres membres. La valeur de la covariable a ensuite été fixée à zéro pour les

membres de l'échantillon pour qui il manquait des données de covariables¹. Si la covariable comptait plusieurs catégories (par exemple, l'âge), la catégorie « exclue » était utilisée pour signaler les données manquantes. Les valeurs des variables nominales pour toutes les catégories de la variable étaient ensuite fixées à zéro pour les membres de l'échantillon pour qui il manquait des données pour cette variable.

Impacts sur les résultats continus et sur les résultats binaires

On s'est servi d'une régression des moindres carrés (MCO) pour estimer les impacts du PSR sur les résultats continus (gains moyens, nombre moyen de semaines et montant moyen des prestations d'a.-c.) et sur les résultats binaires² (pourcentage de membres de l'échantillon qui travaillaient à plein temps et pourcentage de membres qui recevaient des prestations d'assurance-chômage).

Les impacts du PSR sur les résultats continus et les résultats binaires ont été estimés selon le coefficient de la variable nominale du groupe programme. Un test T bilatéral de ce coefficient a servi à évaluer sa signification statistique et le niveau de signification (valeur prédictive) résultant a été signalé.

En plus de faire état des estimations d'impacts ajustées par régression, il a aussi été utile dans certains cas de signaler les moyennes ajustées par régression pour le groupe programme et le groupe témoin. La moyenne ajustée par régression du groupe témoin a été calculée en substituant la valeur moyenne pour l'ensemble de l'échantillon de chaque covariable dans le modèle de régression estimé et en fixant la variable nominale à zéro. La moyenne ajustée par régression du groupe programme a été calculée en ajoutant l'impact du PSR à la moyenne du groupe témoin.

Impacts par sous-groupe

Les sous-groupes ont été définis en fonction des données de référence. Lorsqu'on ne disposait pas de toutes les données nécessaires sur les membres de l'échantillon pour définir un sous-groupe, ces membres étaient exclus de l'analyse de ce sous-groupe. Par exemple, s'il manquait des données sur l'âge pour un membre, ce membre était exclu de l'analyse d'impact selon ce groupe d'âge.

Les impacts pour chaque sous-groupe étaient estimés en divisant l'échantillon en sous-groupes en conséquence et en estimant une régression d'impact distincte pour chacun. Cette méthode est souvent appelée la méthode de «fractionnement de l'échantillon ». La méthode de régression pour estimer chaque impact de sous-groupe était semblable à celle décrite ci-dessus pour l'échantillon global.

Un test F partiel (test de Chow) a servi à évaluer la signification statistique des différences entre les estimations d'impacts des sous-groupes. Pour ce faire, on a estimé deux

¹L'exemple suivant illustre comment les indicateurs de données manquantes ont été précisés et comment les covariables ont été définies en conséquence :

- HOMEOWN = 1 si un membre de l'échantillon était propriétaire d'une maison au moment de la mise à pied, 0 sinon, et 0 si ces données étaient manquantes.
- HOMEMISS = 1 pour les membres de l'échantillon dont les données sur la propriété d'une maison étaient manquantes et 0 pour tous les autres.

²Un modèle des moindres carrés comptant une variable dépendante binaire porte le nom de modèle de probabilité linéaire.

modèles de régression des MCO pour chaque série d'estimations de sous-groupe — un modèle restreint et un modèle non restreint — à partir des données pour l'échantillon global. Le modèle restreint contenait une variable nominale du groupe programme, ce qui permettait donc une seule estimation de l'impact du PSR. Ainsi, le modèle limitait les impacts afin qu'ils soient semblables pour tous les sous-groupes. Le modèle non restreint précisait les interactions entre les sous-groupes et la variable nominale du groupe programme, ce qui permettait aux impacts de varier entre les sous-groupes; il ne les limitait pas pour qu'ils soient les mêmes.

Pour évaluer la signification statistique des différences d'impacts entre les sous-groupes, une valeur de F a été calculée en comparant la somme des erreurs carrées (SEC) pour les modèles restreint et non restreint comme suit :

$$F = \frac{[SSE_{restreint} - SSE_{non\ restreint}] / J}{SSE_{non\ restreint} / (T - K)}$$

où

J = la différence entre le nombre de paramètres dans le modèle non restreint et le nombre de paramètres dans le modèle restreint.

T = la taille totale de l'échantillon.

K = le nombre de covariables.

Annexe B : Résultats pour les membres de l'échantillon qui prévoient retourner travailler pour leur ancien employeur au moment de la présentation de leur demande au PSR

Comme on l'a vu au chapitre 2, les prestataires d'assurance-chômage qui satisfaisaient à toutes les exigences d'admissibilité du PSR mais qui prévoient retourner travailler pour leur ancien employeur étaient inscrits au projet et répartis au hasard au groupe programme ou au groupe témoin. On a procédé ainsi parce qu'on ignorait à l'époque si ces personnes retourneraient bel et bien travailler pour leur ancien employeur (et par conséquent, n'auraient pas besoin du supplément) ou si elles n'y retourneraient pas (et ainsi, deviendraient des travailleurs déplacés peut-être admissibles au supplément).

Toutefois, ces membres de l'échantillon n'ont pas été inclus dans l'analyse aux fins du présent rapport parce qu'on a établi par la suite que le PSR ne s'appliquait pas à leur situation. Ils avaient peu ou aucun intérêt à l'égard d'un programme qui subventionnait un nouvel emploi moins rémunérateur et qui ne récompensait pas le retour à un ancien employeur. Seuls 6,5 % de ces membres ont reçu des versements du supplément — comparativement à 20,5 % des membres du groupe programme qui ne s'attendaient pas à retourner travailler pour leur employeur précédent. En complément à l'analyse, le tableau B.1 présente les résultats pour les 2 202 membres de l'échantillon qui prévoient retourner travailler pour leur ancien employeur¹.

¹Parmi ces membres de l'échantillon, 511 prévoient retourner travailler pour leur ancien employeur à une date précise, et 1 691 s'attendaient aussi à ce retour, mais n'avaient pas de date précise. Trente autres membres de l'échantillon ont été exclus de l'analyse parce qu'on ne disposait pas de toute l'information nécessaire à leur sujet.

Tableau B.1 : Résultats clés pour tous les membres de l'échantillon qui prévoient retourner travailler pour leur ancien employeur

	Groupe programme	Groupe témoin	Impact	Niveau de signification (valeur prédictive)
Réception du supplément^a				
Pourcentage de membres qui ont reçu des versements (%)	6,5	s.o.	s.o.	s.o.
Nombre de semaines moyennes de versements par membre	43,5	s.o.	s.o.	s.o.
Montant moyen total des versements du supplément par membre (\$)	5 811	s.o.	s.o.	s.o.
Impacts				
Pourcentage de membres qui travaillaient à plein temps moins de six mois après la répartition au hasard (%)	62,5	58,8	3,7	0,09
Gains totaux moyens au cours de 15 premiers mois après la répartition au hasard (\$)	19 152	19 118	35	0,96
Nombre moyen de semaines de prestations d'a.-c. au cours des 15 premiers mois après la répartition au hasard	18,9	19,0	-0,1	0,82
Montant moyen total des prestations d'a.-c. au cours des 15 premiers mois après la répartition au hasard (\$)	5 269	5 193	76	0,65

^aLes résultats représentent des suppléments reçus n'importe quand pendant la période de réception de deux ans.

Nota : La taille de l'échantillon pour les séries de données utilisées dans ce tableau est la suivante : 2 202 membres de l'échantillon de référence, 2 181 membres de l'échantillon de prestataires après 15 mois, 1 668 membres de l'échantillon de l'enquête après 15 mois et 1 103 (membres du groupe programme seulement) de l'échantillon du SIGP.

Annexe C :

Analyse multidimensionnelle des facteurs déterminants de la réception du supplément

L'analyse de la réception du supplément présentée au chapitre 5 servait en partie à comprendre pourquoi certains des prestataires admissibles au supplément ne l'ont pas reçu. Elle a en outre révélé que le facteur déterminant le plus important en ce qui a trait à la réception du supplément par ces prestataires était le montant du versement éventuel. En particulier, la probabilité qu'un de ces prestataires demande et touche un versement augmentait proportionnellement avec le montant du versement possible.

Cette conclusion découle d'un processus en deux étapes. En premier lieu, les membres du groupe programme ont été répartis à l'un des deux groupes suivants : ceux qui étaient retournés au travail à temps plein pendant la période de recherche d'emploi prévue par le PSR, et ceux qui n'avaient pas trouvé d'emploi. À partir de ces groupes, on a estimé un modèle de régression logistique du lien entre le réemploi et les caractéristiques individuelles de base. Les résultats du modèle sont exposés au tableau C.1.

Deuxièmement, les prestataires admissibles — ceux qui avaient trouvé un emploi réunissant les conditions prescrites et moins rémunérateur que leur emploi précédent — ont été séparés de tous les autres qui étaient retournés au travail en dedans de la période de recherche d'emploi. Ils ont ensuite été répartis à l'un des deux groupes suivants : ceux qui ont demandé et reçu un versement, et ceux qui n'en ont pas reçu.

Un modèle de régression logistique du lien entre la réception du supplément et les caractéristiques individuelles de base a été estimé en fonction de ces groupes. Les résultats de ce modèle sont présentés au tableau C.2. Comme on peut le constater, le montant du versement éventuel est le facteur déterminant le plus important de la réception du supplément par les prestataires qui y étaient admissibles. Le coefficient de cette variable était statistiquement significatif et assez grand.

Tableau C.1 : Modèle multivariable déterminant si les membres du groupe programme ont trouvé un emploi à temps plein admissible pendant la période de recherche d'emploi de 26 semaines, selon le sexe

	Dérivée partielle	
	Homme	Femme
Âge (en années)	-0,013***	-0,011***
CRHC		
Granby	0,232***	0,155**
Oshawa	0,019	0,019
Toronto (omis)	—	—
Winnipeg	0,139**	0,034
Saskatoon	0,206***	0,171***
Niveau de scolarité le plus élevé		
Études universitaires	0,020	-0,004
Études collégiales	0,018	-0,087
Études secondaires	0,052	-0,028
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires (omis)	—	—
Situation de famille		
Marié – conjoint de fait	0,115*	-0,078
Célibataire	-0,138*	-0,054
Divorcé, séparé ou personne veuve (omis)	—	—
Seule personne qui contribue au revenu du ménage	-0,002	0,021
Propriétaire d'une maison	0,042	0,037
Caractéristiques de l'emploi avant la mise à pied		
Gains assurables moyens avant la mise à pied (000\$)	0,322**	0,484***
Années d'ancienneté dans l'emploi	-0,007**	-0,019***
Profession non spécialisée	-0,065	-0,062
Syndiqué	-0,093*	-0,080*
Emploi au sein d'une entreprise comptant moins de 100 employés	-0,005	0,004
Nombre de semaines d'emploi assurables	-0,003	-0,002
Indemnité de cessation d'emploi	-0,021	0,035
Taille de l'échantillon	941	1 191

Nota : Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Les valeurs signalées représentent des estimations de l'effet d'un changement d'une unité dans la variable indépendante sur la probabilité de trouver un emploi à temps plein pendant la période de recherche d'emploi. Ces valeurs sont calculées ainsi : $\beta(y)/(1-y)$, où β est le coefficient logit estimé et y est la moyenne de la variable dépendante.

Tableau C.2 : Modèle multivariable de la réception du supplément par les membres admissibles du groupe programme

	Dérivée partielle
Montant du supplément (100 \$)	0,194***
Sexe (homme = 1)	-0,019
Âge (en années)	0,001
CRHC	
Granby	0,233**
Oshawa	0,071
Toronto (omis)	—
Winnipeg	0,138*
Saskatoon	0,238***
Niveau de scolarité le plus élevé	
Études universitaires	-0,060
Études collégiales	-0,130*
Études secondaires	-0,083
N'a pas obtenu de diplôme d'études secondaires (omis)	—
Situation de famille	
Marié – conjoint de fait	-0,083
Célibataire	-0,126
Divorcé, séparé ou personne veuve (omis)	—
Seule personne qui contribue au revenu du ménage	0,007
Propriétaire d'une maison	-0,010
Caractéristiques de l'emploi avant la mise à pied	
Gains assurables moyens avant la mise à pied (00\$)	0,062***
Années d'ancienneté dans l'emploi	0,005
Profession non spécialisée	0,073
Syndiqué	-0,095*
Emploi au sein d'une entreprise comptant moins de 100 employés	-0,031
Nombre de semaines d'emploi assurables	0,004
Indemnité de cessation d'emploi	0,072*
Taille de l'échantillon	678

Nota : Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : * = 0,10, ** = 0,05 et *** = 0,01.

Les valeurs signalées représentent des estimations de l'effet d'un changement d'une unité dans la variable indépendante sur la probabilité de trouver un emploi à temps plein pendant la période de recherche d'emploi. Ces valeurs sont calculées ainsi : $\beta(y)(1-y)$, où β est le coefficient logit estimé et y est la moyenne de la variable dépendante.

Bibliographie

- ATKINSON, Anthony B. et John MICKLEWRIGHT. « Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review », *Journal of Economic Literature* XXIX, (décembre 1991), p. 1679-1727.
- BAILY, Martin N., Gary BURTLESS et Robert E. LITAN. *Growth with Equity: Economic Policy-Making for the Next Century*, Washington, The Brookings Institution, 1993.
- BLOOM, Howard S. *Back to Work: Testing Reemployment Services for Displaced Workers*, Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.
- BLOOM, Howard S., Barbara FINK, Susanna LUI-GURR, Wendy BANCROFT et Doug TATTRIE. *Mise en œuvre du Projet de supplément de revenu (PSR) : Projet-pilote d'incitation au réemploi*, Ottawa, La Société de recherche sociale appliquée, 1997.
- BLOOM, Howard S., Larry ORR, George CAVE, Stephen BELL, Fred DOOLITTLE et Wiston LIN. « The Benefits and Costs of JTPA Programs: Key Findings from the National JTPA Study », *The Journal of Human Resources*, vol. 32, n° 3, (été 1997), p. 549-576.
- CHRISTOFIDES, Louis N. et Chris J. MCKENNA. « Unemployment Insurance and Job Duration in Canada », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 2, (avril 1996), p. 286-312.
- CORSON, Walter, Paul T. DECKER, Shari DUNSTAN et Anne R. GORDON. *The New Jersey Unemployment Insurance Reemployment Demonstration Project: Final Evaluation Report*, Princeton, Mathematica Policy Research, 1989.
- CORSON, Walter, Paul T. DECKER, Shari DUNSTAN et Stuart KERACHSKY. *Pennsylvania Reemployment Bonus Demonstration: Final Report*, Princeton, Mathematica Policy Research, 1991.
- CORSON, Walter, Sharon LONG et Rebecca MAYNARD. *An Impact Evaluation of the Buffalo Displaced Worker Demonstration Program*, Princeton, Mathematica Policy Research, 1985.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. « Rapport de contrôle et d'évaluation : régime d'assurance-emploi 1998 », Ottawa, DRHC, 1998.
- DEVINE, Theresa J. et Nicholas M. KIEFER. *Empirical Labor Economics*, Oxford, Oxford University Press, 1991.
- DOERN, Bruce J. et Brian W. TOMLIN. *Faith and Fear: The Free Trade Story*, Toronto, Stoddart Publishing, 1991.
- GASTON, Noel et Daniel TREFLER. « The Labour Market Consequences of the Canada-US Free Trade Agreement », *Canadian Journal of Economics*, vol. 30, n° 1, (février 1997), p. 18-41.
- JACKSON, Andrew. « The Free Trade Agreement — A Decade Later », *Studies in Political Economy*, à paraître.
- KEMPER, Peter, David LONG et Craig THORNTON. « A Benefit-Cost Analysis of the Supported Work Experiment », *The National Supported Work Demonstration*. Publié sous la direction de Robinson G. Hollister Jr., Peter Kemper et Rebecca A. Maynard, Madison, University of Wisconsin Press, 1984, p. 239-285.
- LAUZON, Darren. *Déplacement de la main-d'oeuvre — Tendances, caractéristiques et politiques afférentes*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995.

- MEYER, Bruce D. « Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments », *Journal of Economic Literature* XXXIII, (mars 1995), p. 91–131.
- MEYER, Bruce D. « What Have We Learned from the Illinois Reemployment Bonus Experiment? », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 1, (janvier 1996), p. 26–51.
- MORGAN, David L. *Successful Focus Groups: Advancing the State of the Art*, Newbury Park, Sage Publications, 1993.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Le marché du travail : Quelles politiques pour les années 90?*, Paris, OCDE, 1990.
- RADLOFF, L. S. « The CES-D Scale: A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population », *Applied Psychological Measurement*, vol. 1, (1977), p. 385-401.
- RICCIO, James, Daniel FRIEDLANDER et Stephen FREEDMAN. *GAIN: Benefits, Costs and Three-Year Impacts of a Welfare-to-Work Program*, New York, Manpower Demonstration Research Corporation, 1994.
- ROSS, Murray N. et Ralph E. SMITH. *Displaced Workers: Trends in the 1980s and Implications for the Future*, Washington, U.S. Congressional Budget Office, 1993.
- RUHM, Christopher J. « Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements? », *American Economic Review*, vol. 81, n° 1, (1991), p. 319–324.
- SPIEGELMAN, Robert G., Christopher J. O’LEARY et Kenneth J. KLINE. *The Washington Reemployment Bonus Experiment: Final Report*. Publication hors série n° 92-6, Washington, U.S. Department of Labor, Unemployment Insurance Service, 1992.
- TATTRIE, Doug. *Incitatif financier pour encourager le réemploi des réitérants de l’assurance-emploi : le Projet de supplément de revenu*, Ottawa, SRSA, 1999.
- WOODBURY, Stephen A. et Robert G. SPIEGELMAN. « Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois », *American Economic Review*, vol. 7, n° 7, (septembre 1987), p. 513–530.

Les auteurs

Howard Bloom est spécialiste des sciences sociales à la Manpower Demonstration Research Corporation.

Saul Schwartz est directeur de la recherche à la Société de recherche sociale appliquée et professeur, School of Public Administration, Carleton University.

Susanna Lui-Gurr est associée supérieure de recherches et directrice du bureau de Vancouver de la Société de recherche sociale appliquée.

Suk-Won Lee est étudiante de doctorat à la Robert F. Wagner Graduate School of Public Service, New York University.

Jason Peng est adjoint à la recherche à la Société de recherche sociale appliquée.

Wendy Bancroft était associée de recherche supérieure à la Société de recherche sociale appliquée au moment de mettre le présent rapport sous presse. Elle est maintenant associée chez Bancroft Planning and Research Associates.

