

Le Projet d'innovation en emploi communautaire

Conception et mise en œuvre

**John Greenwood
Claudia Nicholson
David Gyarmati
Darrell Kyte
Melanie MacInnis
Reuben Ford**

SRSA
**SOCIÉTÉ DE
RECHERCHE
SOCIALE
APPLIQUÉE**

Décembre 2003

Le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) est financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et par le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE). Les constatations et les conclusions présentées dans ce document ne reflètent pas nécessairement les positions ni les politiques officielles de DRHC ou du MSC-NE.

La Société de recherche sociale appliquée est un organisme sans but lucratif et caritatif enregistré ayant des bureaux à Ottawa, Vancouver et Sydney (Nouvelle-Écosse). La SRSA a été créée dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement des programmes sociaux. Sa mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les praticiens à déterminer les politiques et programmes sociaux qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisés pour évaluer les politiques sociales. En tant qu'organisation faisant office d'intermédiaire, la SRSA tente de jeter des passerelles entre les milieux de la recherche universitaire, les décideurs gouvernementaux et les responsables de programmes sur le terrain. La Société, qui fournit un outil pour l'élaboration et la gestion de projets pilotes complexes, cherche à collaborer étroitement avec les provinces, le gouvernement fédéral, les programmes locaux et les sociétés philanthropiques privées.

Copyright © 2003 par la Société de recherche sociale appliquée

Table des matières

| | |
|---|-----|
| Tableaux et figures | v |
| Remerciements | ix |
| Sommaire | S-1 |
| 1 Introduction | 1 |
| 2 Contexte et théorie | 7 |
| Assurance-emploi | 7 |
| Aide sociale | 9 |
| Économie sociale et le capital social | 11 |
| Comment le PIEC peut-il jouer un rôle déterminant? | 14 |
| Hypothèses de recherche | 15 |
| Pourquoi un essai est-il nécessaire? | 16 |
| 3 La conception du PIEC | 17 |
| Offre présentée aux particuliers | 17 |
| Rôle des collectivités | 21 |
| Conception de l'évaluation | 23 |
| Résumé | 37 |
| 4 Les collectivités participant au PIEC | 39 |
| Pourquoi le Cap-Breton? | 39 |
| Pourquoi la MRCB? | 40 |
| Collectivités participant au projet | 41 |
| Sollicitation de la participation des collectivités | 45 |
| 5 Le recrutement des participants | 55 |
| Définition de la population admissible | 55 |
| Sélection des participants éventuels | 58 |
| Recrutement de l'échantillon | 60 |
| 6 Les caractéristiques de l'échantillon de recherche | 67 |
| Échantillon des prestataires d'assurance-emploi inscrits | 68 |
| Échantillon des prestataires d'aide sociale inscrits | 78 |
| À quel point les sujets inscrits sont-ils représentatifs? | 88 |
| L'assignation aléatoire a-t-elle fonctionné? | 90 |
| 7 La participation au PIEC | 91 |
| Sommaire des résultats | 91 |
| Enquête de suivi de la séance d'information (ESSI) | 92 |
| Enquête auprès des non-participants | 98 |
| Conclusion | 104 |
| 8 Le bureau du PIEC | 107 |
| Recrutement d'organismes locaux | 107 |
| Mise sur pied du consortium du PIEC | 108 |
| Bureau du PIEC | 109 |
| Activités du bureau du PIEC | 109 |
| Systèmes et paye | 120 |
| Conclusion | 122 |

| | |
|--|-----|
| 9 L'évaluation du recrutement et des activités initiales | 123 |
| Échantillonnage | 124 |
| Recrutement et séances d'information | 126 |
| Assignation aléatoire | 129 |
| Orientation | 131 |
| Évaluation de l'employabilité et formation préparatoire à l'emploi | 134 |
| SIGP et paye du PIEC | 137 |
| Leçons tirées du recrutement et des premières activités du programme | 142 |
| 10 Les entretiens avec les membres du groupe programme | 147 |
| Survol des résultats | 147 |
| Sujets de discussion | 148 |
| Recrutement des participants | 148 |
| Affectations à des projets | 148 |
| Expériences auprès du personnel et des services du PIEC | 152 |
| Opinions sur certains aspects du modèle du PIEC | 154 |
| Avantages sociaux | 155 |
| Attentes à l'égard du PIEC | 156 |
| Conclusion | 158 |
| Annexes | |
| A Le programme d'assurance-emploi | 159 |
| B Le programme d'aide sociale de la Nouvelle-Écosse | 165 |
| C L'analyse des effets décelables minimaux | 171 |
| D La sélection des collectivités de comparaison | 177 |
| E Profil socioéconomique de la municipalité régionale du Cap-Breton | 185 |
| F Les collectivités participant au PIEC | 195 |
| G Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue | 211 |
| H Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche | 217 |
| Bibliographie | 223 |

Tableaux et figures

| Tableau | Page | |
|----------------|---|-----|
| 3.1 | Résumé d'une théorie du changement s'appliquant aux effets communautaires | 29 |
| 3.2 | Cadre comptable de l'analyse avantages-coûts | 34 |
| 4.1 | Collectivités participant au PIEC | 44 |
| 5.1 | Participation à la séance d'information et inscription au PIEC | 63 |
| 6.1 | Antécédents de travail des membres de l'échantillon de l'a.-e. | 72 |
| 6.2 | Raisons de la perte d'emploi et possibilités de rappel, membres de l'échantillon de l'a.-e. | 73 |
| 6.3 | Volonté de prendre des mesures différentes pour trouver un emploi, membres de l'échantillon de l'a.-e. | 74 |
| 6.4 | Réseau social des membres de l'échantillon de l'a.-e. | 75 |
| 6.5 | État de santé des membres de l'échantillon de l'a.-e. | 78 |
| 6.6 | Antécédents de travail des membres de l'échantillon de l'aide sociale | 82 |
| 6.7 | Raisons de la perte d'emploi et possibilités de rappel, membres de l'échantillon de l'aide sociale | 83 |
| 6.8 | Volonté de prendre des mesures différentes pour trouver un emploi, membres de l'échantillon de l'aide sociale | 84 |
| 6.9 | Réseau social des membres de l'échantillon de l'aide sociale | 85 |
| 6.10 | État de santé des membres de l'échantillon de l'aide sociale | 87 |
| 6.11 | Certaines caractéristiques des membres de l'échantillon de l'a.-e. au moment de la constitution de l'échantillon | 88 |
| 6.12 | Certaines caractéristiques des membres de l'échantillon de l'aide sociale au moment de la constitution de l'échantillon | 89 |
| 7.1 | Taille de l'échantillon de l'ESSI et taux de réponse | 92 |
| 7.2 | Comparaison entre les répondants à l'ESSI et l'échantillon de l'étude | 93 |
| 7.3 | Connaissance du PIEC | 95 |
| 7.4 | Taille de l'échantillon de non-participants et taux de réponse | 99 |
| 7.5 | Caractéristiques de l'échantillon de non-participants | 99 |
| 7.6 | Comparaison de certaines caractéristiques démographiques des non-participants et des participants | 103 |
| A.1 | Heures assurables requises | 160 |
| A.2 | Dénominateur minimal par taux de chômage | 162 |
| A.3 | Nombre de demandes d'a.-e. et prestations versées, de 1997 à 2002 | 162 |
| A.4 | Taux de chômage | 163 |
| B.1 | Nombre moyen de cas d'aide sociale par mois | 170 |

| | | |
|-----|---|-----|
| B.2 | Prestations d'aide sociale versées | 170 |
| C.1 | Effets décelables minimaux du PIEC | 175 |
| D.1 | Liste des collectivités de comparaison possibles | 178 |
| D.2 | Variabiles utilisées pour comparer les collectivités | 179 |
| D.3 | Groupements de collectivités en vue de l'analyse des scores de proximité | 181 |
| E.1 | Statistiques sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse, de Halifax et du Cap-Breton, de 1997 à 2001 | 192 |
| F.1 | Profil des collectivités – population, habitations et évaluations des propriétés résidentielles, 2001 | 209 |
| G.1 | Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue | 211 |
| H.1 | Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche | 217 |

| Figure | | Page |
|---------------|--|-------------|
| 4.1 | Les six collectivités participant au PIEC | 43 |
| 4.2 | Échéanciers et étapes clés prévus pour les collectivités et les enquêtes principales du PIEC | 46 |
| 4.3 | Projets du PIEC, d'octobre 2000 à mars 2003, par type de besoin communautaire desservi | 52 |
| 4.4 | Projets du PIEC, d'octobre 2000 à mars 2003, par type | 52 |
| 4.5 | Affectations au sein du PIEC, d'octobre 2000 à mars 2003, par code professionnel | 53 |
| 5.1 | Échéanciers et étapes clés prévus pour les participants et les enquêtes principales du PIEC | 57 |
| 5.2 | Aperçu du processus d'inscription et d'assignation aléatoire du PIEC | 62 |
| 5.3 | Recrutement mensuel au sein du PIEC de membres de l'échantillon de l'assurance-emploi et de l'aide sociale | 64 |
| 5.4 | Recrutement cumulatif au sein du PIEC de membres de l'échantillon de l'assurance-emploi et de l'aide sociale | 65 |
| 6.1 | Âge des volontaires participant au PIEC sélectionnés parmi les prestataires d'a.-e. | 69 |
| 6.2 | Diplôme d'études des sujets de l'échantillon de l'assurance-emploi | 70 |
| 6.3 | Nombre de personnes dans le ménage, membres de l'échantillon de l'a.-e. | 70 |
| 6.4 | Nombre de personnes contribuant au revenu du ménage, membres de l'échantillon de l'a.-e. | 71 |
| 6.5 | Revenu du ménage des membres de l'échantillon de l'a.-e. | 71 |
| 6.6 | Profession ou métier des membres de l'échantillon de l'a.-e. dans le dernier emploi occupé | 72 |
| 6.7 | Nombre d'années vécues au Cap-Breton, membres de l'échantillon de l'a.-e. | 75 |
| 6.8 | Nombre d'années à l'adresse actuelle, membres de l'échantillon de l'a.-e. | 75 |
| 6.9 | Âge des volontaires participant au PIEC sélectionnés parmi les prestataires d'aide sociale | 79 |

| | | |
|------|---|-----|
| 6.10 | Diplôme d'études des sujets de l'échantillon de l'aide sociale | 79 |
| 6.11 | Nombre de personnes dans le ménage, membres de l'échantillon de l'aide sociale | 80 |
| 6.12 | Personnes contribuant au revenu du ménage, membres de l'échantillon de l'aide sociale | 80 |
| 6.13 | Revenu du ménage, membres de l'échantillon de l'aide sociale | 81 |
| 6.14 | Métier ou profession des membres de l'échantillon de l'aide sociale dans le dernier emploi occupé | 82 |
| 6.15 | Nombre d'années vécues au Cap-Breton, membres de l'échantillon de l'aide sociale | 84 |
| 6.16 | Nombre d'années à l'adresse actuelle, membres de l'échantillon de l'aide sociale | 85 |
| C.1 | Distributions d'échantillonnage normalisées | 172 |
| C.2 | Distributions d'échantillonnage de la variable à tester | 173 |
| C.3 | Influence de la taille de l'échantillon sur l'erreur de première espèce ou l'erreur de seconde espèce | 174 |
| D.1 | Collectivités semblables aux six emplacements du PIEC | 182 |
| E.1 | Évolution démographique, de 1976 à 1996 | 187 |
| E.2 | Population par groupe d'âge, 2001 | 187 |
| E.3 | Effectif scolaire — Conseil scolaire régional du Cap-Breton et de Victoria | 188 |
| E.4 | Indicateurs de santé pour le Canada, la Nouvelle-Écosse et le Cap-Breton (zone 5), 1997 | 189 |
| E.5 | Rapports de dépendance économique (RDE) de différents comtés de la Nouvelle-Écosse, 1998 | 193 |
| F.1 | Le programme du PIEC et les collectivités de comparaison | 195 |

Remerciements

Le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) est le fruit d'une collaboration entre un grand nombre d'organismes et de personnes. Nous tenons à remercier ceux qui ont contribué de façon particulière à son succès au fil des ans.

D'abord et avant tout, il convient de souligner que le PIEC n'aurait jamais vu le jour sans l'appui de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le principal bailleur de fonds du projet et l'auteur de l'idée à son origine. Jean-Pierre Voyer, de la Direction générale de la recherche appliquée du Ministère, fut le « père » du projet, tandis que sa collègue, Satya Brink, se chargea de coordonner les consultations provinciales et locales en plus d'établir le cadre conceptuel sur l'utilisation de l'économie sociale comme source d'emploi. Allen Zeesman et Louis Grignon ont orienté les travaux au cours des quatre premières années du projet. Margaret Laing, puis Jean-François Bertrand ont servi de conseillers et ont siégé au Comité de mise en œuvre du projet. Au bureau de DRHC pour la région de la Nouvelle-Écosse, Howard Green a conseillé l'équipe et assuré l'accès de celle-ci aux ressources du Ministère, tandis que Paul McNeill a aidé à diriger les premières étapes de la conception du projet. Au Cap-Breton, Wayne Talbot assure la présidence du Comité de mise en œuvre du projet et son équipe de gestion, formée notamment de Bruce Reardon, Alice Almond et Bernadette Thériault, a prêté main-forte à l'équipe du PIEC durant toute la période de démarrage. De plus, Ginger Fillier, de DRHC, a été détachée à l'équipe de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) pour la première année du projet. Sa participation a compté pour beaucoup dans le lancement du projet et nous lui en sommes particulièrement reconnaissants.

À l'origine, Ron L'Esperance dirigeait la participation du ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE), l'autre bailleur de fonds du PIEC. Shulamith Medjuck et Mike Townsend prirent ensuite la relève. Paul Conroy a siégé au Comité de mise en œuvre du projet et a fourni des données précieuses sur l'aide sociale, données qui ont aiguillé la conception du projet et l'analyse de l'information recueillie. À l'échelon local, Pat Drohan, Rosemary Lewis, Keith MacMillan, Elaine O'Quinn et Robert Schella, tous membres du Comité de mise en œuvre du projet, nous ont aidés à comprendre le fonctionnement du système d'aide sociale.

Nous avons une dette de reconnaissance envers plusieurs de nos collègues de la SRSA. Saul Schwartz a dirigé l'élaboration de la proposition originale et du plan du projet. Susanna Gurr, pour sa part, s'est chargée de la conception et de la validation du système d'information sur la gestion du projet. Dan Doyle a formé le consortium d'organismes locaux et, avec Debbie Martell, a coordonné toutes les activités opérationnelles sur le terrain. Doug Tattrie et Shawn de Raaf étaient membres de la première équipe de conception du projet, et Barbara Holler a assuré la liaison entre la SRSA et le MSC-NE durant l'étape du démarrage. Allan Moscovitch fut le directeur du PIEC durant presque toute la période de sa mise en œuvre et Dan Bunbury a mené la majorité des travaux de recherche sur la mise en œuvre durant les quatre premières années du projet. Cathleen Johnson a conçu la section sur le réseau social des questionnaires de départ et de suivi. June Hart a organisé de nombreuses réunions internes et publiques, et a assuré le soutien aux activités et à la recherche. June Lane gère le système de la paye du PIEC. Leann Arbuckle seconde le responsable des contrats et

administre les subventions de planification aux conseils communautaires. Barbara Greenwood Dufour a facilité les communications : c'est elle qui a révisé le présent rapport.

Nous tenons également à souligner la contribution apportée par les partenaires en matière de prestation de services de la SRSA dans la municipalité régionale du Cap-Breton. Nous exprimons notre gratitude à Charlene Giovanetti-King et le Cape Breton Family YMCA, Mary McNeil et le Breton Business Center, Judy McMullen et le Atlantic Coastal Action Program – Cape Breton, et Mike et Sharon Currie des Breton Rehab Services.

L'établissement et l'exploitation d'un bureau exigent un solide esprit d'équipe et nous nous devons de remercier le personnel dévoué du bureau du PIEC que nos partenaires en matière de prestation de services ont choisi : Bill McCarron, Anita Maynard, David Hillier, Diana Jensen, Ian MacIntyre, Bernadette Gillis, Janie MacDonald, Kathie Ball, Margie Paruch, Terri-Lynn Jennings, Ron Cote et Wendy Marinelli.

La collecte et le traitement des données des questionnaires du PIEC représentent une tâche herculéenne que se partagent Statistique Canada et l'Institute for Social Research (ISR) de l'Université York. Nous remercions plus particulièrement Hélène Lavoie et Chris Duddek, de Statistique Canada, et Michael Ornstein et David Northrup, de l'ISR, pour les conseils et l'aide qu'ils continuent à offrir au projet. Le système d'information sur la gestion du projet a été mis au point par EDS Systemhouse sous la direction de Judy Sampson et de Faye Hicks.

Enfin, nous désirons reconnaître l'apport des bénévoles dévoués qui siègent aux conseils communautaires du PIEC – la New Waterford & Area Social and Economic Action Society, la Sydney Mines CEIP Association, la District 7 Innovation Project Association, la Glace Bay Community Improvement Society et la North Sydney–Barra Community Development Association, des organismes qui ont parrainé un projet dans leur communauté, et des personnes qui sont associées au PIEC à titre personnel, tant celles qui participent à un projet que celles qui font partie du groupe témoin et qui évalueront l'incidence de l'intervention. Sans leur concours, le PIEC n'existerait pas.

Les auteurs

Sommaire

INTRODUCTION

Voici le premier rapport sur le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), un projet pilote à long terme lancé en 1999 pour mettre à l'essai une nouvelle formule de versement de transferts de revenus aux chômeurs vivant dans des régions où règne un chômage chronique. La municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), en Nouvelle-Écosse, a été choisie comme emplacement pour ce projet, conçu par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et financé conjointement par DRHC et le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE).

Le régime national d'assurance-emploi (a.-e.) du Canada fournit des revenus de remplacement temporaires aux chômeurs; son but principal est de leur venir en aide pendant qu'ils sont à la recherche d'un nouvel emploi. Par ailleurs, les programmes d'aide sociale appliqués par les provinces constituent le principal moyen de protection contre la pauvreté lié aux ressources; en général, les prestations sont destinées à des personnes ou à des familles qui n'ont pas de revenus (ou un revenu très faible) d'emploi. Le PIEC vise à mettre à l'essai une autre formule de paiement, qui prend la forme d'un « salaire communautaire » versé aux personnes sans emploi disposées à travailler à l'intérieur de projets communautaires mis sur pied à l'échelle locale.

CONCEPTION DU PROGRAMME DU PIEC

L'offre présentée aux particuliers

Essentiellement, ce que le PIEC offre aux particuliers admissibles est l'occasion d'échanger leur droit aux prestations d'a.-e. ou d'aide sociale contre la possibilité de travailler pendant une période maximale de trois ans à l'intérieur de projets mis en œuvre dans certaines communautés de la MRCB. À la plupart des égards, le travail à l'intérieur du PIEC a été conçu pour ressembler le plus possible à un « emploi réel ». Les participants doivent travailler (ou être occupés à d'autres activités admissibles) pendant 35 heures par semaine. En retour, ils reçoivent un salaire communautaire. Établi au départ à 280 \$ par semaine, ce salaire, qui est indexé en fonction des augmentations du salaire minimum de la province, a depuis été haussé à 300 \$ par semaine. La participation au PIEC constitue un emploi assurable dans le cadre de l'a.-e. et est visée par le programme d'indemnisation des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse et le Régime de pensions du Canada. Les participants reçoivent une rémunération pour les jours fériés et ils accumulent des « jours personnels » qui peuvent être pris en congés annuels ou en congés de maladie. Ils peuvent également souscrire à un régime de soins de santé privé, dont les primes sont payées à parts égales par le PIEC et les participants.

Bien que la principale activité du PIEC soit le travail dans le cadre de projets communautaires, un certain nombre d'activités secondaires ont été incorporées au modèle du programme. Les deux premières semaines de la participation au PIEC consistent en une

période d'orientation pendant laquelle les participants sont soumis à une *évaluation de l'employabilité* visant à déterminer leur aptitude à l'emploi et à recueillir de l'information sur leurs compétences, aptitudes générales, intérêts et expérience antérieure de travail. Les participants qui se trouvent entre deux affectations à des projets communautaires ou qui ont été jugés encore inaptes à l'emploi peuvent occuper, pendant un certain temps, un *emploi transitoire* généré par le consortium d'organismes du PIEC, plutôt que par une collectivité précise. Des modules de *préparation à l'emploi* sont également offerts. Tous les participants suivent les modules d'introduction avant leur premier placement; certains participants suivent d'autres modules qui les aident à régler les problèmes de rendement décelés. Tous les participants reçoivent une certaine *formation en vue de l'acquisition de compétences transférables*, qui se compose de cours de durée limitée sur des sujets tels que les premiers soins, la santé et la sécurité au travail et une introduction à l'informatique. Les participants peuvent, à leur gré, présenter un *projet géré par eux-mêmes* à partir de leurs propres idées; ils auront alors droit à une semaine de formation en entrepreneuriat et à une période supplémentaire de 11 semaines au cours de laquelle ils peuvent élaborer une proposition de projet. Vers la fin de leur période d'admissibilité, les participants reçoivent de l'aide pour *constituer un portfolio* réunissant de la documentation (comme les descriptions des postes occupés, des attestations de formation et des lettres de recommandation) accumulée pendant les trois années de leur participation au PIEC. Enfin, au cours des trois derniers mois de leur période d'admissibilité, les participants peuvent consacrer jusqu'à sept heures rémunérées par semaine à des activités de *recherche d'emploi*.

Pendant toute sa période d'admissibilité au PIEC, le participant est libre de quitter le projet (p. ex., pour accepter un emploi ou suivre une formation); il peut ensuite revenir au PIEC si la période de trois ans n'est pas terminée. Toutefois, un participant qui quitte le PIEC et retourne à l'a.-e. ou à l'aide sociale renonce à toute participation ultérieure au PIEC.

Le rôle des communautés

Un petit nombre de communautés de la région industrielle du Cap-Breton ont été choisies pour participer au PIEC. Ces communautés sont des « participants » au PIEC au même titre que les particuliers recrutés. Les participants individuels ont la possibilité d'occuper un emploi; toutefois, c'est aux collectivités qu'il incombe de générer des possibilités d'emploi.

Le rôle joué par les collectivités est bidimensionnel. En premier lieu, chacune doit se doter d'une structure démocratique pour prendre les décisions nécessaires concernant l'utilisation des ressources du PIEC. Ces « conseils communautaires » du PIEC sont chargés au départ d'élaborer des plans stratégiques et de fixer des priorités quant aux types de projets qui devraient bénéficier de la participation des travailleurs fournis par le PIEC. En deuxième lieu, les collectivités sont responsables de l'organisation des projets précis qui emploieront des travailleurs du PIEC et qui répondront aux besoins cernés dans la collectivité. Il s'agit là d'une responsabilité partagée. Tout organisme communautaire ou tout particulier peut élaborer une proposition de parrainage de projet (mais il doit être en mesure de gérer le projet, notamment fournir toutes les autres ressources nécessaires comme des installations, des outils et du matériel, des superviseurs et des travailleurs spécialisés). Ce sont les conseils communautaires qui ont la responsabilité de décider des propositions qui seront approuvées et qui bénéficieront du travail des participants du PIEC.

Le principal élément qui est offert aux collectivités participant au PIEC est la chance de profiter d'une « main-d'œuvre gratuite » fournie par le projet, et il est à espérer que cette

occasion servira de catalyseur à l'action communautaire. Toutefois, on a tenu compte du fait que les collectivités n'ont pas toutes les mêmes capacités d'entreprendre les tâches qui leur sont confiées¹. Par conséquent, chaque conseil communautaire est admissible à une subvention de planification pouvant aller jusqu'à 30 000 \$ qui servira à payer certains des coûts directement reliés aux activités du PIEC à l'échelle locale. On a également prévu, dans le budget du PIEC, des fonds visant à engager des experts-conseils qui seront mis au service des conseils communautaires pour les aider à entreprendre les tâches liées au PIEC (p. ex., mise sur pied et fonctionnement des conseils communautaires de bénévoles, activités de marketing et de communications, mobilisation de la collectivité et planification stratégique).

ÉLABORATION DE L'ÉVALUATION DU PIEC

Le PIEC est géré par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme à but non lucratif voué à la recherche sur les politiques sociales et spécialisé dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de projets de grande envergure et à long terme visant à mettre à l'essai des politiques et des programmes sociaux innovateurs. Le PIEC est un projet pilote qui permettra de déterminer s'il est possible de mettre en œuvre un programme d'emploi communautaire destiné aux chômeurs de longue date et d'évaluer les avantages apportés par un tel programme par rapport aux coûts qui y sont reliés. À ce chapitre, le PIEC s'intéresse aussi bien aux avantages du programme pour les particuliers employés dans le cadre des projets communautaires qu'aux retombées pour les collectivités où se déroulent les projets.

Pourquoi le modèle de programme du PIEC produirait-il des effets bénéfiques? Premièrement, le programme pourrait améliorer l'employabilité des participants individuels, ce qui entraînerait pour eux des emplois de plus longue durée et des revenus plus élevés à l'avenir. Le travail à l'intérieur de projets communautaires leur permet d'acquérir de l'expérience et de nouvelles compétences. Le PIEC contribue non seulement au « capital humain », mais également au « capital social » d'une personne. Les participants qui travaillent ensemble ont l'occasion de se créer des réseaux de soutien plus solides. La participation à des projets leur permet aussi d'entrer en contact avec les organismes qui parrainent les projets et avec les personnes et organisations qui bénéficient des services offerts. Les participants ont ainsi l'occasion de tisser des liens plus solides à l'intérieur de la collectivité.

Deuxièmement, le projet pourrait contribuer de façon positive au développement des collectivités. Les produits et services fournis par les projets sont axés sur les besoins cernés à l'échelle locale et ajoutent ainsi une valeur directe à la collectivité. La main-d'œuvre gratuite que constituent les participants au PIEC, ou les services assurés par les organismes qui les emploient, peuvent renforcer les organismes communautaires existants ou mener à la création de nouveaux organismes. Les bénévoles qui font partie des conseils communautaires ou qui contribuent au parrainage de projets peuvent, pour leur part, acquérir de nouvelles

¹Au lancement du projet, la somme maximale que chaque conseil pouvait recevoir était fixée à 25 000 \$. Toutefois, certains conseils communautaires ont connu des niveaux de dépenses supérieurs aux autres et ont demandé que l'on augmente le montant des fonds mis à leur disponibilité. En septembre 2002 DRHC a accepté que le montant maximal puisse s'élever à 30 000 \$.

compétences ou se créer des réseaux sociaux plus solides. À long terme, la résistance d'une collectivité et sa capacité à surmonter l'adversité peuvent s'en trouver rehaussées.

Enfin, pour les gouvernements qui financent le PIEC et pour la société dans son ensemble, ce modèle de programme peut constituer une solution de rechange rentable aux anciens paiements de transfert.

La stratégie d'évaluation du PIEC est conçue de manière à aborder tous ces aspects. Elle comporte quatre éléments principaux :

- La *recherche sur la mise en œuvre* veillera à documenter avec soin la façon dont le projet a été exécuté, à déterminer dans quelle mesure le programme appliqué sur le terrain correspond au plan initial, à évaluer à quel point les participants éventuels comprennent l'offre qui leur est faite et à cerner les questions entourant la prestation qui peuvent aider à mieux comprendre *comment* et *pourquoi* le programme a été efficace (ou ne l'a pas été);
- Une *étude d'impact sur les participants*, faisant appel à une méthode d'assignation aléatoire et visant à comparer l'expérience des membres du groupe programme participant au PIEC avec celle des membres du groupe témoin non admissibles aux projets communautaires;
- Une *étude des retombées pour les communautés*, basée aussi bien sur une « théorie du changement » que sur une comparaison quasi expérimentale des collectivités, pour évaluer les effets du PIEC sur les communautés participantes;
- Une *analyse avantages-coûts* permettant de mettre en balance les avantages économiques du PIEC pour les participants individuels et les communautés, et les coûts connexes.

COMMUNAUTÉS PARTICIPANT AU PIEC

DRHC a choisi la région industrielle du Cap-Breton, et plus précisément la MRCB, comme emplacement pour le projet. La MRCB est le résultat de la fusion effectuée en 1995, en vertu d'une loi provinciale, de huit municipalités, et elle couvre la région géographique de l'ancien comté du Cap-Breton. Il s'agit d'une région où règne un chômage chronique et qui a connu une « désindustrialisation » associée au déclin de ses deux piliers de toujours — les mines de charbon et les aciéries. Parallèlement, cette région a une longue tradition d'activisme local et de développement communautaire de la base, ancrée dans le mouvement coopératif, qui est susceptible de faciliter la mise en œuvre d'une initiative telle que le PIEC.

Même si les participants individuels ont été choisis dans l'ensemble de la MRCB, les possibilités d'emplois communautaires ont été concentrées dans un nombre relativement restreint de collectivités ou de quartiers à l'intérieur de la MRCB de manière à augmenter la probabilité d'effets communautaires décelables. L'offre de participation au PIEC a été présentée à six communautés : les villes de Dominion, Glace Bay, New Waterford, North Sydney et Sydney Mines, telles qu'elles étaient avant la fusion, ainsi que le quartier Whitney Pier de la Ville de Sydney, pré-fusion.

Les communautés sélectionnées devaient montrer leur volonté de participer au PIEC par la tenue de réunions publiques où la majorité des participants devaient accorder leur appui au

PIEC. Les six collectivités choisies ont décidé qu'elles y participeraient. Par la suite, elles devaient suivre une série d'étapes visant à mobiliser les membres de la collectivité dans la planification et la mise en application des projets qui devaient employer les participants du PIEC. Ce processus avait pour but d'augmenter les probabilités que les projets soient axés sur les besoins perçus par les membres mêmes des collectivités et qu'ils apportent ainsi des avantages aux communautés.

Chaque collectivité devait d'abord former un conseil communautaire et le faire approuver par le Comité de mise en œuvre du projet (comité établi par les bailleurs de fonds du PIEC, soit DRHC et le MSC-NE, pour superviser la concrétisation du projet). Pour être approuvé, le conseil devait démontrer qu'il avait l'appui de la collectivité et qu'il avait été créé de manière à fonctionner efficacement. Une fois accepté, le conseil communautaire devait dresser un plan stratégique. Aucune règle n'a été imposée aux conseils à cette étape; la seule condition était que les plans devaient comprendre un ensemble de priorités bien définies qui serviraient lors de la sollicitation, de l'examen et de la sélection des projets. Ces plans stratégiques devaient également être soumis au Comité de mise en œuvre du projet. Cette étape terminée, les conseils communautaires pouvaient commencer à approuver les propositions soumises par les organismes désirant parrainer des projets. Le fait d'être « approuvé » signifiait qu'un projet communautaire pouvait alors bénéficier de la participation des travailleurs recrutés pour le PIEC.

Finalement, cinq des six communautés qui avaient accepté de participer au PIEC ont achevé ces étapes et ont commencé à approuver des projets. Dominion s'est rendu jusqu'à l'étape de la formation d'un conseil communautaire et de son approbation, mais n'a pas poursuivi le processus. À partir du moment où les premiers projets ont été acceptés, en octobre 2000, jusqu'à la fin de mars 2003, les cinq autres communautés ont approuvé 257 projets présentés par 227 organismes parrains, fournissant au total 883 possibilités de placement. Les affectations à l'intérieur des projets sont d'une durée variable et ceux-ci ne sont plus tous en activité. Par ailleurs, les conseils continuent d'approuver de nouveaux projets; la phase opérationnelle du PIEC doit se poursuivre jusqu'en juillet 2005.

RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

Le processus de recrutement

La sollicitation de la participation des communautés s'est faite parallèlement au processus de recrutement des participants individuels. Entre juillet 2000 et juin 2002, 1 522 personnes — soit 1 006 prestataires d'a.-e. et 516 prestataires d'aide sociale — ont pris part au PIEC. Les participants éventuels devaient avoir au moins 18 ans et résider dans la MRCB. Ceux qui ont été sélectionnés sur la liste de l'a.-e. devaient avoir reçu des prestations ordinaires pendant au moins 10 semaines, et il devait leur rester au moins 12 semaines de prestations dans le cadre de leur demande d'a.-e. Ceux qui ont été choisis parmi les assistés sociaux devaient être jugés « employables » à la lumière des résultats de l'évaluation de l'employabilité effectuée par le MSC-NE.

Chaque mois, un groupe de sujets admissibles était choisi au hasard par Statistique Canada à partir d'une liste fournie par DRHC de tous les prestataires d'a.-e. de la région couverte par le PIEC. Pour les prestataires d'aide sociale, on a procédé en deux étapes. D'abord, le MSC-NE envoyait à des assistés sociaux éventuellement admissibles une lettre

qui décrivait brièvement le PIEC et à laquelle était jointe une carte-réponse que chacun devait renvoyer à Statistique Canada s'il désirait être retenu aux fins de la sélection. Cette carte autorisait le MSC-NE à divulguer à Statistique Canada des renseignements contenus dans le dossier du prestataire, aux fins du processus de sélection des participants du PIEC. Chaque mois, Statistique Canada sélectionnait un groupe de personnes admissibles parmi celles qui avaient renvoyé leur carte.

Les personnes qui avaient été sélectionnées parmi les prestataires d'a.-e. ou d'aide sociale recevaient ensuite une lettre de Statistique Canada les invitant à assister à une séance d'information. Au cours de cette séance, on fournissait aux participants éventuels de l'information pouvant les aider à décider de prendre part ou non à l'étude. Les intéressés devaient ensuite remplir un formulaire d'inscription consistant en quelques questions visant à recueillir des données de référence et un formulaire de consentement éclairé, par lequel ils indiquaient participer de leur plein gré et acceptaient que des données à leur sujet soient divulguées aux fins de la recherche. La moitié de ceux qui avaient rempli un formulaire d'inscription ont été assignés de façon aléatoire à un groupe programme dont les membres pouvaient participer au PIEC, et l'autre, à un groupe témoin dont les membres ne pouvaient pas participer au PIEC, mais continuaient de recevoir tous les autres services et prestations auxquels ils étaient admissibles. Ensemble, les deux groupes constituent l'échantillon de recherche du PIEC.

Les caractéristiques des participants

À la lumière des données tirées du formulaire d'inscription, les membres de l'échantillon de recherche venant des deux sources de recrutement — l'assurance-emploi et l'aide sociale — partageaient un bon nombre de caractéristiques, mais différaient aussi à certains égards. Même s'ils présentaient un vaste éventail de caractéristiques différentes, on peut affirmer que, parmi les anciens prestataires d'a.-e. participant au PIEC, il y avait un plus grand nombre de sujets qui

- étaient des hommes;
- avaient entre 35 et 54 ans;
- détenaient un diplôme d'études secondaires (mais peu avaient un niveau de scolarité plus élevé);
- vivaient dans des ménages composés de deux personnes ou plus, où deux adultes contribuaient au revenu du ménage;
- avaient eu un revenu de ménage de moins de 30 000 \$ au cours des 12 mois précédant leur inscription;
- possédaient une vaste expérience de travail mais étaient sans emploi en raison d'une mise à pied saisonnière ou non saisonnière, de la fin d'un contrat ou du déménagement ou de la fermeture de l'entreprise qui les employait;
- avaient vécu au Cap-Breton toute leur vie et avaient des liens sociaux solides avec la collectivité;
- disposaient de réseaux sociaux petits, denses et homogènes; et
- disaient être en bonne santé.

Parmi les anciens prestataires d'aide sociale, il y avait un plus grand nombre de sujets qui

- étaient des femmes;
- avaient entre 25 et 44 ans;
- vivaient sans mari ni conjoint (ou femme ou conjointe);
- vivaient dans un ménage composé de deux personnes ou plus, où une seule contribuait au revenu du ménage;
- avaient un revenu de ménage annuel de moins de 20 000 \$ (plus de la moitié des membres de l'échantillon ont déclaré avoir un revenu de moins de 10 000 \$);
- possédaient une expérience de travail limitée (sans lien prolongé avec l'industrie pour laquelle ils avaient travaillé en dernier);
- avaient vécu toute leur vie au Cap-Breton;
- disposaient de réseaux sociaux petits, denses et homogènes; et
- disaient être en bonne santé (mais un plus grand nombre de ces sujets que les membres de l'échantillon de l'a.-e. affirmaient éprouver des problèmes physiques ou mentaux limitant leurs activités).

Une comparaison a révélé quelques différences entre l'échantillon d'anciens prestataires d'a.-e. participant au PIEC et l'ensemble de la population des prestataires d'a.-e. admissibles au projet. L'échantillon de recherche renferme une proportion de femmes un peu plus élevée; il compte également un pourcentage plus élevé de personnes âgées de 45 à 54 ans (mais moins de personnes de 55 ans et plus). Enfin, les prestations d'a.-e. hebdomadaires moyennes de ceux qui ont été recrutés pour le PIEC sont inférieures d'environ 20 % à celles de la population des prestataires d'a.-e. d'où provient l'échantillon. Une comparaison a aussi révélé quelques différences entre l'échantillon d'anciens prestataires d'aide sociale participant au PIEC et l'ensemble de la population des prestataires d'aide sociale admissibles au projet². L'échantillon de recherche de l'aide sociale renferme une proportion de femmes légèrement inférieure à celle de la population des prestataires d'aide sociale admissibles au projet, et un plus grand nombre de sujets étaient âgés de 35 à 44 ans. Bien que les participants au PIEC aient reçu sensiblement plus d'argent par mois sous la forme d'autres types d'aide, en moyenne les deux groupes recevaient le même montant de prestations d'aide sociale de base.

La compréhension de l'offre présentée dans le cadre du PIEC

Pour que le modèle de programme du PIEC soit mis à l'essai de façon concluante, il était important que les personnes admissibles comprennent suffisamment bien l'offre qui leur était présentée pour effectuer un choix éclairé. De plus, pour déterminer si le programme peut éventuellement être appliqué à une plus vaste échelle, il est utile de comprendre pourquoi

²On a comparé l'échantillon de l'aide sociale qui a participé au PIEC et ceux qui ont reçu par la poste une carte de présentation du MSC-NE. Toutefois, comme le groupe qui a reçu les cartes de présentation est un échantillon aléatoire de l'ensemble de la population des prestataires d'aide sociale admissibles au projet, seule une erreur d'échantillonnage pourrait les distinguer. Par conséquent, on peut comparer les participants au PIEC prestataires de l'aide sociale et l'échantillon qui a reçu une carte du MSC-NE pour évaluer à quel point les participants prestataires de l'aide sociale ressemblent à la population plus importante de prestataires de l'aide sociale admissibles au PIEC.

certaines des personnes admissibles ont choisi de ne pas profiter de cette offre. Pour ce faire, on a mené une enquête auprès de ceux qui ont participé à la séance d'information et se sont inscrits au PIEC et auprès d'un échantillon de personnes qui ont décidé de ne pas assister à la séance d'information à laquelle elles étaient invitées.

En général, les constatations suivantes s'appliquent à ceux qui ont accepté de participer au PIEC :

- La plupart connaissaient bien les caractéristiques principales du PIEC, et leur décision d'y participer était éclairée.
- La plupart savaient qu'ils devaient renoncer à leurs prestations d'a.-e. ou d'aide sociale pour devenir membre du groupe programme du PIEC.
- Ils semblaient toutefois moins bien informés en ce qui a trait au processus d'approbation des projets communautaires et au rôle de supervision dévolu aux organismes parrains.

Quant aux non-participants, les résultats indiquent ce qui suit :

- La plupart d'entre eux ont reçu une lettre d'invitation et ont trouvé son contenu clair et facile à comprendre.
- Pour différentes raisons, un bon nombre ont décidé de ne pas accepter l'offre du PIEC. Parmi les prestataires d'a.-e. admissibles, la raison en était qu'ils trouvaient le salaire du PIEC trop bas, ou qu'ils avaient trouvé un emploi ou s'attendaient à retourner à leur précédent emploi. Chez les prestataires d'aide sociale, les motifs de refus les plus courants étaient liés à des questions personnelles, familiales ou de santé.
- Parmi les prestataires d'a.-e., ceux qui ont décliné l'offre étaient moins nombreux à être séparés, divorcés ou veufs, à avoir entre 45 et 54 ans et à détenir un certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle. Par ailleurs, ils étaient plus nombreux à avoir 55 ans ou plus, à avoir travaillé pendant 20 ans ou plus depuis l'âge de 16 ans et à avoir un emploi au moment de l'entrevue.
- Parmi les assistés sociaux, ceux qui ont décliné l'offre étaient plus nombreux à être des femmes, à être marié(e)s ou conjoint(e)s de fait et à avoir une expérience de travail minime ou nulle. On observe par ailleurs que ceux qui n'ont pas accepté l'offre étaient moins nombreux à être divorcés, veufs ou séparés et moins nombreux également à détenir un certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle que les participants au projet prestataires de l'aide sociale.

ACTIVITÉS DU GROUPE PROGRAMME

L'inscription

Ceux qui ont accepté de participer au PIEC et qui ont été assignés aléatoirement au groupe programme devaient assister à une séance d'orientation dont le but était de leur rappeler leurs droits et obligations.

À la fin de la séance d'orientation, les membres du groupe programme devaient signer une Entente de participation au projet (EPP), attestant qu'ils avaient compris et acceptaient

les conditions imposées pour leur participation. Ils devaient aussi remplir d'autres documents aux fins des retenues fiscales à la source, des dépôts bancaires, de l'adhésion facultative à un régime de soins de santé et de la vérification des antécédents judiciaires.

La participation active au PIEC commençait généralement la semaine suivant la signature de l'EPP. Elle débutait par une période d'orientation de deux semaines au bureau du PIEC.

Le bureau du PIEC

Le bureau du PIEC est installé dans un local commercial donnant sur la rue principale de l'ancienne ville de Sydney. L'emplacement choisi est central et accessible par les transports en commun, et suffisamment grand pour accueillir d'importants groupes de participants.

Quatre organismes locaux s'occupent de la gestion du bureau et lui fournissent du personnel : le Cape Breton Family YMCA, le Breton Business Center, les Breton Rehab Services et le Atlantic Coastal Action Program – Cape Breton. Grâce à ces organismes, sélectionnés au moyen d'une demande de propositions publique, le PIEC avait accès à l'expertise et aux ressources d'organisations bien établies de la localité. En outre, on a embauché la firme EDS Canada pour concevoir et mettre au point un système électronique d'information sur la gestion du projet (le SIGP) qui devait faciliter l'administration du PIEC (notamment le recrutement des participants et leur placement ainsi que l'inscription des projets et des offres d'emploi) et aider à la collecte de données sur le programme, aux fins de la recherche.

Le personnel du bureau du PIEC a joué un rôle essentiel dans le recrutement. Après l'envoi des lettres initiales aux membres de l'échantillon sélectionnés au hasard chaque mois, le bureau du PIEC devenait le premier point de contact, où les participants éventuels pouvaient téléphoner pour en savoir plus sur l'étude. Le personnel organisait les séances d'information, qu'il devait ensuite animer. Pendant ces séances, le personnel a joué un rôle de premier ordre, celui de présenter le PIEC et d'obtenir le consentement éclairé des personnes intéressées à y prendre part. Le personnel du bureau donnait ensuite les séances d'orientation destinées aux membres du groupe programme, et veillait à ce que les EPP soient signées. Une fois l'inscription terminée, la période d'orientation de deux semaines se déroulait au bureau du PIEC.

L'orientation et le placement

La période d'orientation visait à présenter le PIEC aux participants, à effectuer une évaluation détaillée de leur employabilité, y compris leurs intérêts, leurs aptitudes et leur expérience antérieure de travail, à offrir une première formation préparatoire à l'emploi, notamment des ateliers de travail sur la survie en milieu de travail et sur la manière de devenir plus efficace, et à donner une formation sur les compétences transférables.

Après avoir terminé sa période d'orientation, chaque participant était affecté à son premier projet communautaire (ou, dans certains cas, à un emploi transitoire). Comme on l'a indiqué plus tôt, ce sont les conseils communautaires qui approuvent les propositions soumises par les organismes qui désirent parrainer un projet et profiter de la main-d'œuvre offerte par le PIEC. Lorsque sa proposition est approuvée, l'organisme doit signer un Accord de l'organisme parrain (AOP), par lequel il accepte officiellement les conditions régissant le travail du participant à l'intérieur du projet. Après la signature de l'AOP, le parrain remplit

une formule d'offre d'emploi, qui fournit une description détaillée des besoins du projet; le projet est alors inscrit sur la liste des « projets en cours » tenue par le secrétaire du PIEC.

Le personnel du bureau du PIEC comprend également le coordonnateur du placement, qui est chargé de trouver pour chaque participant une possibilité d'emploi parmi celles qui sont offertes dans les projets parrainés, et qui assure la liaison avec les parrains des projets pour être au fait de leurs besoins. Chaque participant est assigné à un gestionnaire au bureau du PIEC, qui reste en contact avec lui pendant toute sa période d'admissibilité; cela signifie qu'il communiquera avec lui par téléphone au moins tous les trois mois et qu'il lui rendra visite sur les lieux du projet où il travaille tous les six mois. Au plus fort des activités opérationnelles, chaque gestionnaire de participants est responsable d'environ 120 participants.

Le processus de placement est une collaboration entre le coordonnateur du placement et les gestionnaires des participants. Le premier est plus au courant des exigences inhérentes aux projets, tandis que les seconds connaissent mieux les compétences et les intérêts des participants. Pendant la période d'admissibilité de trois ans, le gestionnaire de participants peut proposer à un participant d'autres placements susceptibles d'être plus stimulants ou de lui procurer une meilleure occasion d'améliorer ses compétences. Un participant peut également exprimer le souhait d'être envoyé à une nouvelle affectation qu'il a vue sur la liste des projets en cours.

Pendant leur affectation à des projets, les participants sont supervisés par les parrains des projets; toutefois, ils sont rémunérés par la SRSA. Les participants au PIEC sont payés toutes les deux semaines, une semaine de salaire dû (pour la semaine qu'ils viennent de faire) et une semaine à l'avance (pour la semaine suivante). Les organismes parrains présentent des feuilles de temps au bureau du PIEC pour les participants qui leur sont assignés. Le temps de toute absence non approuvée signalée sur les feuilles de temps est retranché du salaire communautaire versé aux participants.

RÉSULTATS DE LA RECHERCHE SUR LA MISE EN ŒUVRE

L'un des principaux objectifs de la recherche sur la mise en œuvre consiste à déterminer si le programme tel qu'il a été appliqué est conforme au modèle prévu. De plus, cette recherche fournit de l'information sur le fonctionnement du programme — comment les services sont structurés et offerts — information qui peut aider à adapter la prestation actuelle du programme ou à l'ajuster en vue de son lancement ailleurs. Ce premier rapport sur la mise en œuvre du PIEC évalue le recrutement des participants et certaines des premières activités du programme. La recherche sur la mise en œuvre est encore en cours, et une évaluation détaillée d'autres aspects de la prestation du programme — notamment la gestion des participants, le placement dans les emplois, la prestation de la formation liée au PIEC, le suivi des projets sur le terrain et le processus de recrutement des collectivités — feront l'objet d'un rapport de suivi sur la mise en œuvre l'an prochain.

À la lumière de la recherche effectuée jusqu'ici, un certain nombre de résultats et de leçons préliminaires ont commencé à se faire jour.

Sélection et recrutement. Les processus liés à la sélection et au recrutement des participants éventuels ont été exécutés avec efficacité. Les critères de sélection des prestataires d'a.-e. et d'aide sociale ont été appliqués correctement et uniformément pendant

toute la période de sélection. On a ainsi obtenu un échantillon sélectionné aléatoirement qui était conforme aux groupes cibles du plan de recherche. Toutefois, le « critère d'employabilité » pour la sélection des membres de l'échantillon de l'aide sociale n'a pas été appliqué aussi rigoureusement et uniformément qu'on l'espérait, ce qui a entraîné l'inclusion, dans l'échantillon de recherche, de personnes qui avaient de graves problèmes d'employabilité. En gros, la sélection des participants s'est déroulée comme prévu, conformément au plan de recrutement de deux ans; elle n'a pas imposé de fardeau administratif excessif et a entraîné très peu d'inconvénients pour les organismes responsables de l'étude, soit DRHC et le MSC-NE.

Information des participants éventuels. Les personnes qui se sont inscrites au PIEC avaient été bien informées des principales caractéristiques du programme, et avaient pu faire un choix éclairé quant à leur participation à l'étude. Les principaux messages livrés au cours des séances d'information étaient conformes au plan de recherche et, d'après les données dont on dispose, les participants ont bien compris l'offre. Des mécanismes efficaces ont été mis en place pour garantir que seules les personnes choisies au hasard étaient invitées et admises aux séances d'information. En outre, les délais de présentation et d'acceptation de l'offre du PIEC ont été respectés.

Assignment aléatoire. Le processus d'assignation aléatoire a été effectué équitablement et des mesures appropriées ont été prises pour préserver l'intégrité de l'étude. Aucune différence systématique n'a été relevée entre les membres du groupe témoin et ceux du groupe programme, dans l'un ou l'autre des échantillons de prestataires. Des mesures efficaces ont aussi été prises pour s'assurer que seuls les participants admissibles étaient inclus dans l'assignation aléatoire, qu'ils étaient assignés à un groupe avant de commencer à bénéficier des services du PIEC et que les membres du groupe témoin n'avaient pas accès à ces services.

Ressources du bureau du PIEC. Le bureau du PIEC a connu une pénurie de personnel pendant la période de recrutement, à mesure que le nombre de participants augmentait. La priorité a été accordée aux activités liées à l'inscription des membres de l'échantillon, pour que le recrutement ne soit pas compromis. Certaines des tâches courantes du personnel ont été reportées ou sont devenues secondaires au plus fort de la période d'inscription.

Évaluations initiales de l'employabilité. L'évaluation de l'employabilité, à mesure que les participants s'inscrivaient au PIEC, a été plus difficile que prévue. Si les outils qui ont été utilisés à cette fin ont permis de repérer les participants présentant les lacunes les plus graves, bon nombre de ceux qui avaient des problèmes moins graves ont été difficiles à repérer. Selon le personnel du PIEC, dans bien des cas, des participants présentant de légères lacunes — mais qui auraient pu tirer profit d'une formation préparatoire à l'emploi — n'ont pas été reconnus comme tels pendant l'évaluation.

Définition de l'employabilité. L'évaluation de l'employabilité est peut-être plus utile pour déterminer le degré de préparation à l'emploi dans un contexte donné que pour le mesurer dans l'absolu. Qui plus est, le « seuil » de préparation à l'emploi varie en fonction de la personne, des problèmes d'employabilité sous-jacents et de l'emploi en question. Dans bien des cas, il est donc difficile de déterminer de manière absolue si la personne est apte à occuper l'emploi. Beaucoup de problèmes d'employabilité ne sont devenus évidents qu'après l'affectation des participants à un projet. Dans certains cas, les parrains du projet ont signalé des problèmes au coordonnateur du placement après le début de l'affectation. Dans d'autres

cas, les participants eux-mêmes ont rapporté à leur gestionnaire des difficultés personnelles ou liées au travail, lesquelles pouvaient être aplanies à l'aide de modules précis de préparation à l'emploi.

Préparation à l'emploi. Il se pourrait que l'évaluation n'aide pas autant que prévu à choisir, parmi la liste établie, des modules de préparation à l'emploi propres à combler les lacunes décelées. Dans bien des cas, les besoins précis de formation ne devenaient évidents pour les gestionnaires des participants et le coordonnateur du placement qu'après le début d'une affectation, à partir du moment où ils ont pu discuter des lacunes avec le participant et le parrain. En conséquence, le bureau du PIEC a dû donner une formation préparatoire à l'emploi initiale à un groupe beaucoup plus grand de participants qu'il ne l'avait prévu au départ. Très tôt au cours du recrutement, le personnel a commencé à offrir une formation préparatoire à l'emploi à presque tous les participants durant la deuxième semaine de la période d'orientation. Les gestionnaires des participants étaient d'avis que ceux-ci pouvaient tirer profit des modules de préparation à l'emploi même en l'absence de lacunes graves au chapitre des compétences et du comportement. La mesure dans laquelle les demandes de formation émanaient des parrains, des participants ou du personnel reste à explorer dans le cadre d'une recherche sur la mise en œuvre ultérieure.

Système d'information sur la gestion du projet. Le SIGP a contribué à préserver l'intégrité de l'étude en permettant un contrôle rigoureux du recrutement initial des membres de l'échantillon et un suivi des participants éventuels pendant toute la période de l'offre du PIEC. Toutefois, le personnel du PIEC a relevé certaines faiblesses du système qui ont pu occasionner des contraintes opérationnelles. La mise en service échelonnée du SIGP plutôt qu'en une seule fois pourrait avoir causé certaines difficultés au début de la mise en œuvre. Plus précisément, deux aspects primordiaux de la gestion des participants n'ont pas été pris en charge par la première version du SIGP : le suivi des feuilles de temps des participants et celui des activités de formation.

Système de la paye. De façon générale, le système de paiement aux participants a permis de produire rapidement et de manière fiable la paye des participants, peu importe leur situation particulière. Toutefois, il a été plus difficile que prévu d'obtenir des organismes parrains qu'ils produisent rapidement des feuilles de temps exactes pour tous les participants. Bien que la plupart des parrains présentent des rapports précis et en temps voulu, certains se montrent négligents.

Suivi documenté du projet. Le manque de personnel initial et la multiplication des tâches que devaient remplir en un court laps de temps les employés du bureau du PIEC pourraient avoir contribué à un relâchement du suivi des obligations des organismes parrains. Au début de la mise en œuvre, les principales tâches de la majorité des employés du bureau du PIEC étaient liées au recrutement, à l'inscription et à l'orientation des participants. Le suivi et le contrôle auprès des organismes parrains n'ont donc pas été constants à cette étape. En outre, l'incompatibilité des plates-formes a compromis l'intégration du SIGP et du système de la paye. En fin de compte, il a été plus facile et économique d'élaborer des fonctions complémentaires que d'intégrer les systèmes. Par conséquent, les fonctions de traitement des paiements excédentaires et des redressements de la paye du SIGP ont été remplacées par des systèmes de paye complémentaires. À cause de la fréquence plus grande que prévu des feuilles de temps manquantes ou en retard et du besoin de mettre au point des systèmes de paye complémentaires, on s'est retrouvé avec un nombre inacceptablement élevé de dossiers de participants où manquaient certains des éléments nécessaires à la justification des

versements effectués. Par conséquent, on a revu les pratiques administratives : le personnel administratif du bureau du PIEC a été renforcé et certaines méthodes administratives ont été modifiées.

POINTS DE VUE DES PARTICIPANTS AU PIEC

Le dernier chapitre de ce rapport fournit aux participants eux-mêmes l'occasion d'exprimer leur opinion initiale sur leur expérience au sein du PIEC et sur leurs attentes. Ces commentaires ont été recueillis au cours d'entrevues individuelles menées auprès de 28 participants environ six mois après leur inscription au PIEC. Pour la plupart, les participants ont semblé considérer leur participation au PIEC comme positive. La sécurité d'emploi offerte par le projet était rassurante pour bon nombre d'entre eux qui n'étaient pas habitués à beaucoup de sécurité à ce chapitre. Les participants qui, au moment de l'entrevue, étaient généralement satisfaits de leur expérience au sein du PIEC étaient nombreux à considérer le projet comme un tremplin vers un emploi futur. Ces participants espéraient accroître leur employabilité grâce à leur participation au projet. Beaucoup estimaient que le PIEC leur offrait la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation en cours d'emploi, et d'étendre leur réseau social. Dans certains cas, ces attentes n'avaient pas été comblées au moment de l'entrevue, mais ces participants croyaient qu'elles le seraient avant la fin de leur période d'admissibilité.

Chapitre 1 : Introduction

Voici le premier rapport sur le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), un projet conçu par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et financé conjointement par DRHC et le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE). Le PIEC, qui a officiellement vu le jour le 1^{er} janvier 1999, vise à étudier et à mettre à l'essai, à long terme, une nouvelle formule pour le versement de transferts de revenus aux chômeurs vivant dans des régions où règne un chômage chronique.

Le Canada est un vaste pays, composé de régions d'une grande diversité culturelle et économique. Peu importe la conjoncture de l'« économie nationale », les conditions économiques diffèrent considérablement d'une région du pays à l'autre. En outre, contrairement à l'adage selon lequel « une marée montante fait monter tous les bateaux », certaines régions semblent peu profiter des périodes de prospérité économique et accusent un plus grand retard lorsque l'économie se porte moins bien. Ces économies locales se caractérisent par un déclin persistant et un chômage chronique élevé. Les habitants de ces régions doivent souvent choisir entre se contenter des emplois disponibles, assortis d'un revenu faible et irrégulier, ou déménager dans des régions où les emplois sont plus nombreux.

Un élément clé de la structure des politiques sociales du Canada, qui joue d'ailleurs un rôle important dans la réponse au chômage et à l'insuffisance du revenu, est le système de sécurité du revenu, et plus particulièrement les programmes d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale¹. Toutefois, ces programmes visent principalement à fournir un revenu à des gens qui ne travaillent pas; ils offrent peu de soutien aux personnes qui désirent entrer ou rester sur le marché du travail².

Le PIEC a pour but de mettre à l'essai une autre formule de paiement aux chômeurs. Il offre à des particuliers admissibles la possibilité d'échanger leurs droits à des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale contre un « salaire communautaire » qu'ils gagneraient en travaillant à des projets mis sur pied à l'échelle locale. Les volontaires peuvent ainsi participer à des projets communautaires pendant une période maximale de trois ans, ce qui leur permet de gagner un revenu stable pendant une période relativement longue, d'élargir

¹De façon plus globale, le système de sécurité du revenu comprend un grand nombre d'autres programmes, par exemple le système de revenu de retraite (les Régimes de pensions du Canada et du Québec et la Sécurité de la vieillesse, qui comprend le Supplément de revenu garanti et l'allocation aux survivants), la Prestation fiscale pour enfants et le Supplément de la prestation nationale pour enfants, l'Indemnisation pour les accidents du travail et les programmes spéciaux destinés aux anciens combattants et aux personnes handicapées.

²Bien que la plus grande partie des dépenses engagées dans le cadre de ces programmes soit consacrée au soutien du revenu, ces derniers renferment certains éléments visant à faciliter la participation au marché du travail. Le régime d'a.-e. comprend actuellement un certain nombre de « prestations d'emploi et de mesures de soutien » (financées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) qui cherchent à faciliter le réemploi des prestataires d'a.-e. Les programmes d'aide sociale comprennent également certains éléments visant à encourager l'emploi, par exemple la politique consistant à ne pas tenir compte de petits montants de revenus dans le calcul des prestations d'aide sociale et à fournir diverses formes de « prestations de transition » (p. ex., le maintien temporaire de l'assurance-médicaments et de l'assurance dentaire et le versement de sommes forfaitaires pour payer les coûts initiaux — comme les vêtements ou les outils — liés à un nouvel emploi).

leurs réseaux de contacts et d'acquérir de nouvelles compétences ainsi que de l'expérience dans différents milieux de travail.

Une caractéristique importante du PIEC est le rôle confié aux collectivités, qui sont chargées d'établir des priorités parmi les besoins auxquels le PIEC est appelé à répondre, d'élaborer et de mettre en œuvre des projets susceptibles de répondre à ces besoins et d'approuver les projets précis auxquels les participants du PIEC seront affectés. Le modèle de programme du PIEC a été conçu expressément pour les collectivités qui connaissent des difficultés économiques chroniques, c'est-à-dire des collectivités où les secteurs privé et public n'ont pas réussi à générer suffisamment d'emplois. Les responsables du PIEC espèrent pouvoir déterminer dans quelle mesure le « troisième secteur », soit l'« économie sociale », peut procurer une autre source de possibilités d'emploi. Ils souhaitent également que les activités entreprises par les résidents des collectivités participantes pour générer des emplois dans le cadre de ce projet aideront à rehausser la capacité et les forces des collectivités et leur permettront de mieux affronter les difficultés économiques qu'elles vivent.

Au départ, ce sont des représentants de DRHC qui ont eu l'idée du PIEC; leur but était de venir en aide aux prestataires d'a.-e. qui avaient perdu leur emploi et qui étaient incapables d'en retrouver un rapidement. Les emplois générés par ce projet devaient leur procurer une autre source de travail pendant les périodes de chômage. Au cours des discussions subséquentes avec le MSC-NE, on a élargi le concept de manière à ce que ces emplois deviennent également une voie d'accès vers le marché du travail pour les prestataires d'aide sociale, dont un bon nombre étaient encore plus désavantagés dans leurs efforts pour se trouver un emploi et le garder.

Même si les concepteurs du PIEC voyaient l'emploi communautaire comme une approche prometteuse, ils ne pouvaient savoir si le projet fonctionnerait réellement, ni comment il fonctionnerait. L'efficacité de ce modèle de programme n'avait jamais été démontrée; différentes formules de programmes de création d'emplois avaient été mises à l'essai, mais peu avaient été évaluées rigoureusement. Dans tout programme qui fournit des transferts financiers, les coûts en jeu peuvent être très élevés. Les dépenses associées à un nouveau projet ne se justifient que si les avantages obtenus dépassent les coûts. Sur le plan opérationnel, on ne pouvait même pas être sûr que les collectivités seraient en mesure de créer des projets appropriés ou si l'offre d'un emploi communautaire serait suffisamment attrayante aux yeux de la clientèle visée par le programme.

Par conséquent, DRHC et le MSC-NE ont décidé de mettre le modèle de programme à l'essai dans un contexte réel, et de l'évaluer à l'aide des méthodes les plus rigoureuses qui soient. Le fait de procéder d'abord à un projet pilote permet, d'une part, d'examiner les questions relatives à la mise en œuvre du projet et, d'autre part, d'évaluer les effets du programme sur les particuliers et les collectivités. La municipalité régionale du Cap-Breton, soit la principale région industrielle du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, a été l'emplacement choisi pour l'essai. Cette région connaît une érosion persistante de sa base industrielle, qui était fondée sur les industries de l'acier et du charbon, et affiche de façon constante des taux de chômage élevés³. Cette région est aussi connue pour la forte participation de sa population au développement communautaire. Ces deux facteurs — soit un besoin pressant de trouver

³La baisse de la production d'acier et de charbon a atteint son plus bas niveau lorsque les travailleurs de l'aciérie ont finalement été congédiés en juin 2001 et que la dernière mine de charbon en fonctionnement, la mine Prince à Point Aconi, a fermé en novembre 2001.

des solutions à un problème croissant de chômage et la présence de gens ayant de l'expérience dans le travail à l'échelle communautaire — font de la région industrielle du Cap-Breton un emplacement convenable pour mettre à l'essai le modèle de programme du PIEC.

DRHC et le MSC-NE ont conclu un protocole d'entente qui fixe les conditions selon lesquelles les coûts du projet seront partagés et l'information sera fournie, et qui établit deux comités, le Comité de recherche du projet et le Comité de mise en œuvre du projet, chargés de suivre l'évolution du projet⁴. Pour la conception détaillée, la mise en œuvre, l'application et l'évaluation du PIEC, DRHC a conclu un accord de contribution, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999, avec la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme à but non lucratif voué à la recherche sur les politiques sociales.

Le PIEC a été conçu pour répondre à un certain nombre de questions de recherche précises qui cherchent à déterminer s'il existe un moyen rentable de verser des paiements de transfert aux chômeurs qui leur assureraient du travail et qui, parallèlement, produirait des résultats souhaitables pour les collectivités :

- L'offre d'une longue période d'emploi stable à l'intérieur de différents projets communautaires attirera-t-elle un nombre important de chômeurs?
- Les particuliers pourront-ils acquérir des compétences ainsi qu'une expérience de travail et développer des réseaux sociaux plus solides qui leur permettront de mieux réussir sur le marché du travail après le programme?
- Les collectivités de la région industrielle du Cap-Breton peuvent-elles générer des projets valables qui fourniront des possibilités d'emplois intéressantes aux chômeurs?
- Les activités relatives à la planification et au fonctionnement de ces projets contribueront-elles au développement communautaire à plus long terme en renforçant les réseaux sociaux, en permettant aux collectivités d'accroître leur capital social et en améliorant aussi bien l'économie sociale que l'économie de marché?
- Ce nouveau programme s'avérera-t-il un moyen rentable de parvenir au double but de rehausser l'employabilité des bénéficiaires de transferts et de contribuer au développement de collectivités défavorisées sur le plan économique?

Pour étudier les effets du PIEC sur les participants individuels, la SRSA se sert d'une méthode d'évaluation par assignation aléatoire. Les personnes qui s'inscrivent au PIEC sont réparties aléatoirement en deux groupes : un groupe programme, dont les membres reçoivent une offre d'emploi dans le cadre du PIEC, et un groupe témoin dont les membres ne reçoivent pas cette offre (mais continuent d'avoir droit à tous les autres transferts de revenus, programmes et services auxquels ils sont admissibles). Grâce à cette méthode de répartition au hasard, les deux groupes ne diffèrent pas de façon systématique; la seule différence est que l'un des deux groupes peut participer au programme du PIEC et l'autre, non. Par conséquent, toute différence observée au fil du temps dans l'expérience des deux groupes peut être attribuée avec certitude au programme du PIEC.

⁴Le protocole d'entente (PE) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et a été signé une première fois le 6 avril 1999. Toutefois, une élection provinciale a eu lieu plus tard au cours de la même année et, pour confirmer l'engagement du nouveau gouvernement envers le projet, le PE a été signé de nouveau par le nouveau ministre des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse, le 23 février 2000.

Une autre caractéristique intéressante de l'évaluation est les effets du PIEC sur les collectivités où il est mis en place. Dans ce cas, toutefois, il est impossible de recourir à la méthode par assignation aléatoire⁵. On a fait appel à un plan de recherche à plusieurs méthodes qui se fonde à la fois sur une approche axée sur la « théorie du changement » et sur une méthode quasi-expérimentale de comparaison de collectivités appariées.

Le PIEC est un vaste projet de recherche qui regroupe quelque 1 500 participants et qui se déroulera sur une période de neuf ans. Pour faire en sorte que le PIEC passe de l'étape de la conception à celle de la mise en œuvre « sur le terrain », la SRSA a créé un consortium d'organisations. Les activités locales reliées au programme du PIEC sont menées à partir d'un bureau central situé dans la municipalité régionale du Cap-Breton. La responsabilité de la prestation du programme est partagée entre quatre entreprises et organismes locaux : le Cape Breton YMCA, le Breton Business Center, le Atlantic Coastal Action Program-Cape Breton et les Breton Rehab Services. Le système d'information sur la gestion du projet du PIEC a été mis au point par le bureau de Halifax d'EDS Canada. Statistique Canada et l'Institute for Social Research de l'Université York se partagent la responsabilité de la collecte des données pour le projet. DRHC et le MSC-NE se chargent de fournir des conseils et une orientation continus relativement aux politiques.

Le présent rapport a pour but de consigner les détails de la mise en œuvre du PIEC. En plus de fournir une description du modèle de programme et un aperçu de la stratégie d'évaluation, il contient des précisions sur la façon dont le projet a été mis en œuvre, y compris une évaluation initiale de certaines des principales caractéristiques de la prestation et du fonctionnement du programme. Il décrit également l'échantillon de sujets qui se sont inscrits à l'étude. Toute cette information fournit non seulement une base pour répéter le programme, mais elle offre également un contexte utile pour l'interprétation des résultats de la recherche qui découleront du projet.

Le PIEC est une étude à long terme; les derniers chapitres de son histoire ne seront pas écrits avant 2007. Pendant toute la durée du projet, une série de rapports seront publiés pour présenter les résultats qui s'en dégageront. L'an prochain, une analyse plus détaillée de la mise en œuvre du PIEC sera publiée; on y décrira la façon dont les collectivités ont été recrutées et ont assumé leurs responsabilités dans le cadre du projet, ainsi que la façon dont les services du programme ont été fournis aux participants individuels, et l'on y exposera les enseignements qui se dégagent de l'analyse de ces processus. À la fin de l'année prochaine, le premier rapport sur les impacts du PIEC — aussi bien pour les participants individuels que pour les collectivités — sera publié. Il s'agira là de résultats immédiats rassemblés pendant que le programme du PIEC est encore en activité. Des résultats ultérieurs seront présentés dans un rapport prévu pour 2006, lequel examinera les effets du PIEC peu après la fin du programme. Le rapport final sur le PIEC évaluera les répercussions du programme une fois qu'il sera arrivé à terme et présentera les résultats d'une analyse avantages-coûts.

Le chapitre 2 du présent rapport présente le contexte dans lequel s'est développée l'initiative mise à l'essai. Le chapitre 3 fournit des précisions sur le modèle de programme qui a été mis au point et sur le plan de recherche qui servira à l'évaluer. Le chapitre 4 décrit le processus de sélection des collectivités et donne un aperçu de la façon dont les collectivités

⁵En théorie, il serait possible de concevoir un plan d'évaluation selon lequel les collectivités seraient réparties aléatoirement dans un groupe participant au PIEC et dans un groupe témoin pour lequel il n'y aurait pas d'activités liées au PIEC. En pratique, toutefois, le nombre de collectivités auquel on devrait recourir rend cette méthode à peu près impossible.

ont été amenées à participer au PIEC. Le chapitre 5 énonce de façon détaillée la méthode de sélection, de recrutement et d'inscription des participants individuels, et le chapitre 6 renferme une analyse descriptive des caractéristiques de l'échantillon de recherche inscrit à l'étude. Dans le chapitre 7, on analyse la compréhension qu'ont les participants de l'offre du PIEC, et l'on examine pourquoi certaines personnes ont décidé de ne pas accepter cette offre. Le chapitre 8 présente le bureau du PIEC et examine, étape par étape, les activités qui s'y sont déroulées. Dans le chapitre 9, on procède à une évaluation initiale des premières activités du programme; le chapitre 10 conclut en présentant les commentaires formulés par certains des participants eux-mêmes, recueillis au moyen d'entrevues menées six mois après leur inscription au PIEC.

Chapitre 2 : Contexte et théorie

Le but du présent chapitre consiste à décrire le cadre politique dans lequel s'inscrit le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) et les bases théoriques qui supportent le modèle de programme élaboré. On y explique également la raison pour laquelle cette nouvelle initiative a d'abord été mise en œuvre à titre de projet pilote.

Deux motifs principaux expliquent la mise en application du PIEC. D'abord, on désire explorer de nouvelles façons d'effectuer des paiements de transfert de revenu aux chômeurs dans des régions aux prises avec un taux de chômage élevé — et plus précisément, des façons qui pourraient améliorer leurs perspectives d'emploi tout en répondant à leur besoin actuel de revenu. Le second motif réside dans la capacité que pourrait avoir l'économie sociale à fournir du travail dans des régions où les emplois sont rares et dans le fait qu'une augmentation du capital social, au niveau aussi bien individuel que communautaire, pourrait améliorer l'employabilité des particuliers et renforcer les collectivités.

Le Canada a depuis longtemps un régime de sécurité du revenu bien établi et de grande portée. Deux composantes clés de ce système sont le programme national d'assurance-emploi (a.-e.) et les programmes provinciaux d'aide sociale. Le PIEC vise à mettre à l'essai un programme qui pourrait remplacer certains éléments de ces deux programmes.

ASSURANCE-EMPLOI

L'assurance-emploi est un programme évalué à plusieurs milliards de dollars, qui fournit des transferts de revenus temporaires aux chômeurs¹. Développement des ressources humaines Canada (2002d) signale qu'au cours de l'exercice 2000-2001, l'a.-e. a versé 11,6 milliards de dollars et a traité 1 754 000 nouvelles demandes de prestations (de plus, 458 000 clients ont reçu de l'aide par l'entremise des mesures prévues conformément à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Le programme original, qui s'appelait programme d'assurance-chômage (a.-c.) et qui a été adopté en 1940, ne prévoyait qu'une couverture limitée, qui s'appliquait à environ 42 % de la population active. Toutefois, au cours des trente années qui ont suivi, le programme a pris considérablement d'ampleur, à mesure que les gouvernements successifs augmentaient les prestations et élargissaient l'admissibilité à ces prestations². Cette période d'expansion a culminé, en 1971, avec l'adoption de la *Loi sur l'assurance-chômage*. À cette époque, l'orientation du programme avait commencé à changer, s'éloignant des principes initiaux du régime d'assurance — fournir temporairement un revenu de remplacement pendant des périodes d'interruption d'emploi imprévues — pour chercher plutôt à remplir des objectifs de transferts de revenus. Des dispositions étaient prévues pour les travailleurs saisonniers, leur permettant d'occuper un emploi pendant une partie de l'année et de toucher des prestations pendant les autres mois, régulièrement. Le nombre de semaines d'emploi exigées des travailleurs pour qu'ils soient admissibles aux

¹L'annexe A renferme une brève description du fonctionnement de l'assurance-emploi.

²Pour un résumé de l'évolution du programme d'assurance-chômage, voir Dingledine (1981) et Développement des ressources humaines Canada (2002b).

prestations a sensiblement diminué, et ceux-ci pouvaient recevoir des prestations pendant de plus longues périodes. De plus, ces dispositions ont été adaptées aux conditions d'emploi locales. Les travailleurs habitant des régions où le taux de chômage était élevé avaient dorénavant besoin d'un moins grand nombre de semaines de travail pour avoir droit à l'a.-c. et pouvaient toucher des prestations plus longtemps.

À la fin des années 70, cependant, on a assisté à une autre réorientation de la politique. Depuis longtemps, le taux de chômage du Canada connaissait une tendance à la hausse. Le coût de l'a.-c. et le nombre de personnes ayant recours au programme à de nombreuses reprises augmentaient, et l'on se souciait de plus en plus des effets dissuasifs que pouvait avoir un programme d'a.-c. généreux. Le Canada n'était pas le seul à s'inquiéter à ce sujet. De plus en plus de pays cherchaient à réorienter les dépenses, pour passer d'un soutien du revenu soi-disant « passif » à des stratégies de réemploi plus « actives » pour les chômeurs³.

La réaction du Canada a été de resserrer graduellement le système, en particulier par une hausse du montant minimal de travail nécessaire pour être admissible aux prestations. De plus, on a pris des dispositions pour faire en sorte que les fonds de l'assurance-chômage soient utilisés à des fins autres que le seul versement de prestations aux chômeurs se trouvant entre deux emplois et cherchant du travail. En vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1977, les fonds de l'assurance-chômage pouvaient être dépensés à des « fins de développement », par exemple au versement de prestations à des chômeurs qui participaient à des cours de formation approuvés ou à des projets de création d'emplois.

Néanmoins, au début des années 90, le Canada consacrait encore au soutien du revenu, selon les normes internationales, une proportion relativement grande de son budget affecté aux programmes du marché du travail⁴. Qui plus est, le régime d'assurance-chômage avait maintenant une vaste portée et touchait la vie et le revenu de millions de Canadiens et Canadiennes chaque année. Par exemple, en 1993 seulement, 3,4 millions de Canadiens ont reçu, au total, 18,3 milliards de dollars en prestations d'assurance-chômage (Développement des ressources humaines Canada, 1994, p. 17, 100).

En 1994, le gouvernement fédéral a entrepris une étude d'envergure portant sur le système de sécurité du revenu, en vue d'y apporter des changements qui permettraient, entre autres, d'intégrer le programme d'assurance-chômage fédéral et les programmes provinciaux d'aide sociale. Cette tentative s'est révélée peu fructueuse et le gouvernement fédéral a plutôt décidé d'apporter d'autres réformes à l'assurance-chômage, un champ de compétence exclusivement fédéral. Cette démarche a abouti à l'adoption de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le 1^{er} juillet 1996.

En vertu des nouvelles dispositions, le système de base de prestations demeurait le même, mais la distribution des prestations et l'importance de celles-ci changeaient. De plus, les prestations pour les familles à faible revenu augmentaient, mais elles diminuaient pour les prestataires réitérants et pour les salariés bien rémunérés. Et finalement, l'a.-e. a conservé, et élargi, sa pratique consistant à utiliser une partie des fonds pour des programmes visant à aider les gens à se trouver du travail. Ces éléments, connus sous le nom de Prestations

³Voir, par exemple, les discussions au sein de l'Organisation de coopération et de développement économiques (1989, 1990).

⁴Le Canada se classait dans la première moitié des 23 pays de l'OCDE en ce qui concerne le pourcentage du PIB consacré aux programmes du marché du travail, mais parmi le tiers inférieur de ces pays en ce qui a trait aux dépenses consacrées aux mesures d'emploi plus actives (Organisation de coopération et de développement économiques, 1990, p. 52, 53).

d'emploi et mesures de soutien (PEMS), représentent dorénavant une partie importante des dépenses du régime d'a.-e.⁵ Par exemple, au cours de l'exercice 2001-2002, les dépenses au titre des PEMS s'élevaient à 2,3 milliards de dollars, soit 20 % de l'ensemble des dépenses d'a.-e. pour cette année-là (Développement des ressources humaines Canada, 2002d).

Le régime national qui consiste à fournir des revenus temporaires de remplacement à des chômeurs a subi de nombreuses modifications, et il continuera d'évoluer. Du point de vue de DRHC, le PIEC, qui est en fait financé en vertu de l'une des PEMS établies par la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶, est considéré comme un moyen de générer des données qui guideront une éventuelle réforme de l'a.-e.

L'idée de procurer des occasions d'emploi temporaires à des chômeurs, en particulier ceux qui reçoivent des prestations d'a.-e., n'est pas nouvelle. Les « fins de développement » susmentionnées incluent l'utilisation de fonds d'a.-c. en vue de la création d'emplois. En effet, « L'idée de consacrer des fonds de l'assurance-chômage à la création d'emplois venait du fait que l'on avait constaté que de nombreux chômeurs incapables de trouver du travail touchaient des prestations d'assurance-chômage alors même que des projets communautaires ne pouvaient pas voir le jour faute de financement. La législation offrait aux prestataires la possibilité de continuer à toucher des prestations d'assurance-chômage tout en participant volontairement à des projets de création d'emplois approuvés » (Développement des ressources humaines Canada, 2002b). En outre, en vertu de l'une des PEMS actuelles, soit les Partenariats pour la création d'emplois, des particuliers peuvent recevoir des prestations d'a.-e. pendant qu'ils travaillent dans le cadre de projets élaborés et exploités par un vaste éventail d'organisations⁷. Le PIEC apporte cependant des éléments nouveaux : les efforts visant à faire en sorte que les emplois ressemblent plus à de « vrais emplois », le fait que l'on offre des possibilités de travail s'échelonnant sur de plus longues périodes que celles offertes par d'autres programmes, la philosophie communautaire de l'élaboration de projets fournissant des emplois et un plan de recherche rigoureux qui permettra d'évaluer attentivement les avantages et les coûts d'un programme de ce type.

AIDE SOCIALE

Tout comme les changements survenus dans l'a.-e., on a pu observer des changements semblables, et peut-être encore plus radicaux, dans les programmes d'aide sociale. Selon les termes mêmes du Conseil national du bien-être social, « Toute chose considérée, les années 90 ont été une période de transformations continues dans les programmes d'aide sociale des provinces et des territoires. Le système d'aide sociale a changé davantage ces dernières années qu'il ne l'avait fait dans toutes les années suivant l'instauration du Régime d'assistance publique du Canada en 1966 » (Conseil national du bien-être social, 1997, p. 117).

⁵La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit cinq Prestations d'emploi (les Subventions salariales ciblées, les Suppléments de rémunération ciblés, l'Aide au travail indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois et l'Acquisition de compétences) et trois mesures de soutien (les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail et la Recherche et innovation).

⁶La PEMS en vertu de laquelle le PIEC est financé est la mesure de soutien Recherche et innovation.

⁷Des entreprises, organisations, particuliers, établissements de santé publique et d'éducation, gouvernements municipaux, conseils de bande et de tribu et, dans certains cas, des ministères et organismes provinciaux, peuvent parrainer des projets de Partenariats pour la création d'emplois.

À l'origine, les programmes de bien-être social ont été créés à titre de mécanisme de dernier recours pouvant fournir une aide d'urgence temporaire aux personnes inaptes au travail et qui n'avaient aucune autre source de revenu. Ces programmes constituent toujours le principal moyen de protection contre la pauvreté liée aux ressources au Canada⁸. Jusqu'au 31 mars 1996, les prestations de bien-être social étaient versées conformément aux conditions du Régime d'assistance publique du Canada (RAPC), selon une entente qui prévoyait un partage des coûts entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires. Le 1^{er} avril 1996, le RAPC a été remplacé par le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux, un programme de financement global selon lequel le gouvernement fédéral contribue au financement des coûts combinés de la santé, du bien-être social et de l'enseignement postsecondaire.

Le Conseil national du bien-être social (1997) estime que les versements totaux au titre du bien-être social, au Canada, sont de l'ordre de 15 milliards de dollars par année. Selon les dernières données composées disponibles (en date du 31 mars 2001), 1,9 million de Canadiens et de Canadiennes vivaient de l'aide sociale (Conseil national du bien-être social, 2002).

Tandis que la majeure partie de la période d'après-guerre a permis l'expansion graduelle de l'admissibilité à l'aide sociale et la prestation de montants de plus en plus généreux, ces tendances se sont inversées au cours des dix dernières années. Un grand nombre de facteurs peuvent contribuer à ce changement. La composition industrielle et professionnelle de l'emploi a subi des changements qui ont eu pour effet d'accroître les possibilités d'emploi qui étaient traditionnellement des sources de travail pour les femmes, et ce phénomène s'est accompagné d'une hausse spectaculaire de la participation des femmes au marché du travail. Les changements démographiques, en particulier la baisse du taux de natalité, ont également amené les femmes à occuper une part plus grande du marché du travail. Grâce aux progrès technologiques, les membres de groupes auparavant sous-employés, comme les personnes handicapées, ont maintenant de meilleures chances de s'intégrer au marché du travail. Parallèlement à cette évolution, on a observé des changements dans les attitudes sociales lorsqu'il s'agit de déterminer qui devrait être admissible à un soutien du revenu inconditionnel et qui devrait travailler.

Il en est résulté une tendance générale vers une « réforme de l'aide sociale par le travail ». Les mesures visant à accroître la participation au marché du travail sont considérées comme essentielles si l'on veut réduire la dépendance à l'égard de l'aide sociale et l'exclusion sociale, et faire diminuer en même temps le nombre de cas à traiter et les coûts afférents. Les provinces et les territoires n'accordent pas tous la même importance aux mesures incitatives et aux sanctions; ils présentent également des différences dans la façon dont les ressources sont réparties entre, d'une part, le contrôle des règles s'appliquant à l'aide sociale et le retrait des prestataires jugés inadmissibles et, d'autre part, la prestation des programmes et des services de soutien visant à faciliter la transition entre l'aide sociale et le travail. Dans l'ensemble, toutefois, la notion d'admissibilité liée aux ressources (les prestations n'étant fonction que du revenu) tend à céder sa place à la notion d'obligation réciproque. On exige de plus en plus que les bénéficiaires de paiements de transfert

⁸Les programmes d'aide sociale sont administrés par les provinces et les territoires, et présentent entre eux quelques différences sur le plan de leur conception. L'annexe B fournit un aperçu du programme d'aide sociale de la Nouvelle-Écosse.

participent à un programme d'une forme ou d'une autre visant à accroître leurs chances de trouver un emploi et de subvenir eux-mêmes à leurs besoins.

En Nouvelle-Écosse, parallèlement à l'élaboration du PIEC, le gouvernement provincial avait commencé à planifier des changements plus vastes au régime d'aide sociale. Le nouveau programme, mis en œuvre le 1^{er} août 2001, était régi par une nouvelle loi, la *Employment Support and Income Assistance Act* (remplaçant deux lois, la *Family Benefits Act* et la *Social Assistance Act*). Parmi les changements apportés, on trouvait une modification de la structure des taux de prestations et l'introduction d'une prestation intégrée pour enfants, qui réunissait la prestation nationale et la prestation de la Nouvelle-Écosse pour les enfants. Le nouveau programme exigeait également qu'une évaluation de l'aptitude à l'emploi soit effectuée à l'égard de tous les prestataires d'aide sociale et prévoyait des mesures de soutien de l'emploi améliorées pour faciliter la transition entre l'aide sociale et le travail⁹. Au moment de présenter ces changements, le ministre des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse a fait la déclaration suivante :

Avec la nouvelle loi, l'emploi apparaît clairement comme la clé de l'autosuffisance. Nous remplaçons un système d'aide sociale passif vieux de 30 ans par un autre système qui reconnaît qu'avec les bonnes mesures de soutien, les habitants de la Nouvelle-Écosse peuvent se libérer, et libérer leurs familles, d'une vie de dépendance. (Nova Scotia Department of Community Services, 2001b, p. 1; traduction.)

Du fait qu'il fournit de nouvelles possibilités d'emploi pour les assistés sociaux, le modèle de programme du PIEC fait écho aux changements apportés par le gouvernement provincial dans les programmes et à l'importance accrue accordée à l'emploi.

ÉCONOMIE SOCIALE ET LE CAPITAL SOCIAL

Le deuxième principal élément contextuel du PIEC est l'intérêt croissant que l'on observe pour les notions d'économie sociale et de capital social, et leurs liens avec l'emploi. Comme Ninacs (2002) le souligne, la notion d'économie sociale n'est pas nouvelle, mais elle a subi une certaine évolution (p. ex., l'« ancienne » économie sociale se définissait par rapport aux aspects structurels des organisations — coopératives, sociétés mutuelles — qui la constituaient, alors que la « nouvelle » économie sociale se définit par rapport aux aspects « relationnels et sociologiques » des organisations, à leurs activités et aux personnes qui les constituent).

Le PIEC entend explorer le potentiel de l'économie sociale, qui pourrait servir de source d'emploi dans les endroits où les secteurs privé et public n'ont pas créé suffisamment d'emplois. La possibilité d'avoir recours à une main-d'œuvre gratuite dans le cadre du PIEC pourrait entraîner l'émergence d'une économie sociale plus forte; du point de vue du PIEC toutefois, le but principal est de se servir des activités de l'économie sociale pour fournir des débouchés aux chômeurs de longue date.

⁹Les mesures de soutien de l'emploi améliorées comprenaient la prolongation de la couverture pour les médicaments sur ordonnance pendant une période maximale de 12 mois après le début de l'emploi, le remboursement d'une somme pouvant aller jusqu'à 400 \$ par mois pour les dépenses liées à la garde des enfants et d'une somme de 150 \$ par mois pour les frais de transport, le paiement unique de « nouveau départ » de 200 \$ pour les emplois à temps partiel et de 400 \$ pour les emplois à temps plein, l'exclusion de 30 % des revenus nets aux fins du calcul du droit aux prestations, le paiement de certains articles liés au travail (bottes de travail, uniformes, outils et fournitures) et une augmentation des frais remboursés pour la formation suivie en vue d'un emploi.

Offrir des emplois temporaires pour améliorer l'employabilité à long terme n'est pas un nouveau mécanisme non plus, mais il a récemment rallié plus d'appuis. Johnson (1997) fait valoir que l'idée d'utiliser les fonds publics pour créer des emplois rémunérateurs dans le secteur des organismes sans but lucratif et le secteur public pour les personnes qui ne pourraient autrement trouver du travail suscite un intérêt renouvelé aux États-Unis; elle cite, comme exemples intéressants de ces nouvelles initiatives, le Vermont's Community Service Employment Program et le projet New Hope de Milwaukee. Selon McGregor, Clark, Ferguson et Scullion (1997), il y aurait environ 3 700 organisations en activité dans le secteur de l'économie sociale dans les Basses-Terres d'Écosse, procurant du travail à 42 000 personnes; les principaux avantages de ces entreprises seraient notamment la création de possibilités d'emplois facilitant la réintégration dans la société de personnes appartenant à des groupes défavorisés. La Conference of Religious of Ireland (1998) fait état d'un projet pilote qui offrait des emplois à temps partiel à des chômeurs qui pouvaient ainsi, à titre volontaire, faire un travail à « valeur publique ou sociale ». Finalement, Borzaga (1999) décrit l'utilisation répandue en Italie d'« entreprises d'économie sociale pour l'intégration au travail » qui produisent des biens et services privés ainsi que des biens publics et qui fournissent des services sociaux et de soins communautaires tout en créant des emplois pour les travailleurs défavorisés.

Dans le cadre du PIEC, les collectivités sont encouragées à se concentrer sur l'économie sociale; toutefois, on ne leur impose aucune définition particulière de ce que constitue l'économie sociale¹⁰. Dès le départ, les concepteurs du projet ont tenté par tous les moyens de trouver un équilibre entre, d'une part, l'établissement de cadres ou de lignes directrices permettant d'orienter le projet dans certaines directions (p. ex., vers les activités de l'économie sociale) et, d'autre part, la délégation des responsabilités et de la prise de décisions aux citoyens à l'échelle locale (dont bon nombre préféreraient diriger les ressources vers la création d'infrastructures économiques plus conventionnelles et la création d'emplois dans le secteur privé). Le seul avantage que peut apporter le PIEC à des projets est la disponibilité de travailleurs « gratuits »; toutes les autres ressources éventuellement nécessaires doivent être fournies par les organismes parrains des projets. Par conséquent, les projets appuyés par le PIEC sont plus susceptibles d'être axés sur la main-d'œuvre et d'être parrainés par des organisations ayant des antécédents et un intérêt dans l'amélioration communautaire. En outre, les lignes directrices générales régissant les projets admissibles exigent que les profits éventuellement générés servent les intérêts de la collectivité, et non pas ceux d'un plus petit groupe de particuliers¹¹. Cet accent mis sur les intérêts communautaires oriente nécessairement les projets vers les activités propres à l'économie sociale.

En bout de ligne, toutefois, les décisions concernant la nature des projets communautaires qui feront partie du PIEC sont, pour la plupart, laissées à la discrétion des représentants des

¹⁰À un certain moment, on a envisagé d'exiger que les projets soient fondés sur des « entreprises d'économie sociale », peut-être dans le but d'imiter ce qui se fait au Québec. Cette restriction aurait signifié que seuls les projets ayant des caractéristiques mieux définies (p. ex., des entreprises sans but lucratif produisant des biens et services, ayant une structure organisationnelle démocratique et appartenant aux employés) auraient été admissibles au PIEC. Cette formule n'a pas été retenue car elle aurait restreint encore plus les choix qui s'offraient aux collectivités et aurait probablement nécessité une infrastructure beaucoup plus complexe, comme celle qui existe dans le cas du Chantier de l'économie sociale du Québec. De plus, il aurait fallu beaucoup plus de temps pour mettre sur pied les entreprises d'économie sociale et celles-ci auraient probablement généré beaucoup moins de débouchés pour les participants (il est peu probable que l'on aurait pu créer 750 emplois dans des entreprises d'économie sociale, en fonction des délais imposés par le PIEC).

¹¹Les lignes directrices applicables aux projets sont exposées au chapitre 4.

collectivités mêmes. S'il en était autrement, la capacité du PIEC de favoriser l'engagement communautaire s'en trouverait compromise. Les effets que peuvent avoir la mobilisation communautaire ou les organisations de base populaire sur les collectivités concernées sont depuis longtemps documentés (Fisher, 1995). Néanmoins, peu d'études ont été entreprises pour examiner de près le lien entre les efforts externes visant à stimuler cette mobilisation et ce développement communautaires et les effets observés dans la collectivité. Dans une analyse documentaire sur les effets des projets communautaires sur l'économie sociale, Mathieu (1996) conclut ce qui suit à propos des études effectuées : elles ont « généralement peu ou pas développé cette question de l'impact social des organismes communautaires et de leur rapport au développement ».

Le PIEC explore également la notion de capital social et la mesure dans laquelle un programme d'emploi communautaire peut favoriser son émergence. Sur le plan conceptuel, il existe des liens entre les notions d'économie sociale et de capital social, en particulier en ce qui concerne le rôle potentiel de l'« activité associative ». Certains chercheurs ont étudié les effets sur les particuliers et les collectivités de ce type d'activité — participation à des organismes informels et semi-formels et à des réseaux, comme les sociétés d'aide mutuelle, les clubs philanthropiques, les associations communautaires, les groupes protestataires et les groupes de pression, l'Église et, grâce aux célèbres travaux de Putnam (2000), les ligues de quilles organisées. Ainsi, une étude sur les associations de quartiers aux États-Unis (Berry, Portney et Thomson, 1993), revue par Smock (1997), a conclu qu'il y a une relation solide et positive entre le niveau de participation et le sens de la communauté. La responsabilisation communautaire par l'entremise de la participation à des projets a également été associée à des changements positifs dans l'image qu'ont les gens de leur quartier (Eisen, 1994; cité dans la même source). Ainsi, des avantages sur le plan de la cohésion sociale ont été reliés à la formation d'organisations dans les quartiers.

Les études publiées confirment également que l'activité associative peut influencer sur les résultats économiques — principalement par le biais de ses effets positifs sur le capital social. Putnam (1993, 2000) utilise une définition du capital social qui se traduit par la confiance et des normes de comportement civique, et il fait valoir que le capital social est essentiel au progrès économique d'une société. Plus loin, il affirme qu'une détérioration du capital social peut avoir des conséquences économiques néfastes. Knack et Keefer (1997) démontrent également que la confiance et les normes civiques peuvent avoir une influence importante sur la performance économique, bien que dans ce cas, les résultats portent à croire que cette influence n'est pas reliée à l'activité associative (et donc ne serait pas causée par celle-ci).

Dans une autre définition du capital social, plus précise, on affirme qu'il est « constitué d'obligations sociales ("relations") qui, dans certaines circonstances, peuvent se transformer en capital économique... » et qu'il est « la somme des ressources réelles ou potentielles liées au fait de posséder un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées de connaissance ou de reconnaissance mutuelles » (Bourdieu, 1986, p. 243, 248; traduction). Le PIEC reprend cette notion du capital social, qui met l'accent sur les *réseaux* qu'ont les personnes (Johnson, 2003). C'est par le réseau social auquel appartient une personne qu'elle a accès au capital social. Si son réseau ne renferme que des *liens affectifs* (à la famille et aux amis proches) ou des *liens de contacts* avec des amis plus distants et des associés de même statut socio-économique, la capacité qu'a le capital social à l'intérieur du réseau de générer un changement social et économique sera vraisemblablement moins grande que si le réseau

possédait une dimension verticale. Les *liens verticaux* à l'intérieur des réseaux vers des gens de statut plus élevé (ou possédant des réseaux plus vastes) donnent à une personne la capacité d'exploiter des ressources, des idées et de l'information qui peuvent l'aider à améliorer son sort. Le PIEC vise à accroître le *capital social générateur de liens* de ce type auquel peuvent avoir accès les résidents des collectivités et les particuliers participant au programme.

Le mécanisme du PIEC qui permet de modifier le capital social accessible aux participants est la succession d'emplois au sein de projets communautaires. Ceux-ci devraient élargir les réseaux auxquels appartiennent les participants en les mettant en contact avec un vaste éventail de personnes (organismes parrains des projets, autres participants, organismes de formation). Les mécanismes qui peuvent modifier le capital social accessible aux résidents des collectivités sont le processus d'organisation communautaire (réunions, sollicitation, bénévolat au sein de conseils ou d'organismes parrainant les projets) et les résultats des projets communautaires (prestation de nouveaux services comme des garderies ou des centres de l'âge d'or, qui réunissent différents groupes de personnes).

COMMENT LE PIEC PEUT-IL JOUER UN RÔLE DÉTERMINANT?

Dans ce contexte politique, le PIEC a été mis en œuvre pour étudier un nouveau mode de transfert de revenus, qui prend la forme d'un salaire versé pour le travail effectué à l'intérieur de projets communautaires conçus à l'échelle locale. Pourquoi une telle approche peut-elle avoir des effets bénéfiques?

Premièrement, les participants au PIEC peuvent améliorer leur employabilité, ce qui peut entraîner des périodes d'emploi plus longues et, éventuellement, un salaire et des revenus plus élevés. Le travail à l'intérieur de projets communautaires leur permet d'acquérir de l'expérience et de nouvelles compétences. Pour quelques participants, la période de travail de trois ans à l'intérieur de projets qu'offre le PIEC pourrait bien être la plus longue période d'emploi continu qu'ils n'ont jamais eue. Grâce au PIEC, ils seront en mesure de se constituer un portfolio d'expériences et de réalisations liées à des projets, qu'ils pourront utiliser par la suite dans leur recherche d'emploi pour prouver, à d'éventuels employeurs, leur aptitude à l'emploi et leurs capacités. Pour ceux dont les compétences actuelles n'ont pas réussi à leur procurer un emploi sûr et stable, cette occasion de renforcement des compétences en cours d'emploi peut remplacer une formation plus officielle. En plus de développer le « capital humain », le PIEC peut contribuer au capital social des personnes. Les participants qui travaillent ensemble peuvent établir des réseaux de soutien par les pairs plus solides. Par ailleurs, en participant à des projets, les intéressés viennent en contact aussi bien avec les organisations qui parrainent les projets qu'avec celles qui bénéficient des activités entreprises dans le cadre des projets. Les participants ont ainsi l'occasion de se créer des réseaux sociaux plus solides, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur collectivité immédiate; à leur tour, ces réseaux peuvent, dans des moments difficiles, offrir un meilleur soutien aux personnes et leur ouvrir des portes vers des emplois et d'autres possibilités.

Deuxièmement, dans les localités participantes, le PIEC peut contribuer au développement communautaire. Grâce aux occasions offertes par le PIEC, les processus par lesquels les citoyens communiquent et interagissent — soit la façon dont ils sont amenés à établir des priorités et à cerner et mobiliser les ressources de la collectivité — sont susceptibles de renforcer les réseaux sociaux locaux. Ils peuvent également rallier de nouveaux acteurs et élargir le bassin de personnes qui sont disposées à participer à des

activités émanant de la collectivité. En assumant ces responsabilités, certains des nouveaux acteurs pourront acquérir de nouvelles compétences. À la longue, la capacité de la collectivité à surmonter les difficultés s'en trouvera renforcée et de nouvelles possibilités se feront jour. En outre, les projets qui sont approuvés dans chaque collectivité peuvent apporter directement une valeur à la collectivité. Les produits ou services générés seront axés sur les besoins prioritaires qui auront été cernés à l'échelle locale. La disponibilité des participants du PIEC, ou les services fournis par les organisations qui les emploient, peuvent renforcer les institutions existantes ou en créer de nouvelles.

Enfin, pour les gouvernements, le modèle du PIEC peut constituer une solution de rechange rentable aux paiements de transfert conventionnels. Les activités entreprises par les participants se solderont par des avantages sur le plan social. En outre, si la participation au PIEC améliore effectivement l'employabilité, on pourrait observer une diminution, à l'avenir, des sommes versées aux fins du soutien du revenu.

HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Voici la série d'hypothèses de recherche qui a été établie officiellement pour le Projet d'innovation en emploi communautaire.

La question de recherche déterminante est la suivante :

Existe-t-il un moyen rentable de fournir des paiements de transfert aux chômeurs qui leur assurerait du travail et qui, en même temps, produirait des résultats positifs pour les collectivités?

Étant donné que cette question générale renferme plusieurs sous-questions, les hypothèses de recherche pour le projet pilote ont été divisées comme suit : résultats pour les particuliers, résultats pour les collectivités et rentabilité du programme.

Deux hypothèses concernent les résultats pour les particuliers :

Un nombre important de chômeurs acceptera de participer à un projet qui leur offre une longue période d'emploi stable à l'intérieur de différents projets communautaires.

En participant à des projets communautaires, chacun acquerra des compétences et une expérience de travail et se créera des réseaux sociaux plus solides, ce qui lui permettra de mieux réussir sur le marché du travail après le programme; il pourra accroître ses périodes d'emploi et son revenu, et réduire son besoin de prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale.

Deux hypothèses touchent les résultats pour les collectivités :

Les collectivités de la région industrielle du Cap-Breton peuvent générer des projets valables qui fourniront des possibilités d'emploi intéressantes pour les chômeurs.

Les activités relatives à la planification et au fonctionnement de ces projets, qui feront appel à un éventail de ressources communautaires, contribueront au développement communautaire à plus long terme, car elles renforceront les réseaux sociaux, permettront aux collectivités d'accroître leur capital social et amélioreront aussi bien l'économie sociale que l'économie de marché.

La dernière hypothèse à vérifier porte sur la rentabilité du programme :

À la lumière d'une analyse avantages-coûts, le programme à l'essai se révélera un moyen rentable de parvenir au double but de rehausser l'employabilité des bénéficiaires de transferts et de contribuer au développement de collectivités défavorisées sur le plan économique.

POURQUOI UN ESSAI EST-IL NÉCESSAIRE?

Il existe de bonnes raisons de croire que le fait d'offrir à des chômeurs des possibilités de travailler à des projets mis sur pied dans leur collectivité peut être avantageux aussi bien pour les particuliers que pour les collectivités. Mais cette idée doit être abordée avec circonspection. Tout programme qui fournit des transferts de revenus, en particulier sur une longue période de temps, s'avérera coûteux. Il est important de déterminer dans quelle mesure les économies réalisées relativement aux autres paiements de transfert compenseront les salaires versés par le PIEC dans le cadre des projets communautaires et, question encore plus importante, si les bienfaits engendrés par le programme en valent le coût.

Il n'est pas certain que toutes les hypothèses qui sous-tendent le modèle de programme du PIEC tiendront le coup. Par exemple, il se pourrait que l'offre d'un salaire lié à un emploi communautaire ne suffise pas à convaincre des personnes admissibles à abandonner les autres activités qu'elles pourraient entreprendre pendant leurs périodes d'inactivité sur le marché du travail. Ou encore, les employeurs pourraient ne pas accorder beaucoup de valeur à l'expérience acquise par les participants dans le cadre des projets communautaires et, par conséquent, le PIEC pourrait ne pas avoir d'effet sur l'employabilité ultérieure des participants.

Il est également important d'établir si le programme a des effets involontaires. Par exemple, la participation des chômeurs à des projets communautaires pourrait leur faire perdre des occasions de travail qu'ils auraient pu trouver s'ils s'étaient plutôt concentrés sur des activités de recherche d'emploi. L'emploi communautaire qui leur est offert peut également les amener à réduire leur participation à des activités de formation et, au bout du compte, réduire leurs chances d'obtenir des emplois mieux rémunérés. À l'échelle communautaire, il se pourrait qu'on consacre trop de temps et d'énergie à concevoir et à faire fonctionner des projets destinés à tirer profit des participants du PIEC, mais qui pourraient ne pas favoriser le développement local à plus long terme.

Pour toutes ces raisons et d'autres, il importe que le modèle de programme du PIEC soit mis à l'essai avant que l'on envisage son application à une plus vaste échelle. Le PIEC est d'abord et avant tout un projet de recherche. Les conclusions qui en seront tirées, positives ou négatives, fourniront des données valables qui guideront l'élaboration de politiques et de programmes à venir. Les coûts en jeu et les effets potentiels sur les particuliers et les collectivités sont considérables. C'est pourquoi l'on a décidé de faire du PIEC un projet pilote fondé sur un plan d'évaluation par assignation aléatoire. Un projet pilote permet d'étudier la façon dont un programme fonctionne dans la vraie vie, et la méthode de l'assignation aléatoire est reconnue comme le moyen le plus fiable d'évaluer les effets d'un programme. La conception détaillée du projet — aussi bien le programme à évaluer que la stratégie de recherche permettant de l'évaluer — est exposée dans le chapitre qui suit.

Chapitre 3 : **La conception du PIEC**

Le présent chapitre fournit une description plus détaillée du programme mis à l'essai dans le cadre du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC). Il décrit d'abord les caractéristiques du programme offert aux particuliers admissibles et définit ensuite le rôle joué par les collectivités participantes. Il explique ensuite la stratégie d'évaluation qui servira à mesurer les effets du programme aussi bien sur les particuliers que sur leur collectivité.

OFFRE PRÉSENTÉE AUX PARTICULIERS

Essentiellement, ce que le PIEC offre aux particuliers admissibles est l'occasion d'échanger leurs droits actuels aux prestations d'assurance-emploi (a.-e.) ou d'aide sociale contre la possibilité de travailler dans le cadre de projets qui ont été élaborés et approuvés par les collectivités participantes. Dans la mesure du possible, les participants sont affectés à des projets qui correspondent à leurs compétences, leurs intérêts et leurs aptitudes et qui se déroulent dans leur collectivité ou à proximité. Dans la pratique, toutefois, il n'est pas toujours possible de procéder ainsi, et les participants doivent accepter les affectations disponibles. Tout au long de leur participation au PIEC, les participants doivent prendre part à un certain nombre de projets afin d'acquérir une expérience diversifiée et d'établir un bon éventail de contacts.

En échange de leur travail à l'intérieur de ces projets (ou de leur participation à d'autres activités admissibles aux fins du PIEC), les participants au programme reçoivent un « salaire communautaire » (en plus de certains avantages reliés à l'emploi). Ils peuvent toucher ce salaire communautaire pendant une période maximale de trois ans. À bien des égards (mais non à tous), le travail à l'intérieur du PIEC a été conçu pour ressembler le plus possible à un « emploi réel ». Les participants reçoivent un « salaire communautaire » hebdomadaire, qui est d'un montant fixe; toutefois, il est indexé en fonction des augmentations du salaire minimum de la Nouvelle-Écosse. Lorsque la sélection des participants a débuté, en mai 2000, le salaire a été fixé à 280 \$ par semaine (soit 8 \$ l'heure pour les 35 heures de participation hebdomadaire exigées)¹. Pour tenir compte des augmentations suivantes du salaire minimum, le salaire communautaire hebdomadaire est passé à 290 \$ le 1^{er} octobre 2000, puis à 295 \$ le 1^{er} octobre 2001, et finalement, à 300 \$ le 1^{er} octobre 2002.

Selon l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), la participation rémunérée au PIEC constitue un emploi assurable en vertu du programme d'a.-e. et visé par le Régime

¹Le salaire communautaire avait au départ été fixé à un montant correspondant approximativement au montant moyen de prestations hebdomadaires d'a.-e. versées, au moment où le PIEC a été lancé, aux prestataires d'a.-e. dans les trois Centres de ressources humaines de Développement des ressources humaines Canada se trouvant dans la région dans laquelle les participants au PIEC ont été choisis.

de pensions du Canada (RPC)². Afin que l'emploi communautaire ressemble encore davantage à un véritable emploi, les participants au PIEC accumulent des « jours personnels » qui peuvent être pris en congés annuels ou en congés de maladie. De plus, les participants ne sont pas tenus de travailler les jours fériés (mais reçoivent une rémunération pour ces jours). Le PIEC verse des primes de manière à ce que les participants soient protégés par le programme d'indemnisation des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse; d'autre part, les participants peuvent, de façon facultative, souscrire à un régime d'assurance-santé privé, dont les primes sont payées à parts égales par le PIEC et les participants.

L'offre faite par le PIEC aux personnes qui ont été assignées au groupe programme était limitée dans le temps. Les membres du groupe programme disposaient de cinq semaines pour participer à une séance d'orientation, au cours de laquelle ils devaient signer une entente de participation au projet. Tout candidat qui n'assistait pas à cette séance dans ce délai n'était plus admissible. Ceux qui se sont inscrits devaient commencer à assumer leurs fonctions rémunérées au sein d'un projet le lundi de la semaine suivant la séance d'orientation.

Une fois inscrits, les membres du groupe programme doivent être disponibles 35 heures par semaine pour prendre part aux activités des projets approuvés auxquels ils auront été affectés par le bureau des projets du PIEC. Les participants ne sont pas tenus de travailler en dehors des « heures normales de travail » établies par le PIEC, qui sont de 6 heures à 18 heures, du lundi au vendredi³. Les participants peuvent prendre des congés approuvés — soit avec rémunération s'ils ont accumulé suffisamment de jours personnels, soit sans rémunération dans le cas contraire. S'ils travaillent moins de 35 heures au cours d'une semaine donnée, les participants reçoivent un salaire hebdomadaire réduit proportionnellement du nombre d'heures non travaillées.

La durée de la participation offerte à chaque membre du groupe programme du PIEC est de trois ans. Pendant cette période, les participants peuvent quitter le PIEC (p. ex., pour accepter un emploi ou suivre des études ou une formation) puis retourner au programme. Il n'y a pas de limite au nombre d'interruptions permises. Cependant, la possibilité d'échanger des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale contre un salaire communautaire est une offre unique. Si un participant abandonne le PIEC et « retourne » aux prestations ordinaires d'a.-e. ou aux prestations de base d'aide sociale, il n'a plus le droit de participer au PIEC⁴.

En plus du travail dans le cadre de projets communautaires, qui constitue la principale activité du PIEC, un certain nombre d'activités supplémentaires ont été incorporées au

²Au départ, on n'avait pas prévu dans la conception du programme que la participation au PIEC serait considérée comme un emploi assurable en vertu de l'a.-e. ou ouvrant droit à pension dans le cadre du RPC; cet aspect du programme a fait l'objet de critiques au cours des consultations dans les collectivités. À la suite de discussions ultérieures tenues avec des responsables de l'ADRC, le statut de l'emploi a été modifié de telle façon que les participants soient admissibles à l'assurance-emploi et au RPC.

³En raison de leur nature, certains projets communautaires exigent des participants qu'ils travaillent les soirs ou la fin de semaine. Ceux qui consentent à y être affectés acceptent de travailler durant ces heures dans le cadre de leur semaine de 35 heures.

⁴« Retourner à l'a.-e. » signifie recevoir des prestations ordinaires d'a.-e. Par contre, il est moins évident de déterminer ce qui constitue un « retour à l'aide sociale ». Les participants au PIEC peuvent être admissibles à un versement complémentaire d'aide sociale qui s'ajoute au salaire communautaire qu'ils reçoivent dans le cadre du PIEC ou à leur revenu pendant qu'ils sont en congé approuvé. Par conséquent, un participant ne devient inadmissible au PIEC que s'il commence à recevoir des prestations de base d'aide sociale comme principale source de revenu (c.-à-d. si ces prestations représentent plus de la moitié de son revenu total).

modèle de programme. Ainsi, outre les emplois communautaires, les activités approuvées dans le cadre du PIEC incluent les suivantes :

- Affectation à un « emploi transitoire »
- Projets gérés par des participants
- Évaluation de l'employabilité
- Formation préparatoire à l'emploi
- Formation en vue de l'acquisition de compétences transférables
- Constitution du portfolio
- Recherche d'emploi

Chacun de ces éléments est décrit ci-dessous.

Affectation à un « emploi transitoire »

Un nombre limité de projets formés d'« emplois transitoires » ont été mis sur pied par l'un des partenaires locaux en matière de prestation de services du PIEC, soit le Atlantic Coastal Action Plan–Cape Breton. Ces projets répondent à deux situations. Tout d'abord, il peut arriver qu'un participant se trouve « entre deux affectations » : le travail dans un projet communautaire est terminé et une affectation à un autre projet communautaire n'est pas encore disponible. Ensuite, il se peut que certains participants soient considérés comme n'étant pas encore « aptes à l'emploi », soit à la suite de l'évaluation initiale de l'employabilité, soit à cause de problèmes relevés pendant qu'ils travaillent à l'intérieur d'un projet communautaire. Dans ces deux cas, les participants sont affectés à un projet d'emplois transitoires en attendant qu'une affectation à un projet communautaire soit disponible ou bien qu'ils soient jugés aptes à être affectés à un projet communautaire, parfois après une période de préparation de base à l'emploi.

Projets gérés par des participants

La grande majorité des projets communautaires sont parrainés par des organismes locaux. Toutefois, des particuliers ou des groupes participant au PIEC peuvent, à leur gré, élaborer des propositions personnelles pour les projets⁵. Les participants qui se prévalent de cette possibilité doivent suivre une formation d'une semaine en entrepreneuriat (l'un des cours permettant l'acquisition de compétences transférables, décrits plus bas). On leur offre ensuite la possibilité de passer jusqu'à 11 semaines au centre de ressources du bureau du PIEC pour planifier et élaborer leur proposition de projet. Une personne-ressource est à leur service une journée par semaine pendant cette période pour les conseiller et les encourager à mesure que la planification avance. Les participants qui désirent lancer leur propre projet doivent suivre le même processus de présentation et d'approbation de proposition que tout autre organisme candidat au parrainage d'un projet communautaire.

⁵Bien que cette possibilité soit offerte, très peu de participants en ont profité et aucun de ceux-ci ne s'est rendu jusqu'à l'étape de la présentation d'une proposition de projet à un conseil communautaire.

Évaluation de l'employabilité

Les deux premières semaines de la participation au PIEC consistent en une période d'orientation, qui a lieu au bureau du PIEC⁶. Pendant la première semaine d'orientation, on procède à une évaluation de l'employabilité, qui répond à deux buts principaux. En premier lieu, elle permet de mesurer l'aptitude à l'emploi des personnes. La plupart des parrains des projets sont des organismes sans but lucratif qui dépendent beaucoup du travail bénévole et ont des capacités de supervision limitées. Il ne serait pas indiqué d'affecter à ces organismes des participants qui ont besoin de beaucoup d'orientation et d'une supervision étroite. À la lumière de l'évaluation de l'employabilité, il se peut qu'on demande à un participant d'assister à un ou plusieurs modules de préparation à l'emploi ou de passer un certain temps à l'intérieur d'un projet d'emplois transitoires avant d'être affecté à un projet communautaire. En deuxième lieu, l'évaluation de l'employabilité permet de recueillir de l'information sur les compétences, les aptitudes, les intérêts et l'expérience de travail d'un participant, information utile pour trouver au participant une affectation à un projet communautaire qui lui convient parmi celles qui sont disponibles.

Formation préparatoire à l'emploi

Un programme de formation préparatoire à l'emploi, divisé en modules, est offert aux participants; nombre de ceux qui sont sélectionnés parmi les listes de l'aide sociale ont peu d'expérience de travail. Une première période de formation préparatoire à l'emploi est donnée à tous les participants pendant la deuxième semaine d'orientation. En outre, ceux chez qui on a cerné des besoins précis lors de l'évaluation de l'employabilité ou qui connaissent des problèmes de rendement pendant qu'ils sont affectés à des projets peuvent suivre des modules supplémentaires pour corriger les lacunes. Les participants peuvent également décider de suivre la formation Christopher Leadership, un programme de motivation en neuf séances (une demi-journée par semaine pendant neuf semaines) pour renforcer leur confiance et leur estime de soi, et acquérir des compétences oratoires.

Formation en vue de l'acquisition de compétences transférables

Le PIEC met à l'essai un programme d'emploi fondé sur des projets communautaires, et cherche à déterminer quelles sont les compétences informelles et l'expérience de travail que cet emploi peut fournir. Le PIEC n'est pas une initiative de formation; néanmoins, une certaine formation est donnée. Celle-ci n'est pas spécifique à un métier ou une industrie, et elle est limitée. Le bureau du PIEC organise les cours suivants, que chaque participant suit pendant les trois années que dure sa participation au programme⁷ :

- Introduction à l'informatique : initiation aux ordinateurs à l'intérieur d'un programme de deux semaines (pour les véritables débutants) ou d'une semaine

⁶À l'époque où le PIEC a été lancé, l'orientation durait une semaine. En janvier 2002, la durée de l'orientation est passée à deux semaines de manière à ce qu'on puisse offrir une partie de la formation en vue de la préparation à l'emploi et de l'acquisition de compétences générales avant le début de la première affectation. Ceux qui n'avaient reçu qu'une semaine d'orientation ont ensuite été invités à passer une deuxième semaine au bureau du PIEC; cette orientation consistait principalement en des modules de préparation à l'emploi et d'acquisition de compétences transférables, et visait à veiller à ce que tous les participants soient sur un pied d'égalité.

⁷À l'exception de l'apprentissage de l'informatique (qui peut être donné n'importe quand au cours de la période de trois ans) et de la formation en entrepreneuriat (offerte seulement à ceux qui choisissent de lancer leur propre projet), ces cours ont généralement lieu pendant la deuxième semaine d'orientation.

- Premiers soins/RCR – programme de deux jours
- Santé et sécurité au travail – séance d’une demi-journée
- Système d’information sur les matières dangereuses utilisées au travail – séance d’une demi-journée
- Service à la clientèle – cours de deux jours
- Formation en entrepreneuriat – cours d’une semaine

En outre, un organisme parrain peut donner ou faire suivre à un participant une formation officielle d’une durée pouvant aller jusqu’à 15 heures, lorsque la nature du projet l’exige.

Constitution du portfolio

Les gestionnaires de participants du bureau du PIEC aident les participants à constituer leur portfolio, lequel pourra être utile lors d’une recherche d’emploi ultérieure. Ce portfolio renferme un résumé des expériences de travail acquises au cours des trois années de participation au programme, des lettres de recommandation des parrains de projets et d’autres membres de la collectivité qui ont profité du travail du participant, et des certificats attestant les différents cours suivis pendant la durée de la participation au PIEC.

Recherche d’emploi

Avant la fin de la période de trois ans, les participants seront autorisés (et encouragés) à commencer à chercher activement un emploi. Pour les aider dans leur recherche, on permet aux participants de prendre jusqu’à sept heures par semaine, pendant les trois derniers mois de leur participation au PIEC, pour chercher du travail et se rendre à des entrevues⁸. Cette recherche d’emploi est considérée comme une activité approuvée aux fins du PIEC et sera comptabilisée dans les 35 heures de travail exigées par semaine pour recevoir le plein montant du salaire communautaire.

RÔLE DES COLLECTIVITÉS

Le modèle de programme du PIEC offre aux participants individuels la possibilité d’occuper un emploi. Toutefois, c’est aux collectivités participantes qu’il incombe de générer l’emploi. Le rôle joué par une collectivité comporte deux aspects principaux : la création d’une structure démocratique pour la prise de décisions concernant l’utilisation du PIEC et le parrainage de projets précis à l’intérieur de la collectivité, qui emploieront les participants individuels. On a retenu cette approche de manière à pouvoir déterminer si des répercussions positives sont susceptibles d’être engendrées non seulement pour les particuliers, mais également pour les collectivités.

⁸La conception initiale du programme prévoyait une plus grande aide à la recherche d’emploi pour éviter que les participants qui renoncent à une période de recherche d’emploi soutenue par l’a.-e. pour prendre part au PIEC se retrouvent dans une situation encore pire à cause de leur choix. Toutefois, la situation a changé lorsqu’on a décidé de rendre l’emploi dans le cadre du PIEC assurable aux fins de l’a.-e. Les participants auront droit à des prestations d’a.-e. s’ils n’ont pas trouvé un autre emploi lorsque leur admissibilité au programme prend fin.

L'offre faite aux collectivités comporte trois éléments principaux :

- l'accès aux membres du groupe programme comme main-d'œuvre pour les projets locaux;
- une subvention de planification de 30 000 \$;
- l'accès à une aide technique.

Le PIEC offre aux collectivités la chance de profiter d'une « main-d'œuvre gratuite » pouvant totaliser jusqu'à 2 250 années-personnes⁹. C'est aux collectivités qu'il revient de décider de quelle façon ces travailleurs seront utilisés. Il se peut que les répercussions positives éventuelles du PIEC pour les collectivités découlent aussi bien du *processus* de planification et de mise en application des projets qui emploieront les participants que des *résultats* de ces projets. Pour maximiser les chances que le programme ait des effets positifs, un certain nombre de tâches d'une importance critique ont été confiées aux collectivités :

- Les membres de la collectivité doivent discuter des bienfaits du PIEC et accepter d'y participer.
- La collectivité doit mettre en place une structure démocratique qui représentera ses intérêts à l'égard du PIEC et qui prendra des décisions concernant l'utilisation des travailleurs du PIEC.
- La collectivité doit élaborer un plan stratégique pour déterminer comment retirer le plus de bienfaits possibles des projets appuyés par le PIEC et fixer des priorités concernant les types de projets à appuyer.
- La collectivité doit planifier et choisir des projets précis auxquels les participants du PIEC seront affectés, puis voir au fonctionnement de ces projets, notamment en supervisant les participants qui leur sont affectés.
- La collectivité a besoin de cerner les ressources nécessaires pour compléter l'effectif fourni par le PIEC, et y avoir accès.
- La collectivité devrait évaluer, régulièrement, la mesure dans laquelle les projets précis répondent aux attentes.

Les quatre premières tâches font partie du processus (décrit au chapitre 4) que les collectivités doivent suivre pour participer au PIEC. Les deux dernières tâches sont des activités qui doivent se dérouler à l'échelon de la collectivité; toutefois, il se peut qu'il y ait des différences dans la façon dont les collectivités assumeront ces tâches.

Le PIEC se fonde sur l'hypothèse selon laquelle la disponibilité de travailleurs servira de catalyseur à l'action communautaire. La conception du projet reconnaît néanmoins que les collectivités n'ont pas toutes la même capacité d'entreprendre ces tâches. Par conséquent, chaque collectivité participante est admissible à une subvention de planification pouvant atteindre 30 000 \$ pour payer certains des coûts directs associés à la participation aux

⁹Le plan du PIEC prévoit que 1 500 personnes seront inscrites, dont 750 seront assignées au groupe programme. Chaque membre du groupe programme peut travailler à divers projets pour une période ne dépassant pas trois ans. En pratique, toutefois, les participants consacrent une partie de leur temps à des activités autres que le travail lié aux projets, et ce ne sont pas tous les participants qui demeurent à l'intérieur du PIEC pendant les trois années.

activités du PIEC à l'échelon local¹⁰. En outre, le budget du PIEC prévoit des fonds pour engager des experts-conseils, auxquels les collectivités pourront faire appel au moment de s'engager dans les tâches liées au PIEC (p. ex., mise sur pied et exploitation d'organismes bénévoles, marketing et communications, mobilisation communautaire, planification stratégique).

Si l'on veut que le PIEC constitue un essai valable du modèle de programme, il faut absolument que l'on puisse amener les membres des collectivités à bien remplir le rôle prévu pour eux. Le fait que les décisions soient prises à l'échelle locale encourage les membres des collectivités à participer à des activités qui sont susceptibles de rehausser leurs compétences ou de renforcer leurs réseaux — de manière à accroître le capital social auquel les collectivités et leurs résidents ont accès. Cette caractéristique aidera également à faire en sorte que les activités des projets soient axées sur ce que l'on considère généralement comme des besoins importants à l'échelle locale, ce qui accroît la probabilité que les projets s'avèreront bénéfiques pour la collectivité.

Depuis au moins un siècle, on fait la promotion de l'engagement communautaire comme moyen de participation à la vie démocratique et aux activités extra-politiques, de développement de la conscience communautaire, d'obtention de ressources et d'atteinte des buts collectifs. Chacun de ces éléments sera présent dans le PIEC. Pour le Cap-Breton, il est particulièrement important que les collectivités sentent qu'elles ont le pouvoir de déterminer leur sort, à un moment où un grand nombre d'entre elles peuvent se sentir impuissantes devant les forces externes qui opèrent pour déterminer leur avenir économique.

Même si le capital social est une ressource que le PIEC espère cultiver et utiliser, il existe relativement peu de connaissances sur la façon de le générer. Brown (1996) le fait d'ailleurs observer dans son étude sur les initiatives communautaires globales : « Alors que les études récentes soulignent l'importance du capital social pour le bon fonctionnement des quartiers, il n'existe pratiquement pas de connaissances sur la façon d'exploiter cet atout potentiel dans un quartier en difficulté » (p. 168; traduction).

L'étude d'évaluation du PIEC espère contribuer à combler cette lacune dans la base de connaissances.

CONCEPTION DE L'ÉVALUATION

La conception de l'évaluation du PIEC comprend quatre éléments principaux :

- la recherche sur la mise en œuvre
- une étude d'impact pour les particuliers
- une étude des effets sur les collectivités
- une analyse avantages-coûts.

¹⁰Les conseils communautaires touchent la subvention sous forme de versements échelonnés de 5 000 \$. Au lancement du projet, le montant maximal auquel chaque conseil avait droit était fixé à 25 000 \$. Cependant, certains conseils communautaires ont fait face à davantage de dépenses que d'autres, et ont demandé des fonds supplémentaires. En septembre 2002, DRHC a accepté d'augmenter le montant maximal à 30 000 \$.

Recherche sur la mise en œuvre

Dans le contexte du PIEC, la recherche sur la mise en œuvre vise deux buts principaux. Premièrement, elle constitue un document consignait les détails de l'expérience et sert à démontrer que le modèle de programme du PIEC a bien été mis à l'essai. Pour ce faire, la recherche veillera à documenter avec soin la façon dont le programme a été mis en œuvre et à déterminer dans quelle mesure il correspond au modèle de programme prévu. Si le programme mis en œuvre s'écarte considérablement du plan, certains pourront avancer que le programme prévu n'a pas été mis à l'essai. En outre, peu importe quelles seront les composantes éventuelles du programme, il faut disposer de l'information sur les services qui sont effectivement fournis pour être en mesure d'expliquer les résultats pour les particuliers et les collectivités.

Pour que la mise à l'essai du PIEC soit réussie, il faut également que les participants éventuels aient suffisamment d'information pour faire un choix éclairé entre les programmes et les services dont ils bénéficient actuellement et l'offre d'un emploi communautaire faite par le PIEC. On doit démontrer que l'information fournie aux participants reflète avec exactitude la nature de l'offre et que les participants ont bien compris ce qui leur était offert.

Deuxièmement, la recherche sur la mise en œuvre vise à étudier ce qui ressort de la mise en œuvre du projet et de l'application du modèle de programme à l'essai. On procédera donc à une analyse des approches utilisées, des problèmes rencontrés, des mesures correctives prises et de tout changement apporté soit au programme, soit au cadre du programme. Grâce à l'information opérationnelle recueillie — c'est-à-dire l'analyse descriptive de *la façon dont* le programme a été organisé et offert —, on sera mieux en mesure d'interpréter les impacts ultérieurs. Alors qu'une étude d'impact cherche à savoir *si* le programme a été efficace, la recherche sur la mise en œuvre vise à déterminer *pourquoi* le programme a été efficace (ou ne l'a pas été).

À court terme, l'analyse de la mise en œuvre peut fournir au personnel du programme des renseignements instructifs qui l'aideront à apporter les ajustements nécessaires au programme. Puis, à mesure que la mise en œuvre avancera, l'analyse permettra de tirer des enseignements de la pratique — ce qui semble bien fonctionner et ce qui fonctionne moins bien. Cet aspect de la recherche sur la mise en œuvre est particulièrement important pour le PIEC, car ce programme met en jeu non seulement une forme conventionnelle de prestation de services à des participants individuels, mais également un vaste processus, et essentiellement exploratoire, de mobilisation communautaire. Par la suite, une comparaison entre les résultats de la recherche sur la mise en œuvre et ceux de l'étude d'impact pourra fournir des arguments lorsqu'il s'agira d'apporter des changements au programme pour améliorer son efficacité avant de l'appliquer ailleurs.

Essentiellement, la recherche sur la mise en œuvre prend la forme d'une analyse descriptive des données recueillies au moyen d'un certain nombre de techniques de recherche, notamment des observations sur le terrain, des entrevues, des groupes de discussion, des enquêtes et des examens de l'information consignée. Les résultats tirés de la phase initiale de la recherche sur la mise en œuvre sont exposés dans le présent rapport. Cette analyse se poursuit toutefois; l'an prochain, un rapport analytique décrira les résultats ultérieurs, en particulier ceux qui concernent le travail auprès des collectivités et les activités reliées à l'affectation des participants individuels à des projets précis.

Étude d'impact pour les particuliers

L'analyse des impacts pour les particuliers a pour but de mesurer les changements qu'apporte le PIEC pour ceux qui y prennent part. Les principaux résultats qui seront examinés dans le cadre de cette analyse sont l'emploi, les gains d'emploi, le revenu ainsi que les montants et la durée des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale touchées. Pour cette analyse, on fera appel à une méthodologie d'évaluation par assignation aléatoire.

Il arrive très fréquemment que les gens cessent de recevoir des prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi, parfois parce qu'ils ont trouvé un emploi, parfois pour d'autres raisons. Ces changements sont attribuables aux efforts qu'ils ont déployés, soit sans aide, soit avec l'aide des programmes et des services existants. Si l'on examine seulement et de façon isolée les résultats obtenus par les participants à un programme, comme celui qui est offert par le PIEC, ils paraîtront presque toujours plus importants qu'ils ne le sont en réalité car tous les développements positifs sont alors attribués au programme; on ne peut déterminer dans quelle mesure les résultats observés sont le fruit de ce que les gens auraient fait de leur propre initiative. La difficulté dans une évaluation d'impacts consiste donc à déterminer les changements résultant du programme même.

La différence entre les résultats observés chez les participants au programme et ce qui se serait produit sans le programme s'appelle un *impact*. La mesure de ce qu'auraient été les résultats en l'absence du programme est l'*analyse hypothétique*. En général, pour une analyse hypothétique, on crée d'abord un *groupe de comparaison* qui ressemble le plus possible au groupe qui prend part au programme. Il est généralement reconnu que la meilleure méthode pour créer un groupe de comparaison est l'assignation aléatoire. On prend d'abord un groupe de personnes qui répondent toutes aux critères de sélection du programme mis à l'essai et on assigne ensuite chacune d'entre elles, au hasard, soit à un groupe qui pourra participer au programme, soit à un groupe qui n'y sera pas admissible. Les sujets qui forment ce dernier groupe fournissent le point de comparaison pour l'évaluation; et lorsqu'on procède par assignation aléatoire, le groupe de comparaison est appelé *groupe témoin*.

La méthode d'assignation aléatoire fait en sorte qu'il n'y a pas de différences systématiques préexistantes entre le groupe programme et le groupe témoin¹¹. La seule différence entre les deux groupes est que l'un est admissible au programme et l'autre, non. Par conséquent, toute différence observée sur une période de temps dans la situation des deux groupes peut être attribuée avec certitude au programme.

Non seulement l'assignation aléatoire s'avère-t-elle le meilleur moyen possible d'obtenir un groupe de comparaison, mais elle est également la façon la plus juste d'accorder des places dans le programme. Dans le cadre du PIEC, comme dans bien des programmes, le nombre de participants est limité. Grâce à l'assignation aléatoire, tous ceux qui sont admissibles ont une chance égale de profiter du programme offert.

¹¹À strictement parler, les *valeurs attendues* des moyennes pour toutes les caractéristiques préexistantes du groupe programme et celles du groupe témoin sont les mêmes, bien que les *valeurs réelles* puissent quelque peu différer, surtout dans les petits échantillons. L'assignation aléatoire fait en sorte que les deux groupes ne différeront pas systématiquement, mais elle ne garantit pas qu'ils seront identiques. Des différences attribuables au hasard peuvent intervenir; elles n'entraînent pas de biais pour les estimations des impacts, mais elles atténuent la précision des estimations. On peut recueillir des données sur les caractéristiques de l'échantillon juste avant l'assignation aléatoire, et celles-ci peuvent être utilisées par la suite dans des modèles de régression permettant d'améliorer la précision des estimations. Voir, par exemple, Mohr (1995) et Orr (1999).

Selon la conception de recherche du PIEC, il fallait recruter un échantillon de 1 500 volontaires répartis dans deux sous-échantillons : 1 000 prestataires d'a.-e. et 500 prestataires d'aide sociale¹². La moitié de chaque sous-échantillon devait être assignée au groupe programme et l'autre moitié, au groupe témoin (ainsi, chaque groupe devait comprendre environ 500 prestataires d'a.-e. et 250 assistés sociaux). Des données sur l'emploi, les gains d'emploi, le revenu et les prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale touchées seront recueillies auprès des membres des deux groupes au fil du temps. Les différences observées dans les résultats moyens entre le groupe programme et le groupe témoin fournissent des estimations non biaisées des impacts du programme. Aux fins de l'évaluation du PIEC, les sous-échantillons de l'assurance-emploi et de l'aide sociale feront l'objet d'une estimation des impacts séparée¹³. Ainsi, par exemple, si le taux d'emploi parmi les anciens prestataires d'assurance-emploi, une année après avoir quitté le PIEC, est de 75 % et que le taux d'emploi dans le groupe témoin correspondant est de 60 %, on pourra affirmer que le PIEC a eu un effet positif de 15 points de pourcentage sur le taux d'emploi dans ce groupe. De même, si pendant l'année suivant la fin de leur participation au PIEC, les membres du groupe programme qui ont été sélectionnés dans les listes de prestataires d'aide sociale ont reçu en moyenne 7 500 \$ en prestations d'aide sociale et que ceux du groupe témoin ont reçu en moyenne 10 000 \$ en prestations, on pourra conclure que le PIEC a entraîné une réduction de 2 500 \$, en moyenne, en versements d'aide sociale dans ce groupe.

Il est important de se souvenir, toutefois, qu'aucune évaluation ne peut mesurer les impacts exacts d'un programme. Ce qu'une expérience bien conçue *peut* faire est de déterminer, avec un pourcentage de certitude connu, si le programme a un impact (c.-à-d. que les effets ne sont pas nuls). Elle peut également fournir une estimation impartiale des impacts et préciser un intervalle de confiance à l'intérieur duquel se situent les véritables impacts.

Lorsqu'on a un échantillon suffisamment grand, à peu près n'importe quel effet, même petit, peut être décelé. Cependant, les grands échantillons sont coûteux, et il est peu probable que les effets minimes soient importants pour ceux qui doivent décider s'il faut prendre des mesures à la lumière des résultats. Par conséquent, il faut constituer un échantillon suffisamment grand pour déceler les effets *pertinents*. Pour ce faire, les chercheurs se fondent sur la notion de l'*effet décelable minimal*, soit le plus petit effet véritable que l'on peut observer qui soit différent de zéro et statistiquement significatif¹⁴. Lorsqu'il obtient de petits effets décelables minimaux (dans de grands échantillons), l'évaluateur peut avoir confiance que, même si le programme produit des effets relativement modestes, ils seront décelés. À l'inverse, de grands effets décelables minimaux (dans de petits échantillons) signifient que les impacts du programme devront être considérables pour que l'on ait de bonnes chances de les déceler.

Il n'existe pas de méthode précise pour déterminer quelle ampleur d'effet une étude d'évaluation devrait pouvoir déceler. En bout de ligne, il faut faire preuve de jugement pour

¹²On trouvera au chapitre 6 des précisions sur le processus de recrutement et le nombre de participants recrutés.

¹³Grâce à l'assignation aléatoire, il est possible d'obtenir une estimation des impacts valide pour tout sous-groupe défini en fonction de ses caractéristiques au moment de l'assignation aléatoire. Par conséquent, en théorie, il serait possible d'estimer les effets du programme sur les gens de différents groupes d'âge, ou ayant des niveaux de scolarité ou des antécédents professionnels différents. Toutefois, à moins que les impacts du programme ne soient très importants, il est peu probable qu'ils seront décelés dans ces sous-groupes étant donné la taille relativement petite des échantillons.

¹⁴Voir Bloom (1995).

déterminer l'importance relative de la capacité d'une conception expérimentale pour ce qui est de déceler les impacts et le coût de l'étude.

Dans le PIEC, l'échantillon est constitué de 1 000 prestataires d'a.-e. et de 500 assistés sociaux, et l'on entend analyser ces deux sous-échantillons séparément¹⁵. La taille du sous-échantillon d'a.-e. permettra probablement de déceler des impacts représentant une augmentation de l'ordre de 8 points de pourcentage dans le taux d'emploi et une réduction de 76 \$ dans le montant des prestations mensuelles d'a.-e. perçues. Étant donné que le sous-échantillon d'aide sociale est plus petit, les effets décelables minimaux seront plus grands, soit une augmentation dans le taux d'emploi de l'ordre de 11 points de pourcentage et une réduction de 86 \$ dans le montant des prestations mensuelles d'aide sociale touchées¹⁶.

L'analyse des impacts pour les particuliers reposera sur les données tirées de trois sources :

- Une enquête de référence menée pendant le processus d'inscription au PIEC fournit des données de base sur les membres de l'échantillon et servira à décrire les participants de l'étude¹⁷. Les données recueillies initialement serviront également à définir les sous-groupes possibles pour l'analyse des impacts, à produire des renseignements qui permettront de retracer les membres de l'échantillon pour les enquêtes de suivi et à fournir des covariables aux fins du modèle de régression qui permettra d'améliorer la précision statistique des estimations d'impacts.
- Les enquêtes de suivi auprès des membres du groupe programme et du groupe témoin seront menées 18, 40 et 54 mois après l'assignation aléatoire. Ces enquêtes constitueront la principale source de données concernant les expériences sur le marché du travail des participants et serviront de base pour mesurer les effets sur l'emploi, le salaire et le revenu futurs. L'enquête de suivi après 18 mois permettra d'estimer les impacts « pendant le programme » — c'est-à-dire les effets du PIEC à un moment où les membres du groupe programme en sont à la moitié, ou à peu près, de leur période d'admissibilité au programme. L'enquête de suivi après 40 mois servira de base pour estimer les impacts dès que les membres cessent d'être admissibles au programme. Enfin, l'enquête de suivi après 54 mois révélera les effets à plus long terme de la participation au PIEC.
- On se servira des dossiers administratifs de l'assurance-emploi et de l'aide sociale pour déterminer les montants de prestations reçus par les membres de l'échantillon, et le moment où ils touchent ces prestations, aussi bien pendant qu'après leur participation au PIEC. Les dossiers d'impôts fédéraux pourraient également fournir de l'information sur la rémunération future. Toutefois, à cause des délais requis pour

¹⁵Les participants recrutés à partir de ces deux sources diffèrent à l'égard d'importantes caractéristiques (voir le chapitre 6); ils ne renoncent pas non plus aux mêmes droits lorsqu'ils décident de participer au PIEC. En outre, Développement des ressources humaines Canada s'intéresse principalement aux effets sur les anciens prestataires d'a.-e., tandis que le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse s'intéresse plutôt aux prestataires d'aide sociale.

¹⁶Voir l'annexe C pour plus d'information sur l'analyse des effets décelables minimaux. Au bout du compte, pour estimer les impacts, on se basera sur les données tirées de l'échantillon maintenu, et non de l'échantillon des participants inscrits. Au fil du temps, on perdra certains membres de l'échantillon; par exemple, certains pourraient se retirer de l'étude et d'autres pourraient être impossibles à retrouver au moment des enquêtes de suivi. Selon le nombre de membres perdus, l'effet décelable minimal sera plus élevé que celui indiqué ici.

¹⁷Les caractéristiques de l'échantillon sont présentées au chapitre 6.

avoir accès aux données sur les impôts, il se pourrait que ceux-ci soient d'une utilité limitée à court terme.

Étude des effets sur les collectivités

La mesure des effets possibles du PIEC sur les collectivités s'avérera un exercice délicat. Le PIEC fait appel à une conception de recherche à plusieurs méthodes qui repose en très grande partie sur la « théorie du changement » et sur un plan quasi-expérimental de comparaison des collectivités.

Pour appliquer une méthode basée sur la théorie du changement, telle que décrite par Weiss (1995) et mise en application par Connell et Kubisch (1998), les évaluateurs doivent exposer les hypothèses explicites ou implicites expliquant pourquoi un programme devrait ou ne devrait pas fonctionner. Toutes les hypothèses sous-jacentes à un programme doivent être énoncées en détail. Les méthodes de collecte et d'analyse des données sont ensuite conçues pour suivre le développement des hypothèses et montrer quelles hypothèses sont infirmées et quelles théories sont confirmées par les données probantes.

En l'absence d'une assignation aléatoire des collectivités qui permettrait une analyse hypothétique, l'évaluation fondée sur une théorie peut constituer un moyen de valider les résultats d'une étude. À mesure que l'on trouvera des preuves à l'appui de chaque micro-étape reliant la théorie à un résultat, la théorie sous-jacente sera validée. Comme l'expliquent Connell et Kubisch (1998) :

Une méthode axée sur la théorie du changement exigerait l'accord de tous les intervenants sur le fait que, par exemple, les activités A_1 , A_2 , et A_3 , si elles sont mises en œuvre adéquatement (et avec la présence continue des facteurs contextuels X_1 , X_2 , et X_3), devraient aboutir aux résultats O_1 , O_2 , et O_3 ; et que, si ces activités, facteurs contextuels et résultats se produisent tous plus ou moins tels que prévus, les résultats peuvent être attribués à l'intervention. Bien que cette stratégie ne puisse éliminer toutes les autres explications possibles d'un résultat donné, elle met devant les yeux des principaux acteurs de l'initiative une norme relative aux éléments probants qui sera convaincante pour eux. (p. 18; traduction.)

Un problème de taille se pose toutefois : les initiatives communautaires sont complexes et mettent en jeu l'interaction de plusieurs partenaires à différents niveaux. Il est très difficile de cerner un ensemble complet d'attentes à propos du fonctionnement d'un programme. Néanmoins, Weiss (1995) fait valoir que, même si des théories raffinées du changement ne peuvent être avancées, on peut cerner certaines hypothèses sous-jacentes à l'entreprise globale. Essentiellement, la question devient la suivante : À quels signes peut-on voir que cette collectivité s'est améliorée selon les grandes lignes qui ont été définies comme hypothèses?

Le tableau suivant (tableau 3.1) donne une vue d'ensemble d'une théorie du changement initiale pour l'évaluation du PIEC. Elle indique non seulement les résultats attendus en bout de ligne, mais également certaines des étapes qui jalonnent le processus. Au fur et à mesure de la progression du projet, on devrait pouvoir observer ces résultats précoces et intermédiaires, avant l'apparition des résultats à plus long terme. Chaque rangée du tableau correspond à l'un des multiples niveaux où l'initiative devrait produire des résultats à l'intérieur de la collectivité.

Tableau 3.1 : Résumé d'une théorie du changement s'appliquant aux effets communautaires

| | Ressources | Activités initiales | Résultats préliminaires | Résultats intermédiaires | Résultats à long terme |
|-------------------------------------|--|--|---|---|---|
| Collectivité | Main-d'œuvre gratuite Subvention de planification Aide aux projets | Plus d'engagement Réunions Meilleure organisation Évaluation des capacités communautaires | Élection d'un conseil de représentants Renforcement de l'identité communautaire | Participation sociale accrue (vote, participation aux événements communautaires, activités sociales/sportives) Communication accrue à l'intérieur de la collectivité | Économie sociale plus vigoureuse Économie de marché plus vigoureuse Amélioration des résultats sur le plan de la santé, du revenu, de la scolarité et des taux de criminalité Population stable ou à la hausse |
| Organismes/ institutions | Ressources non exploitées Aide aux projets Soutien matériel ou financier | Plus d'interaction Don de temps et de ressources Intéresser des organismes parrains | Établissement d'un conseil communautaire Établissement de projets communautaires Obtention de ressources externes | Projets productifs Augmentation des activités des institutions culturelles, récréatives, religieuses, sociales et civiques Autonomie plus grande | Stimulation accrue pour les entreprises sociales, commerciales et privées |
| Réseaux personnels/ Familles | Capital social Division souple du travail | Plus d'interaction | Élargissement des réseaux Participation plus grande | Participation élevée Consommation de biens et services Plus d'associations non officielles Plus grand soutien social à l'intérieur des réseaux | Cohésion et inclusion plus grandes Augmentation du capital social |
| Particuliers | Idées Expertise en entrepreneuriat Compétences Don de temps | Plus d'interaction Participation plus grande Meilleure chance d'inclusion | Participation élevée Responsabilisation plus grande | Participation élevée Consommation de biens et services | Sentiments d'appartenance, d'inclusion et de pouvoir plus grands, et plus d'emplois Diminution de la migration de sortie |

Ce tableau ne présente qu'un aperçu de la théorie sous-jacente et de la progression vers les résultats prévus. Il présente d'abord les ressources potentiellement disponibles pour le PIEC. Les principaux nouveaux intrants — main-d'œuvre gratuite et subvention de planification pour les collectivités — sont offerts à l'échelle communautaire. Ainsi, les activités initiales devraient se dérouler à cet échelon également. On s'attend aussi à ce qu'il y ait plus de réunions officielles et non officielles et que les membres des collectivités s'organisent et s'engagent. Toutefois, les activités à l'échelle communautaire produiront également des effets connexes sur les familles et les particuliers, qui devraient interagir davantage, participer davantage et avoir un meilleur accès aux institutions communautaires.

Les conditions entourant la participation des collectivités au PIEC et leur accès à une main-d'œuvre gratuite et à une subvention de planification devraient influencer les résultats préliminaires sur le plan de l'organisation communautaire. Un conseil formé de représentants de la collectivité devra être nommé par la voie d'un processus démocratique. Par ailleurs, il faudra trouver des organismes parrains chargés d'élaborer des projets de travail. Les familles et les particuliers participeront à l'établissement du conseil et des projets communautaires par le biais de discussions, d'un vote et possiblement de tâches rémunérées ou non. Grâce à ces activités, les particuliers devraient se réunir plus souvent, dans un cadre officiel ou non, et élargir leurs réseaux sociaux. D'autre part, en participant à des discussions sur les principaux changements survenus ou attendus au sein de la collectivité, les particuliers pourraient devenir plus responsables les uns envers les autres et se doter d'une identité communautaire plus forte.

La colonne des résultats intermédiaires décrit l'étape suivante du développement communautaire prévu. L'intensification de l'interaction, l'élargissement des réseaux sociaux et l'acquisition d'une identité communautaire plus forte se traduisent, chez les membres d'une collectivité, par une participation accrue dans ses institutions et activités collectives. À leur tour, il se peut que les collectivités commencent à interagir davantage les unes avec les autres pour découvrir de nouvelles approches et partager des ressources. On s'attend également à ce que les réseaux sociaux eux-mêmes se renforcent et fournissent un meilleur soutien. Les projets communautaires devraient être productifs, et les biens et services produits pourraient être consommés à l'intérieur de la collectivité. Selon la nature du produit, il se peut qu'il en résulte une interaction, une participation et un sentiment d'inclusion accrus.

Les résultats à long terme figurent dans la dernière colonne. Si certains projets aboutissent à des activités durables, l'emploi dans la collectivité devrait s'en trouver rehaussé. Les gains sociaux découlant d'une vie civique plus active, de la responsabilisation individuelle et collective et des possibilités pour les particuliers d'intensifier leurs contacts avec les autres, soit par l'emploi au sein des projets, soit par les activités associatives, devraient aboutir à un capital social accru et à une meilleure cohésion sociale. Les services produits et l'allongement des périodes d'emploi devraient également améliorer la qualité de vie générale.

Lors de l'évaluation, la théorie résumée dans le tableau sera élargie. De plus, il serait peu indiqué de se fonder sur une seule théorie. Par conséquent, d'autres hypothèses sur les effets seront formulées et ajoutées à la théorie. On aura des raisons solides d'attribuer les effets

observés dans la collectivité à l'intervention en question si ces activités et résultats sont relevés de façon consécutive. Selon Connell et Kubisch (1998) :

Les principaux publics cibles dans le cas de l'évaluation d'une initiative communautaire globale — comprenant les résidents de la collectivité, les responsables de l'initiative, les organismes de financement et les décideurs — devraient être convaincus que l'initiative « a fonctionné » si les quatre points suivants peuvent être démontrés :

- *avant l'initiative et pendant son déroulement, une théorie du changement détaillée et plausible a permis de décrire les étapes vers un changement prévu (à partir de points de référence historiques) à l'égard d'importants résultats pour la collectivité, ses institutions et ses résidents;*
- *les activités faisant partie de ces étapes ont été mises en œuvre aux niveaux prévus;*
- *l'ampleur des changements observés dans les résultats préliminaires, intermédiaires et à long terme, à la suite de ces activités, correspondait aux niveaux prévus;*
- *aucun changement contextuel évident et généralisé, qui aurait pu expliquer toutes les séquences prévues des activités et des résultats, ne s'est produit (p. 34; traduction).*

La théorie du changement pourrait permettre de mieux comprendre comment le modèle de programme du PIEC se déroule dans la collectivité. Toutefois, il s'agit d'une méthode relativement nouvelle et rien ne garantit qu'elle constituera une solution de rechange adéquate pour comparer les résultats dans les collectivités participant au PIEC à une situation hypothétique. Par conséquent, les responsables du PIEC ont décidé d'intégrer à la théorie du changement un plan de comparaison quasi-expérimental, plus conventionnel, pour les collectivités. L'avantage de cette stratégie est qu'elle fournit deux bases de comparaison. Dans un premier temps, la théorie du changement permet de comparer les expériences des collectivités participantes avec les attentes concernant le fonctionnement du programme et les changements qui devraient être observés. Ensuite, le plan de comparaison pour les collectivités permet de faire un parallèle entre les expériences des collectivités participantes et les expériences d'autres collectivités semblables ne participant pas au programme.

Le choix des collectivités fournissant un point de comparaison a été difficile car, au moment où l'on devait faire ce choix, la liste définitive des collectivités participant au PIEC n'était pas encore connue. Il avait été décidé que les participants seraient choisis à l'intérieur de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), et quatre « centres principaux » avaient été choisis : Dominion, New Waterford, Sydney Mines et Whitney Pier. Les autres collectivités devaient s'ajouter au cours de la deuxième année de mise en œuvre¹⁸.

L'annexe D fournit une description détaillée du processus utilisé pour sélectionner les collectivités servant de point de comparaison. En bref, on a fait appel à un processus en deux étapes. Premièrement, un « indice de similitude » a été calculé pour repérer, parmi une liste de presque toutes les villes autonomes de Nouvelle-Écosse, celles qui ressemblaient sensiblement à celles de la MRCB participant au PIEC. On a ensuite procédé à une analyse

¹⁸On trouvera au chapitre 4 un aperçu du processus de sélection des collectivités.

des scores de proximité des collectivités pour obtenir un groupe de collectivités qui, dans leur ensemble, fourniraient une base de comparaison valable avec les collectivités participantes¹⁹. Étant donné que toutes les collectivités de la MRCB étaient des candidates potentielles aux fins du PIEC, toutes les collectivités de la MRCB ayant une population de plus de 1 500 habitants ont été maintenues sur la liste. De cette façon, on s'assurait que des données seraient recueillies sur toutes les collectivités sélectionnées pour le PIEC, peu importe que ce soit au début du programme ou par la suite. De plus, toutes les collectivités de la MRCB qui n'avaient pas été choisies pour le PIEC pourraient alors servir de point de comparaison.

En appliquant ce processus, on a choisi les collectivités suivantes pour servir de point de comparaison :

À l'intérieur de la MRCB

- Reserve Mines
- Florence
- Sydney Main
- Louisbourg

À l'extérieur de la MRCB

- Inverness
- Stellarton
- Pictou

L'étude des effets sur les collectivités repose sur un vaste ensemble d'indicateurs recueillis dans les collectivités participant au PIEC et dans les collectivités de comparaison, et qui proviennent de diverses sources. Dans la mesure du possible, on puise dans les dossiers administratifs pour obtenir des données à l'échelle de la collectivité. Pour compléter les données provenant des dossiers administratifs, on procède à une enquête auprès de la collectivité en trois étapes, pour recueillir des renseignements directement des résidents des collectivités à l'étude et des collectivités de comparaison. En outre, chaque année, pendant toute la durée de l'étude, on interviewe cinq informateurs clés de chaque collectivité pour obtenir leur évaluation détaillée des changements perçus dans les structures institutionnelles et dans l'activité civique de leur collectivité. Des chercheurs de la SRSA sont à l'écoute des médias locaux, mènent des analyses à partir de la documentation de planification communautaire locale, des procès-verbaux des collectivités et d'autres dossiers

¹⁹Selon le plan de recherche, il faut que les villes servant de point de comparaison constituent globalement la « situation hypothétique » recherchée et non après avoir été appariées chacune à une collectivité précise. Autrement dit, on ne jumelle pas chacun des emplacements du PIEC à une collectivité comparable non participante. En plus des difficultés pratiques que l'on éprouverait si l'on essayait de jumeler des collectivités individuelles de cette façon, à partir d'une liste limitée de collectivités disponibles, des facteurs liés au hasard pourraient intervenir pendant la durée de l'étude et faire en sorte qu'une collectivité soigneusement choisie pour servir de point de comparaison devienne moins comparable à la fin de l'étude. En ce qui concerne l'enquête prévue auprès des collectivités, le regroupement de plusieurs collectivités est plus efficace car, dans ce cas, il ne faut pas un échantillon aussi grand dans chaque collectivité que s'il fallait faire correspondre chaque collectivité du PIEC à un emplacement précis. Ainsi, les villes choisies comme point de comparaison serviront collectivement de baromètre pour les changements survenus dans des villes de Nouvelle-Écosse semblables pendant la durée du projet.

d'organisations locales, et se rendent sur le terrain pour observer les réunions locales et autres activités de consultation et interviewer les intervenants locaux, en particulier ceux qui ont un rôle à jouer à l'égard du PIEC à l'échelle communautaire.

Analyse avantages-coûts

La conception de recherche du PIEC comprend une étude avantages-coûts. Essentiellement, le but de cette analyse est de mesurer en dollars l'utilisation directe et indirecte de ressources et les conséquences découlant de l'application du programme évalué. Il est alors possible, conceptuellement, d'additionner tous les avantages (montants positifs) et les coûts (montants négatifs) pour déterminer si l'on est mieux avec ou sans le programme, et dans quelle mesure. Bien qu'une analyse avantages-coûts soit tout spécialement utile aux fonctionnaires pour évaluer la rentabilité d'un projet d'un point de vue budgétaire, elle est aussi utile pour déterminer dans quelle mesure les participants individuels (et, dans notre étude, les collectivités participantes), ainsi que la société dans son ensemble, sont touchés.

Paradoxalement, une partie de ce qui rend l'analyse avantages-coûts si intéressante pour les décideurs constitue également sa principale limite : en effet, alors que cette méthode *visé* à mesurer financièrement l'ensemble des bienfaits et des ressources utilisées relativement à un programme, il n'est pas toujours possible d'y arriver, soit parce que les effets du programme sont intangibles soit, s'ils sont mesurables d'une certaine façon, parce qu'ils demeurent néanmoins difficiles à exprimer en dollars.

La première étape essentielle d'une analyse avantages-coûts consiste à déterminer le cadre comptable qui sera utilisé. Ce cadre établit les éléments pertinents à inclure dans l'analyse. Le tableau 3.2 présente le cadre comptable du PIEC, c'est-à-dire les articles qui seront inclus et la direction attendue des changements : avantages (+), coûts (-) ou effet nul (0). Quatre perspectives comptables différentes seront utilisées dans ce cadre. D'abord, les coûts et les avantages seront analysés du point de vue des participants individuels (les membres du groupe programme); deuxièmement, du point de vue des collectivités participantes; troisièmement, du point de vue des budgets gouvernementaux (également désigné comme le point de vue du « contribuable » ou du « non-participant »); finalement, du point de vue de la société dans son ensemble. Il est important de comprendre que, si les trois premiers points de vue sont mutuellement exclusifs et complémentaires, le quatrième représente leur somme. Dans les trois premiers points de vue, les résultats seront fournis, ultérieurement, selon un calcul établi par participant. Les paragraphes qui suivent expliquent les principaux éléments visés par le cadre comptable.

Valeur des résultats en cours de programme

Les résultats en cours de programme (les biens et services produits par le PIEC) devraient être utiles et bénéfiques aux collectivités participantes. Leur but n'est pas de profiter directement aux participants individuels ni d'alléger les budgets gouvernementaux. Dans l'ensemble, toutefois, la société tirera vraisemblablement profit de ces résultats.

Tableau 3.2 : Cadre comptable de l'analyse avantages-coûts

| Éléments de l'analyse | Perspective comptable | | | |
|---|-----------------------|---------------|-------------------------|------------------------|
| | Participants | | Budgets gouvernementaux | Ensemble de la société |
| | Particuliers | Collectivités | | |
| Éléments mesurés en dollars^a | | | | |
| Valeur des résultats en cours de programme ^b | 0 | + | 0 | + |
| Emploi | | | | |
| En cours de programme | | | | |
| Salaires + avantages sociaux dans le cadre du PIEC | + | 0 | - | 0 |
| Salaires + avantages sociaux abandonnés | - | 0 | 0 | - |
| Salaires + avantages sociaux après le programme | + | 0 | 0 | + |
| Impôts payés | | | | |
| Impôt fédéral sur le revenu | - | 0 | + | 0 |
| Impôt provincial sur le revenu | - | 0 | + | 0 |
| Primes d'a.-e. | - | 0 | + | 0 |
| Contributions au RPC | - | 0 | + | 0 |
| Paiements de transfert | | | | |
| Assurance-emploi | - | 0 | + | 0 |
| Aide sociale | - | 0 | + | 0 |
| Crédits pour TPS | - | 0 | + | 0 |
| Prestation fiscale pour enfant | - | 0 | + | 0 |
| Autres programmes | - | 0 | + | 0 |
| Coûts administratifs des transferts | | | | |
| Assurance-emploi | 0 | 0 | + | + |
| Aide sociale | 0 | 0 | + | + |
| Crédits pour TPS | 0 | 0 | + | + |
| Prestation fiscale pour enfant | 0 | 0 | + | + |
| Autres programmes | 0 | 0 | + | + |
| Coûts administratifs et de fonctionnement ^c | | | | |
| Conseils communautaires | 0 | 0 | - | - |
| Organismes communautaires | 0 | 0 | - | - |
| Évaluation de l'employabilité | 0 | 0 | - | - |
| Placement | 0 | 0 | - | - |
| Formation préparatoire à l'emploi et professionnelle générale | 0 | 0 | - | - |
| Aide technique aux collectivités | 0 | 0 | - | - |
| Système d'information sur la gestion du projet | 0 | 0 | - | - |
| Administration centrale | 0 | 0 | - | - |
| Recours à d'autres programmes | | | | |
| Recherche d'emploi | 0 | 0 | + | + |
| Éducation | 0 | 0 | + | + |
| Formation | 0 | 0 | + | + |
| Divers | 0 | 0 | + | + |
| Dépenses liées à l'emploi | | | | |
| Garde d'enfants | - | 0 | - | - |
| Transport | - | 0 | - | - |
| Divers | - | 0 | - | - |

(suite)

Tableau 3.2 : Cadre comptable de l'analyse avantages-coûts (suite)

| Éléments de l'analyse | Perspective comptable | | | |
|---|-----------------------|---------------|-------------------------|------------------------|
| | Participants | | Budgets gouvernementaux | Ensemble de la société |
| | Particuliers | Collectivités | | |
| Éléments non mesurables ou partiellement mesurables en dollars^d : | | | | |
| Cohésion sociale et bien-être individuel | + | + | + | + |
| Effets sur d'autres secteurs économiques | | | | |
| Effet multiplicateur | 0 | + | + | + |
| Déplacement | 0 | - | - | - |

Notes : ^aUn montant précis en dollars sera déterminé pour chacun de ces éléments de l'analyse.

^bCet élément comprend la valeur des biens et services produits directement par le PIEC.

^cCette catégorie ne diffère de la catégorie globale « coûts afférents au programme du PIEC » (non utilisée ici) que parce qu'elle n'inclut pas la valeur des salaires et des avantages sociaux associés au PIEC figurant dans la catégorie « Emploi ». Ce choix reflète la nature du programme, qui considère ces paiements comme une rémunération ou un « salaire communautaire » et non comme des transferts. Lorsque ces montants sont par la suite transformés en dollars, on peut créer un tableau distinct pour les coûts afférents au programme du PIEC, qui inclurait les salaires et les avantages sociaux liés au PIEC, ainsi que les coûts administratifs et de fonctionnement.

^dOn examinera dans quelle mesure ces éléments seront présents, et les conséquences sur le plan financier seront explorées; on ne prévoit pas, toutefois, parvenir à une « monétisation » intégrale.

Éléments reliés à l'emploi

Les salaires et avantages sociaux liés au PIEC représentent un avantage pour les participants individuels et un coût équivalent pour les gouvernements. Les collectivités participantes ne seront pas directement touchées par les éléments reliés à l'emploi²⁰. Comme dans le cas d'autres transferts (où le coût pour le gouvernement est équivalent à l'avantage qu'en retirent les participants), le coût pour l'ensemble de la société est annulé.

Les participants au PIEC devraient, en général, avoir moins de temps pour du travail non relié au PIEC et cette source de rémunération et d'avantages sociaux devrait donc être réduite pour eux. Même si les gains ainsi délaissés représentent un coût pour les particuliers, ils ne touchent pas directement les collectivités participantes ni les budgets gouvernementaux. Dans l'ensemble, ils représentent un coût pour la société.

On s'attend souvent à ce que les programmes fournissant une expérience de travail entraînent une amélioration de l'employabilité et, par conséquent, une augmentation de la rémunération après le programme pour les particuliers. Cet élément ne touche pas directement les collectivités participantes ni les budgets gouvernementaux, étant donné que les impôts payés sur ces gains supplémentaires seront comptabilisés ailleurs. Si l'on fait la synthèse de ces trois points de vue, la société dans son ensemble retire donc des bénéfices d'une augmentation de la rémunération des participants après le programme.

Le salaire communautaire touché par les participants individuels est imposable, et des primes d'a.-e. ainsi que des contributions au RPC sont prélevées. Étant donné que la différence entre les gains moyens pour les membres du groupe programme et les membres du groupe témoin devrait augmenter, la différence dans le montant d'impôt sur le revenu et de

²⁰Le fait que les participants au programme dépenseront le salaire communautaire que leur verse le PIEC dans la communauté où ils vivent pourrait avoir des retombées positives pour cette collectivité. Toutefois, cet avantage potentiel ne sera probablement pas comptabilisé.

charges sociales payé devrait également aller croissant. Ce coût pour les particuliers représente un avantage équivalent pour les budgets gouvernementaux. Cet élément ne représente ni un avantage ni un coût direct pour les collectivités participantes ou la société dans son ensemble.

Étant donné qu'en moyenne, les membres du groupe programme devraient voir leurs salaires augmenter comparativement aux membres du groupe témoin, les transferts se trouveront réduits pour eux. Ce coût pour les particuliers représente un avantage équivalent pour les budgets gouvernementaux, mais ne constituera ni un coût ni un avantage pour les collectivités participantes ou pour la société dans son ensemble. La réduction des paiements de transfert entraînera une réduction correspondante des coûts administratifs liés à ces programmes. Étant donné que cela ne représente pas un coût pour les particuliers ni les collectivités participantes, la société dans son ensemble en retirera un avantage.

Coûts administratifs et de fonctionnement du programme

L'administration et le fonctionnement du programme exigent un financement à différents niveaux. Les conseils communautaires reçoivent des subventions de planification; ils pourraient également bénéficier d'un accès gratuit à des salles de réunion et à d'autres ressources communautaires. Bien que cet élément ne représente pas un coût pour les particuliers, il constitue un coût pour les collectivités et les budgets gouvernementaux et, par conséquent, pour l'ensemble de la société. Les organismes qui parrainent les projets communautaires ne recevront pas de ressources du PIEC autres que les participants eux-mêmes qui sont dirigés vers leurs projets. Cependant, ils pourraient vraisemblablement tirer profit de ressources provenant d'autres sources communautaires (p. ex., accès gratuit à des installations communautaires; subventions d'organismes de financement locaux comme Centraide; profits de la vente des biens et services) et d'organismes gouvernementaux. Cette utilisation de ressources ne touche pas directement les particuliers mais représente, dans l'ensemble, un coût pour la société.

D'autres coûts administratifs et de fonctionnement (évaluation de l'employabilité, placement, formation, aide technique aux collectivités, système d'information sur la gestion du projet et administration centrale) sont imputés aux budgets gouvernementaux au titre des dépenses du PIEC. Bien que ces coûts ne touchent pas directement les particuliers ni les collectivités participantes, ils représentent un coût pour la société dans son ensemble.

Recours à d'autres programmes et dépenses supplémentaires

Le recours à certains autres programmes (p. ex., clubs de recherche d'emploi, éducation et formation) pourrait diminuer en raison du PIEC. Cet élément ne représente pas une perte pour les particuliers qui choisissent de réduire leur recours à ces programmes ni pour les collectivités participantes; toutefois, la réduction des coûts pour les budgets gouvernementaux se traduit par un gain net pour l'ensemble de la société.

Certaines dépenses liées à l'emploi (comme la garde d'enfants et le transport) devraient augmenter par suite de la mise en œuvre du PIEC. Cet élément représente un coût aussi bien pour les particuliers que pour les budgets gouvernementaux (étant donné que ces dépenses pourraient être en partie subventionnées dans le cas des travailleurs à faible revenu). Ces augmentations ne devraient pas représenter des coûts pour les collectivités participantes mais, dans l'ensemble, elles constituent un coût pour la société.

Autres éléments

Grâce à l'emploi créé et aux services offerts par les projets communautaires, le PIEC pourrait se traduire par une amélioration de la cohésion sociale et du bien-être du point de vue aussi bien des particuliers que des collectivités participantes. Cette catégorie générale pourrait comprendre diverses notions liées à la cohésion sociale, comme le sentiment d'appartenance, d'inclusion et de légitimité, l'engagement et la reconnaissance. Elle pourrait également englober des notions liées au bien-être individuel, comme les sentiments de maîtrise et d'espoir, l'estime de soi, les troubles émotifs et le stress. Une amélioration de ces facteurs pourrait, à son tour, amener des bienfaits, c'est-à-dire une réduction de la criminalité, l'amélioration de la santé et autres résultats semblables, qui représenteraient un avantage du point de vue des budgets gouvernementaux et de l'ensemble de la société.

Toute activité dans le secteur sans but lucratif se caractérise souvent par un effet multiplicateur; ce qui est dépensé dans ce secteur de l'économie accroît l'activité dans d'autres secteurs. Même si ce phénomène, globalement, ne profite pas directement aux participants individuels, il constitue un avantage pour les collectivités participantes, les budgets gouvernementaux et la société dans son ensemble. Par ailleurs, tout déplacement de travailleurs ou d'activités économiques par le PIEC viendra amoindrir cet effet positif. Bien que ce phénomène ne représente pas un avantage ni un coût direct pour les particuliers, il représente un coût pour les collectivités participantes, les budgets gouvernementaux et l'ensemble de la société²¹.

De façon générale, la réalisation d'une analyse avantages-coûts pour le PIEC représente un défi. S'il est vrai que certains éléments seront relativement faciles à évaluer, ce ne sera pas le cas pour d'autres, pour lesquels on n'obtiendra pas d'estimation financière, ou seulement une estimation partielle. Cette situation n'est pas particulière au PIEC. Toutefois, dans le cas de ce programme, il se trouve que certains des éléments qui seront difficiles à évaluer financièrement (p. ex., ceux reliés à la création d'un capital social) comptent parmi les aspects les plus valables du projet. L'analyse fournira une indication de l'ampleur des changements survenus, mais il faudra peut-être laisser au lecteur le soin de juger de la valeur à accorder à ces éléments.

RÉSUMÉ

La tâche d'évaluation qui incombe au PIEC — une évaluation complète des impacts du programme pour les particuliers et les collectivités — représente un défi de taille, et une stratégie d'évaluation ambitieuse a été conçue pour le relever. La première difficulté qui se posait au PIEC, comme projet pilote, consistait à transformer les plans sur papier en un projet bien concret sur le terrain. La description de la mise en œuvre du PIEC commence au prochain chapitre avec le choix de l'emplacement du projet et le processus par lequel on a sollicité la participation des collectivités.

²¹Le PIEC essaie d'éviter, dans la mesure du possible, tout type de déplacement. Les questions concernant les déplacements et l'effet multiplicateur sont en général laissées de côté dans les analyses avantages-coûts sur l'emploi et la formation, car elles sont difficiles à mesurer. Toute estimation de l'ampleur de ces éléments relève donc en grande partie de la conjecture. On ne peut prévoir, à ce stade, dans quelle mesure l'étude permettra d'améliorer les niveaux de mesure.

Chapitre 4 : Les collectivités participant au PIEC

Aux fins du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), la notion de « collectivité » comporte deux niveaux. Premièrement, la collectivité globale dans laquelle les participants individuels ont été sélectionnés est une région précise du Cap-Breton, soit la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB); c'est l'emplacement du PIEC. Deuxièmement, les collectivités où les projets sont élaborés et approuvés pour fournir des possibilités d'emploi aux participants consistent en un nombre limité de localités plus petites à l'intérieur de l'emplacement global du projet. Le présent chapitre décrit les collectivités participant au PIEC et la façon dont elles ont été choisies. On y explique également le processus par lequel on a amené les collectivités locales à prendre part au PIEC. Les recherches portant sur ce processus dans le cadre de l'analyse de la mise en œuvre du PIEC ne sont pas encore terminées. Les conclusions de ces recherches seront exposées dans un rapport ultérieur; nous ne présentons ici qu'un résumé du processus utilisé.

POURQUOI LE CAP-BRETON?

Le PIEC a pour but essentiel d'améliorer l'employabilité et le bien-être économique à long terme des travailleurs de collectivités aux prises avec un chômage chronique et, en même temps, de contribuer au développement des collectivités mêmes. Au départ, la première décision a été de déterminer où le projet se déroulerait. Un projet mené à un seul endroit ne peut donner lieu à des conclusions qui seront également valables pour d'autres endroits. Il peut toutefois permettre de tirer d'importantes leçons qui guideront les essais ultérieurs, et l'estimation des impacts pourra s'appliquer à d'autres endroits semblables, dans des conditions semblables.

En bout de ligne, le choix du Cap-Breton comme emplacement pilote a été fait par des représentants de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Au cours des discussions initiales entre DRHC et la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), d'autres endroits ont été envisagés, notamment les suivants : la région de la Gaspésie au Québec, qui a depuis longtemps un taux de chômage élevé et qui dépend d'industries saisonnières; certaines villes monoindustrielles de la Colombie-Britannique qui ont subi les contrecoups de la baisse de l'exploitation forestière et de la fermeture d'usines de pâtes et papiers; certaines collectivités minières du nord de l'Ontario qui connaissent un déclin graduel de leur activité économique et un exode de leur population.

Le Cap-Breton a été choisi parce qu'il correspondait au type de collectivité pour lequel le PIEC était jugé approprié. À l'extérieur du centre industriel du comté du Cap-Breton, l'économie était hautement dépendante d'activités axées sur les ressources, soit de façon générale des activités saisonnières. Les efforts déployés pour diversifier l'économie par des méthodes de développement conventionnelles (p. ex., déplacer certaines activités du secteur public au Cap-Breton et offrir des incitatifs financiers pour attirer des entreprises de fabrication dans cette région) n'avaient eu que des résultats limités. Le taux de chômage régional est demeuré élevé par rapport aux taux national et provinciaux. De plus, au cours

des trente dernières années, le cœur industriel du comté du Cap-Breton avait subi un processus de « désindustrialisation » associé au déclin de ses deux piliers de toujours — les mines de charbon et les aciéries¹.

En outre, le Cap-Breton offrait un avantage que bien d'autres endroits n'avaient pas : une longue tradition de développement communautaire de la base. Une grande partie de cette activité tire son origine du mouvement coopératif et bénéficie de la participation active des chefs de file des Églises locales et du domaine de l'éducation. La plus vieille société de développement communautaire du Canada se trouve au Cap-Breton, et le seul programme d'études supérieures en développement économique communautaire au Canada est offert au University College du Cap-Breton. On a jugé que ces antécédents d'activisme local et la présence d'une expertise et d'une infrastructure organisationnelle faciliteraient la mise en œuvre du PIEC.

Le choix du Cap-Breton présente cependant quelques inconvénients. À cause de l'existence même de ces expertise et infrastructure locales, qui pourrait faciliter la mise en œuvre du projet, il sera impossible de déterminer les efforts qu'il faudrait déployer pour lancer une initiative de la sorte dans un emplacement sans expérience communautaire. Ainsi, le renforcement de la capacité communautaire et le développement du leadership local, qui pourraient résulter du PIEC, viendront s'ajouter à une capacité importante qui, probablement, existe déjà. En outre, les efforts considérables de développement économique déployés par les organismes en place (y compris la Société de développement du Cap-Breton, la Société d'expansion du Cap-Breton et la Cape Breton County Economic Development Authority) signifient que le PIEC est mis à l'essai dans une collectivité qui a déjà accès à un niveau relativement élevé de ressources et de services de soutien. Par conséquent, les résultats du projet ont une applicabilité limitée à l'égard de milieux moins « riches en services ».

POURQUOI LA MRCB?

Pour déterminer l'emplacement global du PIEC et choisir les collectivités précises, on s'est fondé principalement sur les exigences inhérentes à la conception du projet. Le PIEC doit porter sur une région qui peut fournir un échantillon suffisamment grand de participants, pour assurer la viabilité de l'essai. Toutefois, les possibilités d'emploi communautaire doivent tout de même être concentrées à l'intérieur de collectivités ou de quartiers suffisamment petits pour que des effets sur les collectivités puissent y être décelés. Pour des raisons pratiques également, on a donné la préséance à des collectivités relativement proches les unes des autres pour que les participants puissent, pendant la durée du PIEC, se rendre dans les différentes localités où ils seront successivement affectés.

Il fallait donc, dans le plan, équilibrer la nécessité que le PIEC se déroule dans une aire de recrutement assez grande pour pouvoir y puiser des participants, et la nécessité d'avoir des localités relativement petites dans lesquelles on pourrait concentrer les emplois.

Cet équilibre a été réalisé en décidant d'abord que les participants individuels viendraient de partout dans la MRCB. D'un point de vue pratique, la MRCB (qui, depuis la fusion municipale, englobe tout le comté du Cap-Breton à l'exclusion des réserves d'Eskasoni et de Membertou) est le seul secteur du Cap-Breton à avoir une population suffisamment forte pour fournir un échantillon de la taille nécessaire à l'intérieur d'une région géographique

¹L'annexe E en fournit un aperçu plus détaillé.

concentrée². Au moment de la planification du PIEC, on a jugé que l'offre du PIEC n'intéresserait qu'environ une sur dix des personnes à qui on la proposerait. Étant donné que, selon le plan, il fallait recruter 1 500 participants, on a pensé qu'il serait nécessaire de présenter cette offre à environ 15 000 prestataires d'assurance-emploi et prestataires d'aide sociale qui répondaient aux critères d'admissibilité.

Si l'on avait élargi l'emplacement du projet au-delà des limites de la MRCB, on aurait obtenu une population plus élevée que celle nécessaire, et les participants auraient été obligés de parcourir des distances plus grandes pour se rendre au travail. À l'inverse, l'échantillon aurait pu être recruté à l'intérieur d'un secteur un peu plus petit que celui de la MRCB au complet. Il aurait alors fallu établir des limites à l'intérieur de la municipalité pour définir l'aire de recrutement (p. ex., en se fondant sur les codes postaux), ce qui aurait été plus difficile à préciser et à expliquer.

COLLECTIVITÉS PARTICIPANT AU PROJET

L'étape suivante du processus de sélection des collectivités consistait à déterminer les collectivités ou quartiers précis de la MRCB à l'intérieur desquels les activités reliées au projet se dérouleraient. On a cherché à choisir des collectivités qui avaient une identité établie (c.-à-d. qu'elles sont perçues comme des « collectivités » aussi bien par les gens qui y vivent que par les autres), et qui avaient une population de taille modérée et relativement plus démunie sur le plan économique (pour accroître la probabilité d'effets positifs observables).

Le choix des collectivités était l'une des responsabilités confiées au Comité de mise en œuvre du projet, composé de représentants de DRHC et du ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE). Ce comité a été créé en vertu d'un protocole d'entente entre ces deux organisations, et on l'a chargé de superviser tous les aspects de la mise en œuvre locale et du fonctionnement du projet³. Le comité est présidé par le directeur de la zone du Cap-Breton de DRHC et est formé de gestionnaires des Centres de ressources humaines du Canada, de gestionnaires de district du MSC-NE venant de l'ensemble de la région dans laquelle le PIEC est mis en œuvre et d'un représentant de chacune des organisations suivantes : le Bureau régional de DRHC pour la Nouvelle-Écosse, la Direction générale de la recherche appliquée du Bureau national de DRHC et le Bureau central du MSC-NE à Halifax. L'équipe du projet est représentée par un membre du personnel de la SRSA.

Au moment du lancement du PIEC, le nombre définitif de collectivités n'était pas encore déterminé. On a adopté une stratégie de recrutement des collectivités en deux étapes. Au début, quatre « sites pilotes » ont été sélectionnés; d'autres collectivités devaient s'ajouter au cours de la deuxième année du projet. Cette approche progressive présentait plusieurs avantages. Les participants individuels étaient recrutés sur une période de deux ans; le recrutement progressif des collectivités devait permettre une meilleure correspondance entre le moment où les possibilités d'emploi se présenteraient et la disponibilité des travailleurs. Il devait également permettre aux collectivités se joignant ultérieurement au projet de tirer des leçons de

²La population du Cap-Breton est fortement concentrée dans la MRCB. Selon le recensement de 2001 de Statistique Canada (Statistique Canada, 2002), la population totale du Cap-Breton était de 147 454 habitants et la population de la MRCB était de 105 968 habitants.

³Le Protocole d'entente établissait également un comité de recherche du projet, qui jusqu'à présent, a tenu une réunion (visant à examiner et à approuver la conception du projet).

l'expérience des sites pilotes et faciliter la recherche sur la mise en œuvre, étant donné que l'on ne serait pas obligé d'étudier un aussi grand nombre de collectivités à la fois. Enfin, cette approche permettait d'augmenter ou de réduire le nombre total de collectivités en fonction des premières expériences de travail avec les sites pilotes et de leur capacité à générer des possibilités d'emploi intéressantes.

Pour faciliter la sélection des collectivités, le Comité de mise en œuvre du projet s'est fixé six critères, qui figurent dans l'encadré ci-dessous.

Critères de sélection des collectivités participant au PIEC

1. Les emplacements individuels doivent être clairement reconnus et identifiés comme des collectivités distinctes. Les résidents doivent sentir que c'est « leur » collectivité ou quartier (plutôt qu'un regroupement forcé de localités visant à former une collectivité) et la population doit percevoir l'identité propre à cette collectivité (et exprimer cette impression, par exemple dans les descriptions que l'on trouve dans les médias et dans la structure des organismes et associations).
2. La capacité de mener des activités de mobilisation de la collectivité doit déjà exister (notamment grâce à la présence de chefs de file locaux, d'institutions ou d'organismes), et des organismes parrains doivent éventuellement se déclarer.
3. Chaque emplacement doit avoir une population d'au moins 2 000 habitants. Cette condition a pour but
 - a) d'augmenter la probabilité que des projets fournissant un nombre suffisant d'emplois pour avoir des effets considérables sur la collectivité, soient générés;
 - b) de faire en sorte que les emplacements ne soient pas petits au point de compromettre les possibilités d'emploi de personnes qui ne sont pas membres du groupe programme (en particulier, les possibilités offertes aux membres du groupe témoin).
4. Les emplacements doivent être rapprochés géographiquement les uns des autres. Bien qu'il ne soit pas nécessaire que les emplacements soient contigus, ils devraient être suffisamment rapprochés pour que
 - a) les travailleurs puissent se déplacer d'un emplacement à l'autre lorsqu'ils changent de projet (de manière à ce qu'ils puissent profiter de l'ensemble des expériences, élément essentiel lors de la mise en commun des résultats de recherche);
 - b) la communication soit maintenue entre les emplacements (de façon à ce que les emplacements puissent apprendre les uns des autres et éventuellement partager leurs ressources); et
 - c) le répartiteur central des emplois ou l'organisme chargé de l'aiguillage des travailleurs puisse traiter efficacement avec les représentants de chaque emplacement et les parrains des projets qui ont besoin de travailleurs.
5. Les emplacements doivent se trouver dans une région suffisamment vaste pour que l'on puisse y recruter 1 500 personnes (membres du groupe programme et du groupe témoin) qui acceptent de participer aux projets communautaires dans les endroits choisis au cours de la phase de recrutement (d'une durée prévue de 18 à 24 mois).
6. À l'intérieur de cette région plus vaste, on choisira les collectivités qui ont une économie plus faible et qui sont aux prises avec un chômage chronique.

L'évaluation des collectivités en regard des critères 1, 2 et 6 a été effectuée par les employés locaux de DRHC et du MSC-NE qui sont chargés de la prestation des programmes et services dans ces collectivités et qui, par conséquent, les connaissent bien. Pour le critère 3, on s'est servi des données sur la population du Recensement de 1996. Finalement, pour respecter les critères 4 et 5, on n'a retenu que les collectivités qui se trouvaient à l'intérieur des limites de la MRCB, c.-à-d. la région dans laquelle les participants individuels étaient sélectionnés.

En outre, au moment d'appliquer ces critères, le Comité de mise en œuvre du projet a décidé qu'au moins une collectivité principale devait être sélectionnée dans chacun des trois secteurs desservis par les bureaux locaux de DRHC (situés dans les villes de Sydney, North Sydney et Glace Bay telles qu'elles étaient avant la fusion). On a jugé que cette dispersion géographique des emplacements du projet accroîtrait le sentiment d'« inclusion » (on aurait l'impression que le PIEC fournit des possibilités d'emploi communautaire sur une vaste partie du territoire de la MRCB). Cela permettrait également d'accroître la proportion de particuliers qui, pendant les premiers mois de leur participation au PIEC, auraient accès à des emplois communautaires dans leur propre collectivité ou tout près.

En fin de compte, six collectivités ont été sélectionnées pour le PIEC (voir la figure 4.1 et le tableau 4.1). Les quatre sites pilotes, choisis lors d'une réunion du Comité de mise en œuvre du projet tenue en août 1998, étaient les villes de Dominion, New Waterford et Sydney Mines, telles qu'elles étaient avant la fusion, ainsi que le quartier Whitney Pier de Sydney, d'avant la fusion. En août 2000, le Comité a choisi deux autres collectivités; il s'agissait, encore une fois, de villes d'avant la fusion, soit North Sydney et Glace Bay.

Figure 4.1 : Les six collectivités participant au PIEC

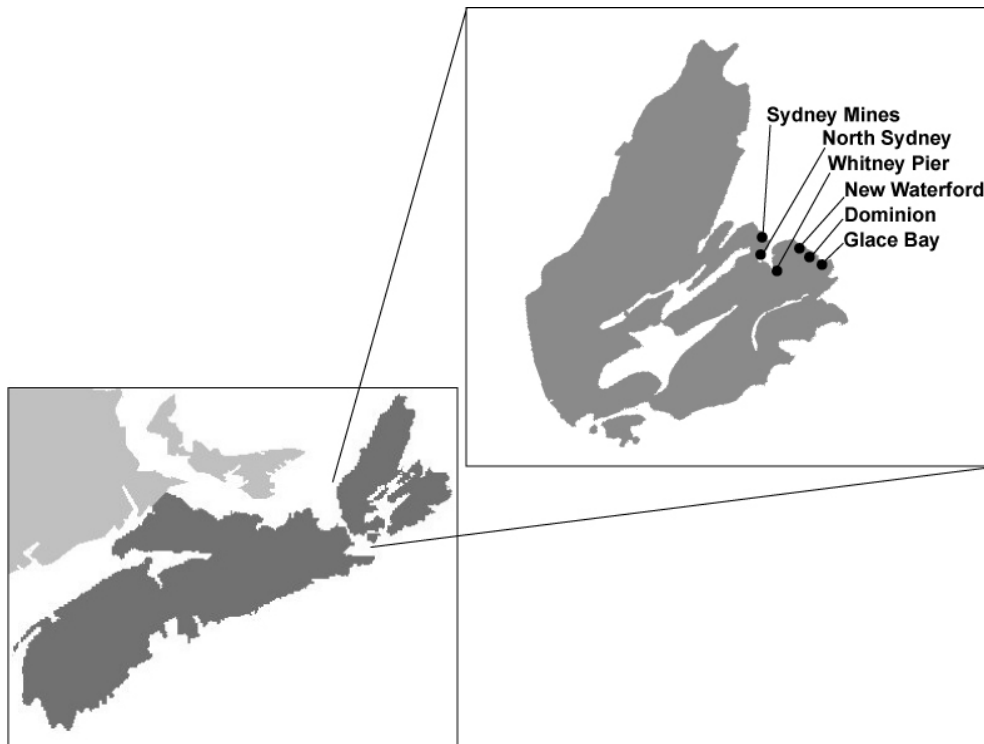


Tableau 4.1 : Collectivités participant au PIEC

| Collectivité | Superficie ^a (km ²) | Population | | Habitations | | Établissements ^b | | |
|---------------------------|--|------------|--------|-------------|-------|-----------------------------|----------------|---------------|
| | | 2001 | 1991 | 2001 | 1991 | Écoles | Hôpitaux | Bibliothèques |
| Dominion | 5,2 | 2 144 | 2 517 | 865 | 830 | 2 | 0 | 1 |
| Glace Bay | 23,2 | 16 984 | 19 501 | 6 970 | 6 690 | 7 | 1 | 1 |
| New Waterford | 5,3 | 6 944 | 7 695 | 2 846 | 2 650 | 4 | 1 | 1 |
| North Sydney | 5,4 | 6 158 | 7 260 | 2 545 | 2 520 | 4 | 1 ^c | 1 |
| Sydney Mines | 10,9 | 6 982 | 7 551 | 2 844 | 2 585 | 5 | 0 | 1 |
| Whitney Pier ^d | 28,0 | 5 142 | s.o. | 2 113 | s.o. | 2 | 0 | 0 |

Notes : ^aLes chiffres concernant la superficie, la population et le nombre d'habitations ont été fournis par le Service de la planification de la municipalité régionale du Cap-Breton.

^bLes données portent sur l'année 2003 et ont été avancées par le Cape Breton Victoria Regional School Board, le Cape Breton District Health Authority et la Cape Breton Regional Library.

^cL'hôpital général de Northside est situé à North Sydney mais accueille entre autres les résidents des collectivités de North Sydney et de Sydney Mines.

^dWhitney Pier est un quartier de l'ancienne Ville de Sydney. À cause des fusions municipales et des changements dans les limites des aires de diffusion du Recensement, il est difficile d'obtenir des données sur la population d'avant 2001.

SOLLICITATION DE LA PARTICIPATION DES COLLECTIVITÉS

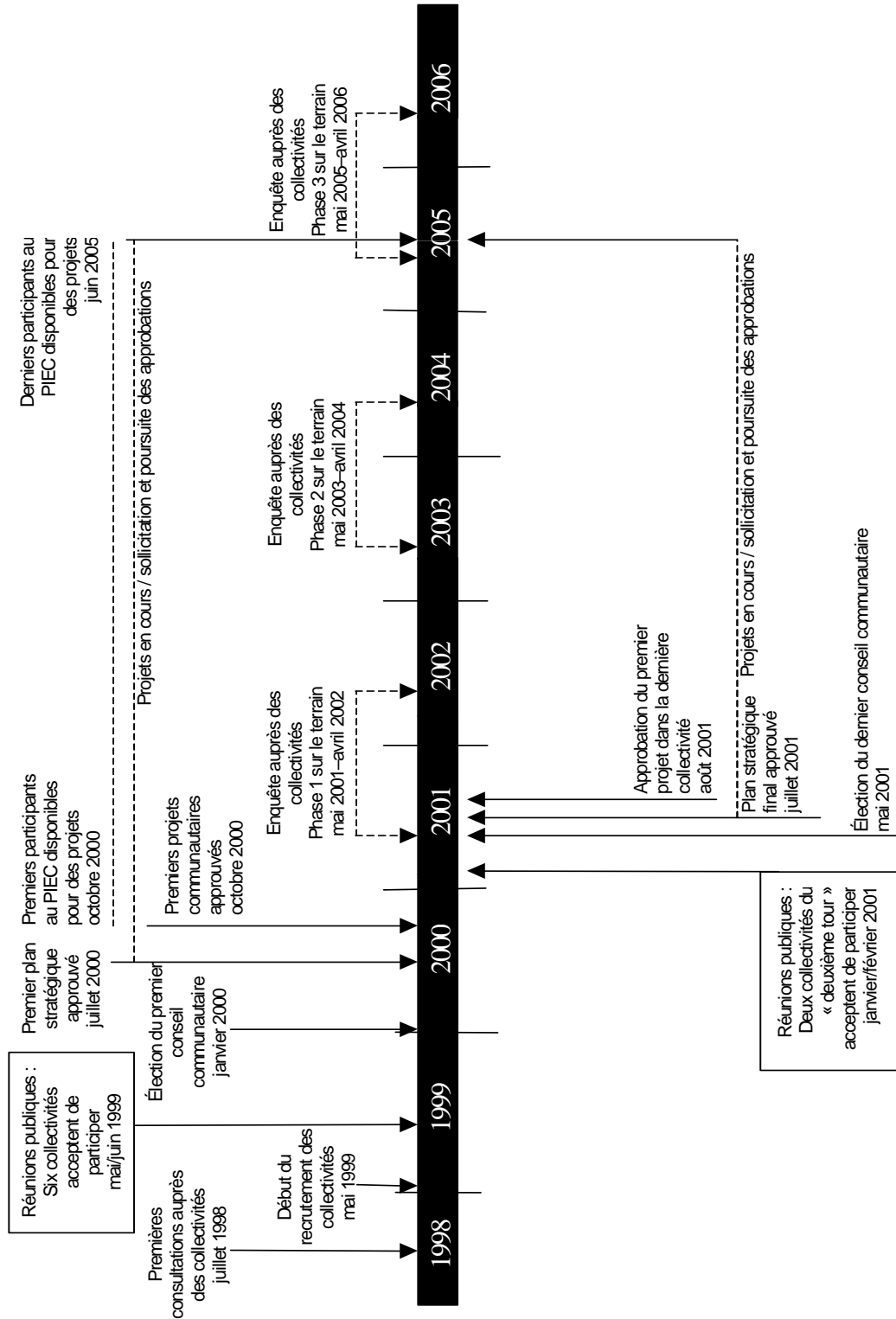
Avant même le lancement du projet, une première ronde de consultations avec des intervenants locaux avait eu lieu pour discuter de ce qui est devenu par la suite le modèle de programme du PIEC. En juillet 1998, des représentants de DRHC et de la SRSA ont participé à des réunions à Sydney, North Sydney et Glace Bay, où ils ont discuté du recours éventuel à des projets communautaires pour aider les collectivités en difficulté et les chômeurs de longue date.

Dans l'ensemble, la réaction des participants à ces réunions a été très positive. Bien que certaines préoccupations aient été formulées (p. ex., une mise en garde contre l'établissement de salaires trop bas), la majorité des participants ont convenu qu'un projet comme le PIEC permettrait de réaliser un certain nombre d'objectifs souhaitables. Ainsi, les participants à ces premières réunions étaient d'avis que le projet pourrait fournir des possibilités d'emploi (et des rentrées de fonds) pour les collectivités aux prises avec un chômage chronique et qu'il pourrait servir de catalyseur pour des activités mobilisant les collectivités dans des secteurs où les gens sont souvent démotivés en raison du stress imposé par les difficultés économiques persistantes. Les gens seraient encouragés à penser de façon plus stratégique aux changements qu'ils désirent voir survenir dans leur collectivité à long terme, et ils pourraient en apprendre plus sur d'autres possibilités d'emploi offertes (p. ex., l'économie sociale) pour mener à des emplois dans le secteur privé et favoriser de tels emplois.

La réaction positive manifestée par les résidents des localités a été un facteur important dans la décision de lancer le projet. À bien des égards, les collectivités participant au PIEC sont autant des « volontaires » que les participants individuels. On offre aux collectivités sélectionnées l'occasion d'être le lieu où les activités liées aux projets du PIEC se dérouleront; toutefois, la décision de profiter de l'offre doit être prise par les citoyens de chacune de ces collectivités. Malheureusement, neuf mois plus tard, soit en mars 1999, au moment où DRHC et le MSC-NE avaient prévu d'annoncer officiellement le lancement du PIEC, les conditions économiques de la région s'étaient détériorées et les attitudes relativement au projet n'étaient plus les mêmes. La fermeture imminente des deux dernières mines de charbon en activité avait été annoncée par l'organisme fédéral qui les exploitait. Par ailleurs, la province faisait une dernière tentative de vente de l'aciérie qu'elle possédait, affirmant que l'usine serait fermée si elle ne pouvait trouver d'acheteur. La veille de l'annonce publique du lancement du PIEC, des fonctionnaires municipaux faisaient part de compressions au budget des loisirs et de mises à pied.

Lors d'une séance d'information tenue pour les représentants locaux, la veille de l'annonce, certains participants ont formulé des critiques à l'endroit du PIEC. Il était évident que la perception qu'ils avaient du PIEC était influencée par les fermetures de mines et d'usines et que, dans ces conditions, ce programme serait vu comme une réaction insuffisante et inappropriée des deux ordres de gouvernement. Les représentants de DRHC et du MSC-NE ont décidé de reporter le lancement public du projet et ont convenu de procéder à d'autres consultations auprès des intervenants locaux. Un grand nombre de ceux qui assistaient à la séance d'information ont accepté de participer à des discussions ultérieures.

Figure 4.2 : Échéanciers et étapes clés prévus pour les collectivités et les enquêtes principales du PIEC



Deux réunions de suivi ont été tenues en mars et en avril. À ce moment-là, les participants à ces réunions ont jugé que l'intérêt manifesté pour le lancement du projet justifiait que l'on commence à aborder les résidents des collectivités locales directement⁴. Par conséquent, en mai 1999, le recrutement des collectivités devant participer au PIEC a pu commencer officiellement.

Le processus de recrutement des collectivités comportait plusieurs étapes :

- réunions publiques pour présenter l'offre du PIEC
- décision de participer
- formation d'un conseil communautaire
- approbation du conseil
- élaboration d'un plan stratégique
- approbation du plan
- sollicitation et approbation des projets dans le cadre du PIEC.

Le présent rapport ne fournit qu'une brève description de chacune de ces étapes. Un rapport dont la publication est prévue l'année prochaine proposera une description et une analyse plus détaillées de ce qui s'est passé, et exposera les leçons tirées de ce processus.

Réunions publiques

C'est par le biais d'une séance d'information tenue dans chaque collectivité que l'on a lancé l'« invitation » initiale à participer au PIEC. En mai et juin 1999, des réunions publiques ont eu lieu dans chacune des quatre collectivités pilotes; par la suite, en janvier et février 2001, des assemblées se sont déroulées dans les deux collectivités du « deuxième tour »⁵. Ces séances ont été annoncées publiquement aussi bien dans le journal local que dans des circulaires distribuées dans les localités. La participation aux réunions variait considérablement d'un endroit à l'autre : de 19 personnes dans un cas à 82 dans un autre cas⁶. Les réunions étaient animées soit par des personnes de la collectivité (par exemple, un membre du clergé ou un directeur d'école), soit par des représentants de la SRSA.

Chaque réunion commençait par une présentation générale faite par des représentants de la SRSA, suivie d'une période de questions. On a également distribué des feuillets fournissant des renseignements de base sur le projet. Le but de ces réunions n'était pas de « vendre » le PIEC aux collectivités, mais plutôt de fournir le plus d'information possible pour permettre aux membres de la collectivité de prendre une décision éclairée.

⁴Néanmoins, le PIEC a continué de susciter une certaine opposition. Un petit nombre d'opposants ont tenté d'empêcher la mise en œuvre du projet en faisant parvenir des lettres critiques au rédacteur en chef du journal local et en essayant de mobiliser certaines des collectivités choisies contre la participation au PIEC.

⁵Les réunions ont eu lieu aux dates suivantes : le 13 mai 1999 à Sydney Mines; le 25 mai 1999 à New Waterford; le 2 juin 1999 à Dominion; le 14 juin 1999 à Whitney Pier; le 18 janvier 2001 à North Sydney; le 22 février 2001 à Glace Bay.

⁶Plusieurs facteurs ont joué sur le nombre de personnes qui se sont présentées; ils seront étudiés dans l'analyse de la mise en œuvre publiée l'année prochaine.

Décision de participer

À la fin de chaque réunion, on demandait aux participants d'indiquer, en levant la main, s'ils appuyaient la participation de la collectivité au PIEC. Lors de cinq des six séances initiales, une importante majorité des participants ont manifesté leur accord. Dans une localité, le consensus auquel on est parvenu était que la collectivité n'avait pas suffisamment d'information pour prendre une décision. Dans ce cas, une réunion de suivi a été tenue quatre mois plus tard. À ce moment-là, la planification du PIEC avait progressé et l'on était en mesure de fournir des renseignements plus détaillés de sorte que, lors de la réunion, la majorité des gens se sont déclarés en faveur d'une participation.

Formation d'un conseil communautaire

Au cours des assemblées publiques, on a expliqué aux participants que les décisions concernant le fonctionnement local du PIEC devraient être prises par un conseil communautaire bénévole constitué de représentants de la collectivité. Par conséquent, la première tâche de la collectivité, si elle décidait de participer, était de former un conseil communautaire.

La façon habituelle de procéder dans ce cas consistait, pour la collectivité, à créer un comité pour mettre le conseil sur pied. Ce comité était généralement formé d'un petit nombre de personnes parmi celles qui avaient assisté aux réunions publiques, auxquelles s'ajoutaient parfois quelques autres membres de la collectivité. Ces personnes avaient pour tâche de recruter des candidats pour siéger au conseil communautaire. Dans les faits, un grand nombre de ceux qui ont siégé à ces comités sont devenus, par la suite, membres des conseils communautaires.

Cette tâche comportait une échéance. Pendant que l'on procédait au recrutement des collectivités, on commençait également à mettre en branle le processus de recrutement des participants individuels. Il était essentiel de pouvoir offrir des possibilités de travail communautaire aux participants au moment où ils s'inscriraient au PIEC. De plus, l'offre faite aux collectivités devait être assortie d'une limite de temps de manière à ce que d'autres collectivités puissent prendre part au projet pour remplacer celles qui étaient incapables d'y adhérer dans un délai raisonnable. Par conséquent, on a donné 18 mois aux collectivités pour former un conseil communautaire et le faire approuver. (Un deuxième délai a été imposé; voir plus loin la section intitulée « Sollicitation et approbation des projets dans le cadre du PIEC »). La période de 18 mois commençait à la date de la première réunion publique à laquelle la collectivité était invitée. Les six collectivités ont constitué un conseil communautaire dans le délai accordé⁷.

Approbation du conseil communautaire

Le PIEC exigeait des collectivités qu'elles soumettent leur proposition de conseil communautaire au Comité de mise en œuvre du projet, pour examen et approbation. Le

⁷Whitney Pier a obtenu une prolongation. La date limite pour la formation du conseil était le 14 décembre 2000, 18 mois après la date de la première réunion publique. À quelque temps de la date limite, un comité directeur avait été nommé et l'on s'efforçait de recruter des membres pour le conseil communautaire et de le structurer. Les personnes chargées de constituer le conseil ont demandé que le délai soit prolongé de six semaines, soit jusqu'au 31 janvier 2001. Le Comité de mise en œuvre du projet a accepté (mais sans accorder de prolongation pour la date limite à laquelle le conseil devait approuver son premier projet). La collectivité a soumis sa proposition de conseil au Comité de mise en œuvre du projet le 15 janvier 2001; celui-ci a toutefois été incapable de se réunir et d'accepter la proposition avant le 22 février 2001.

Comité désirait ainsi avoir une certaine garantie que le conseil bénéficiait de l'appui de la collectivité qu'il devait représenter. Au cours de l'examen du conseil proposé, il devait juger dans quelle mesure le conseil était représentatif (dans un cas au moins, le Comité a accepté la proposition de conseil mais a exigé qu'on prenne des mesures pour que les deux sexes y soient mieux représentés avant la date de l'assemblée générale annuelle). Le Comité de mise en œuvre du projet devait également recueillir des éléments montrant que le conseil proposé avait obtenu l'appui de la collectivité, par exemple lors de réunions publiques où les candidats étaient présentés et élus par la collectivité.

Dans les propositions soumises au Comité de mise en œuvre du projet, on exigeait également que les conseils communautaires prouvent qu'ils s'étaient constitués de manière à fonctionner de façon efficace et démocratique. Par exemple, les conseils devaient nommer des membres aux postes de direction, et adopter des règlements administratifs et des procédures pour régir leurs activités.

Élaboration d'un plan stratégique

Une fois approuvé par le Comité de mise en œuvre du projet, le conseil communautaire devait élaborer un plan stratégique pour déterminer comment les projets appuyés par le PIEC seraient appliqués de manière à profiter à la collectivité. Avant de pouvoir accepter des projets, tout conseil devait obligatoirement se doter d'un plan approuvé. Cette condition a été imposée pour que l'on accorde davantage d'importance à la façon dont les participants au PIEC seraient utilisés à l'intérieur de la collectivité et pour favoriser la consultation et la communication à grande échelle, comme moyen de renforcer les réseaux à l'intérieur de la collectivité.

On a laissé aux collectivités le loisir de décider de la façon dont leur plan serait élaboré. La seule condition précise était que chaque plan devait inclure un ensemble de priorités bien définies auquel le conseil communautaire se reporterait au moment d'examiner et de choisir les projets à approuver. Certains conseils ont décidé, comme première étape, de recueillir des idées auprès de l'ensemble de la collectivité; d'autres ont décidé de dresser une ébauche de plan et de tenir ensuite des réunions publiques pour que les membres de la collectivité puissent l'examiner et formuler des commentaires. Dans certains cas, les conseils se sont servis, pour fonder leur stratégie, de plans de développement économique existants ou de documents stratégiques de revitalisation des collectivités dressés pour d'autres fins.

Approbation du plan stratégique

Les conseils communautaires ont soumis leur plan stratégique au Comité de mise en œuvre du projet. Comme dans le cas de la formation de ces conseils, le Comité devait déterminer si des consultations communautaires avaient eu lieu et si le plan avait obtenu l'appui de la collectivité.

De façon générale, le Comité de mise en œuvre du projet s'est donné pour ligne de conduite de ne pas mettre en doute les conseils communautaires. Cependant, dans un cas, le Comité a jugé que le plan stratégique n'était pas suffisamment détaillé; le plan a été révisé et soumis de nouveau, puis approuvé. Dans un autre cas, le Comité a recommandé que le plan stratégique soit modifié de manière à éliminer une catégorie de priorités dites « diverses » car, dans cette catégorie, il aurait été difficile de s'assurer que les propositions des parrains étaient bien axées sur les besoins définis. Le conseil en question a accepté la recommandation.

Sollicitation et approbation des projets dans le cadre du PIEC

Une fois leur plan stratégique accepté par le Comité de mise en œuvre du projet, les conseils communautaires pouvaient commencer à approuver les propositions soumises par les organismes qui désiraient parrainer des projets. Chaque collectivité disposait d'une échéance pour prouver qu'elle pouvait bel et bien participer au PIEC et générer des possibilités d'emploi pour les participants. À partir de la date de la première séance d'information publique où l'on offrait à la collectivité la possibilité de participer au PIEC, celle-ci avait un délai de deux ans pour approuver son premier projet. L'une des collectivités participantes, Dominion, n'a pu respecter ce délai. Cette collectivité avait au départ décidé de participer et avait formé un conseil communautaire; toutefois, le conseil est devenu inactif et a cessé ses activités avant d'avoir approuvé des projets⁸.

Les conseils communautaires ont adopté diverses méthodes pour solliciter des propositions de projets, notamment des annonces dans les médias, des circulaires et des affiches distribuées dans toute la collectivité, ainsi que des approches plus ciblées visant des organismes qui avaient déjà participé à l'organisation de projets pour le bénéfice de la collectivité.

Le processus d'approbation des projets communautaires se poursuit dans les cinq collectivités actives du PIEC. Un projet « approuvé » est un projet communautaire parrainé auquel on peut affecter des participants du PIEC. Tout organisme ou tout particulier peut soumettre une proposition pour profiter de cette offre de main-d'œuvre gratuite. Cependant, le candidat doit convaincre le conseil communautaire que les activités du projet sont conformes au plan stratégique et aux priorités fixées par le conseil et que le parrain est en mesure de gérer le projet, notamment en fournissant toutes les autres ressources nécessaires (p. ex., installations, outils et matériel, travailleurs spécialisés), et de superviser les travailleurs affectés par le PIEC.

Les conseils communautaires se réunissent régulièrement pour examiner les propositions qui leur sont soumises; généralement, ils se servent d'un genre de liste de contrôle qui les aide à évaluer les projets proposés. C'est à eux seuls que revient le pouvoir d'approuver ou de rejeter les propositions, ou de demander qu'elles soient modifiées. Toutefois, cinq grandes directives ont été établies au départ par les organismes qui financent le PIEC. Elles sont énumérées dans l'encadré qui suit.

Les conseils communautaires ont appris qu'ils devaient s'assurer que les projets approuvés sont conformes à ces lignes directrices. Il incombe par ailleurs au Comité de mise en œuvre du projet de veiller à ce que les conseils communautaires remplissent cette obligation. Bien que le Comité ne puisse renverser la décision d'un conseil communautaire d'approuver un projet, il peut demander au bureau du PIEC de ne pas affecter de participants à un projet qui, à ses yeux, n'est pas conforme à l'une ou l'autre des lignes directrices.

⁸L'admissibilité de Dominion prenait fin le 2 juin 2001, deux ans après la date de la première séance d'information publique tenue dans cette collectivité. L'expérience de Dominion au sein du PIEC, tout comme l'expérience d'autres collectivités participantes, sera examinée dans le prochain rapport sur la mise en œuvre.

Projet d'innovation en emploi communautaire :
Lignes directrices à l'intention des collectivités en vue de l'approbation des projets

- Les conseils communautaires bénévoles doivent démontrer, au meilleur de leurs capacités, que les projets approuvés coïncident avec les aspirations des membres de la collectivité, dans leur ensemble.
- Tous les profits générés par les projets doivent servir les intérêts de l'ensemble de la collectivité, et non ceux d'un plus petit groupe de particuliers.
- Les projets ne doivent pas entraîner le déplacement d'emplois existants, qu'ils soient privés ou publics. Par exemple, dans la mesure du possible, les activités liées aux projets ne doivent pas entrer en concurrence avec les entreprises du secteur privé qui œuvrent dans le même domaine d'activité, ni remplacer des travailleurs du secteur public qui auraient autrement été embauchés.
- Aucun projet illégal ni contraire à l'éthique ne doit être approuvé par les conseils communautaires.
- Les responsables des projets doivent être en mesure de tenir des dossiers répondant aux normes en matière de reddition de comptes, et être disposés à le faire.

Enfin, six collectivités ont accepté de participer au PIEC et cinq des six collectivités ont commencé à approuver des projets. Les premiers projets ont été approuvés en octobre 2000 (à Sydney Mines et New Waterford) et, en août 2001, les cinq collectivités actives avaient commencé à approuver des projets. À la fin de mars 2003, 257 projets parrainés avaient été approuvés dans ces collectivités, fournissant au total 883 possibilités de placement⁹.

Comme on peut le voir dans les graphiques qui suivent, les projets sont répartis assez également dans les cinq collectivités; ils consistent en un éventail varié d'activités (bien qu'ils soient surtout reliés à la prestation de services), et les emplois qu'ils fournissent font appel à différentes compétences professionnelles.

La sollicitation de la participation des collectivités se faisait parallèlement à l'élaboration et la mise en place de mesures pour le recrutement de participants individuels. Le but était de parvenir à ce que le nombre d'emplois communautaires disponibles corresponde, dans la mesure du possible, au bassin de membres du groupe programme du PIEC¹⁰. Le prochain chapitre passe en revue la démarche utilisée pour repérer, recruter et inscrire les particuliers devant faire partie de l'échantillon de recherche du PIEC.

⁹Les projets sont d'une durée variable et ils n'étaient pas tous encore en activité à la fin de mars 2003 (193 de ces projets étaient encore en cours).

¹⁰Comme on l'a indiqué, toutefois, le PIEC a offert aux participants des « emplois transitoires » pendant qu'ils attendaient d'être affectés à un projet. Au cours des premiers mois de recrutement, le nombre de participants était plus élevé que le nombre d'affectations dans les projets. Par conséquent, on a fait appel à des emplois transitoires dans une plus grande mesure que prévu (ou souhaitable).

Figure 4.3 : Projets du PIEC, d'octobre 2000 à mars 2003, par type de besoin communautaire desservi

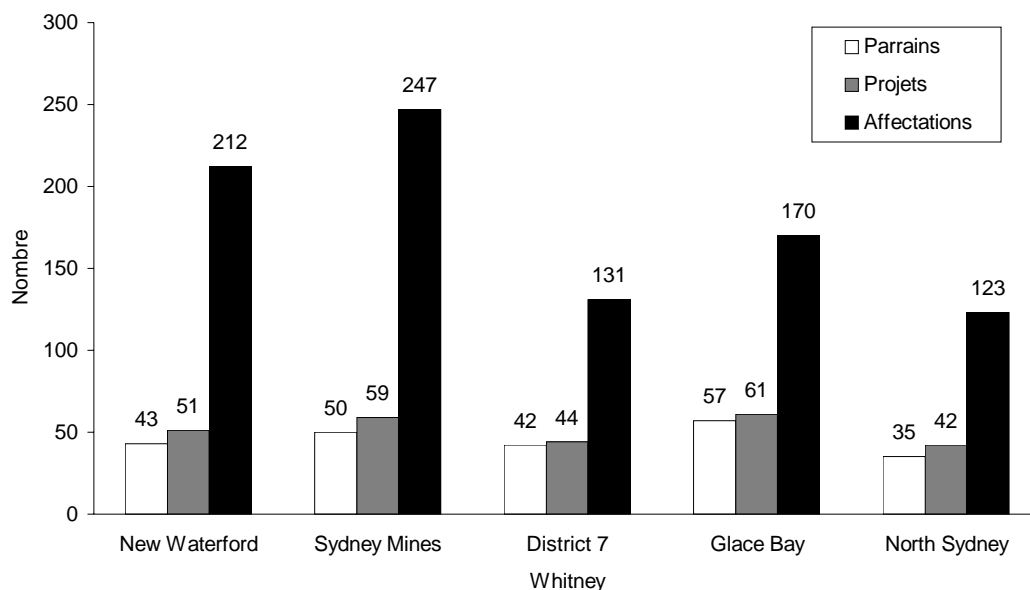


Figure 4.4 : Projets du PIEC, d'octobre 2000 à mars 2003, par type

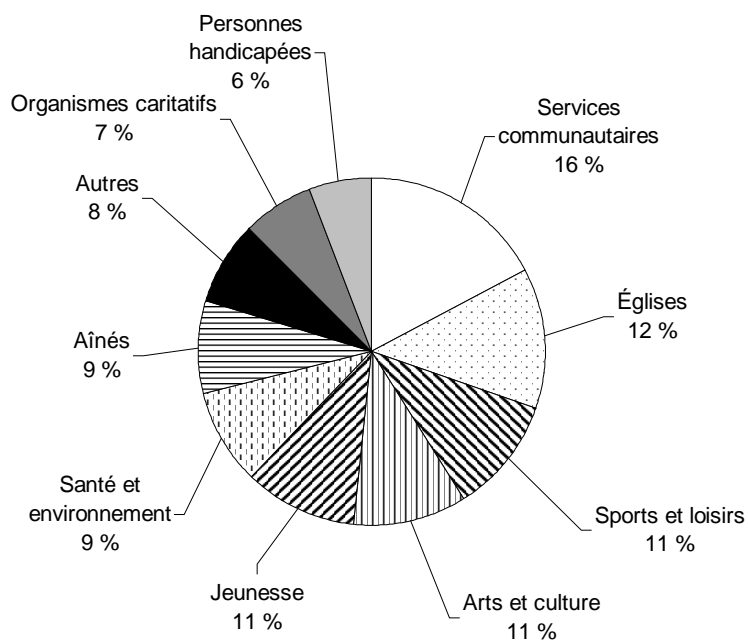
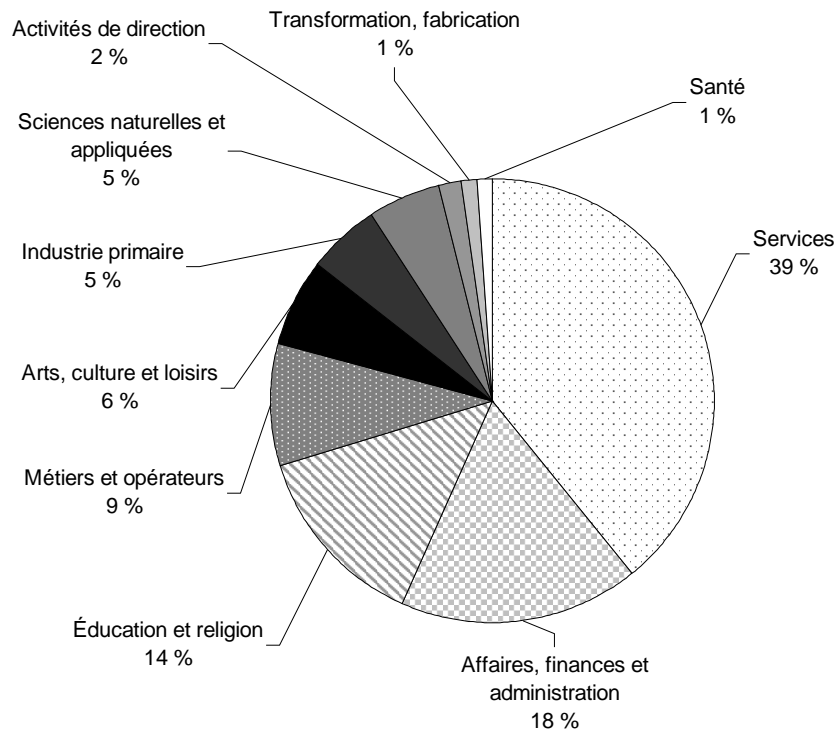


Figure 4.5 : Affectations au sein du PIEC, d'octobre 2000 à mars 2003, par code professionnel



Chapitre 5 : Le recrutement des participants

Au moment d'établir les assises du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), une tâche essentielle consistait à définir les conditions d'admissibilité des participants et à élaborer un processus de recrutement. Il a fallu prendre plusieurs mesures pour garantir le bon fonctionnement du processus et faire en sorte qu'il soit équitable. Le présent chapitre décrit les conditions et le processus mis en place pour le recrutement des participants au PIEC. Les auteurs définissent tout d'abord la population admissible : premièrement, les prestataires d'assurance-emploi (a.-e.) admissibles et, deuxièmement, les prestataires d'aide sociale admissibles. Ils décrivent ensuite le processus de sélection des membres éventuels de l'échantillon de l'étude figurant aux dossiers d'a.-e. et d'aide sociale. Dans la dernière section, on verra de quelle façon les membres potentiels de l'échantillon intéressés ont été conviés à participer à l'étude et combien se sont finalement inscrits.

DÉFINITION DE LA POPULATION ADMISSIBLE

Avant de déterminer qui participerait au PIEC, il fallait d'abord établir des critères d'admissibilité. Des critères et un processus de sélection distincts ont été formulés pour les prestataires d'a.-e. et les assistés sociaux. En plus des différences qu'ils présentent dans leurs caractéristiques démographiques et leurs antécédents de travail, les prestataires d'a.-e. et d'aide sociale sont régis par des politiques et des organismes administratifs différents. Les critères de participation au PIEC pour ces deux groupes s'inspirent donc des règles qui s'appliquent à chaque type de paiement de transfert.

Prestataires d'assurance-emploi

Les résidents de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB) qui avaient au moins 18 ans, qui avaient reçu au moins 1 \$ de prestations ordinaires d'a.-e. au cours du mois où se déroulait la sélection de l'échantillon et qui ne participaient à aucun programme de formation parrainé par l'a.-e. étaient des candidats potentiellement admissibles au PIEC. En plus de ces conditions, les membres de l'échantillon devaient satisfaire aux critères suivants :

- Ils devaient avoir touché entre 10 et 13 semaines de prestations dans le cadre de leur demande d'a.-e. actuelle.
- Au moment de la sélection, il devait leur rester au moins 12 semaines de prestations dans le cadre de leur demande d'a.-e.
- Les particuliers ne pouvaient faire partie du groupe de sujets choisis qu'une seule fois.

Ces critères de sélection exigeaient des participants qu'ils fassent un choix réel entre les versements d'a.-e. futurs auxquels ils auraient eu droit et la participation au PIEC. Si la sélection des participants avait été effectuée sans critères précis parmi la liste de prestataires, l'étude aurait inclus un certain nombre de nouveaux requérants ainsi que des personnes à qui

il ne restait pas ou peu de prestations à toucher. Au lieu de cela, chaque mois, le PIEC sélectionnait un « échantillon fluctuant » de personnes ayant atteint leur dixième semaine de demande de prestations (étant donné que la sélection se faisait une fois par mois, ces personnes pouvaient en fait avoir reçu des prestations pendant 10 à 13 semaines). En excluant les personnes qui avaient touché moins de 10 semaines de prestations d'a.-e., on se trouvait à ne pas offrir la possibilité de participer au PIEC à des particuliers qui auraient pu être rapidement réemployés. On imitait en cela les programmes de la « vraie vie », lesquels offrent normalement cette forme d'intervention à des personnes à mesure qu'elles atteignent une certaine durée dans leurs demandes de prestations. D'autre part, en exigeant que les prestataires d'a.-e. choisis aient encore droit à au moins 12 semaines de prestations, le PIEC évitait de recruter des sujets qui ne se seraient servis du PIEC que pour prolonger leurs prestations au moment, ou près du moment, où elles touchaient à leur fin. Du fait qu'il leur restait au moins 12 semaines de prestations dans leur demande d'a.-e., les personnes admissibles devaient soupeser l'effet qu'aurait le PIEC sur leurs prestations d'a.-e. futures avant de décider de prendre part à l'étude.

Prestataires d'aide sociale

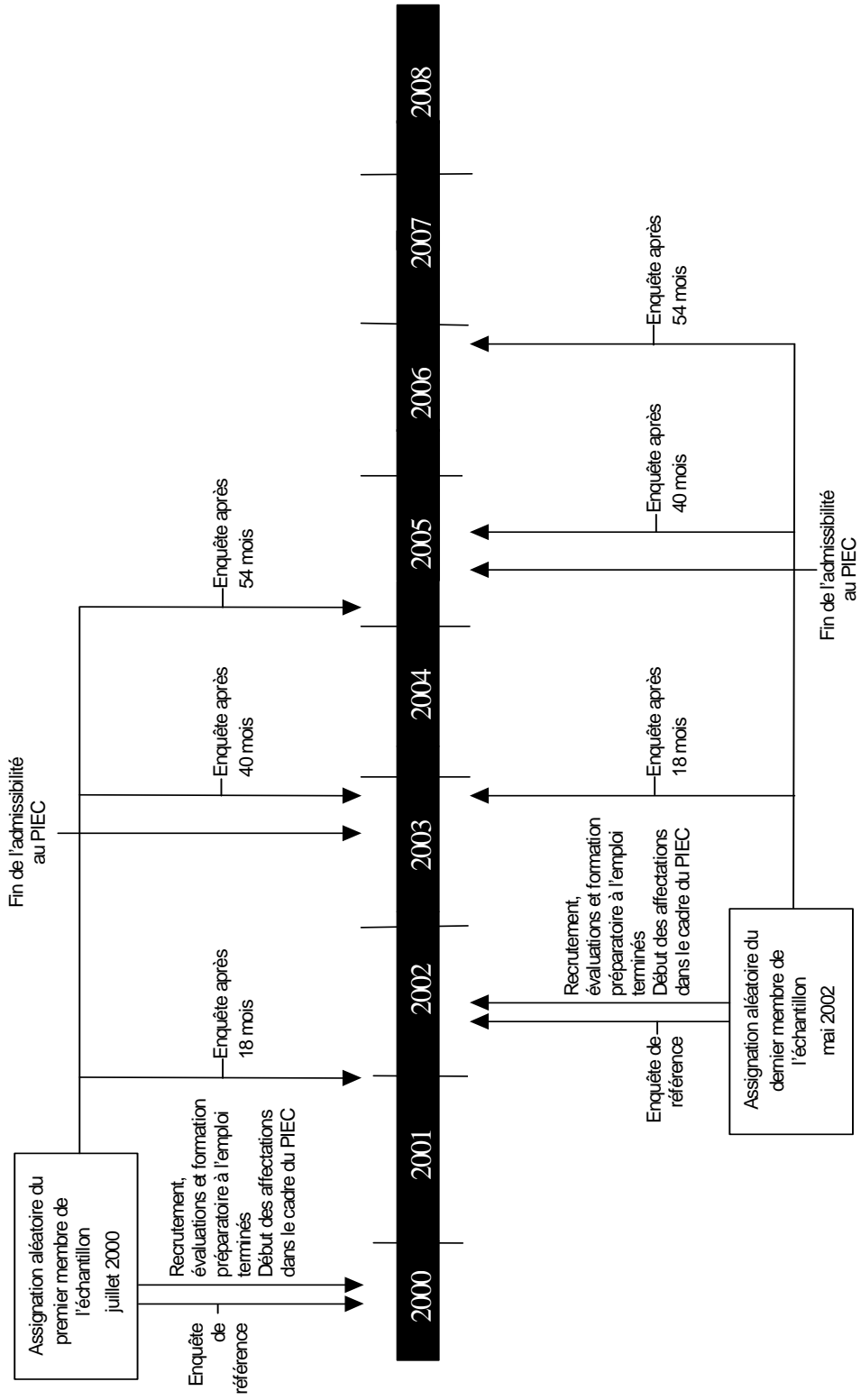
Les assistés sociaux résidant dans la MRCB jugés « employables » par le personnel de première ligne du ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE) constituaient l'autre population admissible au PIEC. Le terme « employable » a été défini par le MSC-NE, et ce critère a été mesuré par le biais d'une évaluation de l'employabilité — la « Nova Scotia Employability Assessment » — effectuée par un employé du MSC-NE. Cette évaluation faisait déjà partie intégrante du processus d'inscription s'appliquant aux demandeurs d'aide sociale avant la mise en place du PIEC.

En fonction des résultats de l'évaluation de l'employabilité, qui porte sur les antécédents du demandeur en matière d'emploi ou de travail bénévole, sur ses aptitudes à la recherche d'emploi, ses études, ses compétences générales, sa situation de vie, sa santé physique et mentale et sa motivation au travail, un code de participation aux mesures d'employabilité (PE) est attribué au demandeur d'aide sociale. Les codes de PE suivants sont utilisés par le MSC-NE :

- **Code 1** : personnes en attente d'une évaluation
- **Code 2** : personnes qui doivent participer à des services de soutien à l'emploi
- **Code 3** : personnes qui sont temporairement dispensées de participer à des services de soutien à l'emploi
- **Code 4** : personnes qui ne sont pas tenues de participer à des services de soutien à l'emploi
- **Code 5** : personnes qui ne se sont pas présentées à leur rendez-vous d'évaluation
- **Code 6** : personnes qui recevaient des prestations familiales avant le 1^{er} août 2001¹.

¹Avant août 2001, le MSC-NE gérait deux programmes d'aide sociale bien distincts : l'assistance sociale et les prestations familiales. Ce dernier programme ne visait que les parents seuls et les personnes handicapées, et portait sur les besoins fondamentaux comme l'alimentation, les vêtements et le logement lorsque la cause de ces besoins semblait être de nature prolongée. Le code 6 de PE ne sert que de façon temporaire, pour ces clients, et sera graduellement abandonné.

Figure 5.1 : Échéanciers et étapes clés prévus pour les participants et les enquêtes principales du PIEC



Le MSC-NE a décidé que les clients et leur conjoint qui étaient tenus de participer à des services de soutien à l'emploi (code 2) étaient potentiellement admissibles au PIEC².

Les autres conditions d'admissibilité concernaient l'âge de la personne, son lieu de résidence et son statut relativement aux prestations d'aide sociale. Comme dans le cas de l'assurance-emploi, les sujets sélectionnés dans les dossiers d'aide sociale devaient avoir au moins 18 ans et résider dans la MRCB. Ils devaient, eux aussi, avoir reçu au moins 1 \$ de prestations au cours du mois où se déroulait la sélection de l'échantillon. Pour les dossiers visant deux adultes, l'un ou l'autre était éventuellement admissible s'il répondait aux critères établis. Cependant, une seule personne, pour chaque dossier, pouvait être sélectionnée. Les personnes déjà sélectionnées parmi les prestataires d'a.-e. n'avaient pas la possibilité de participer de nouveau si elles se trouvaient par la suite parmi la population d'aide sociale.

Contrairement à l'« échantillon fluctuant » de l'a.-e., l'échantillon de l'aide sociale était plutôt un « échantillon fixe », étant donné que les sujets pouvaient se trouver à n'importe quel point dans leurs prestations au moment où ils étaient recrutés pour le PIEC. Il aurait certes été préférable de présenter l'offre de participation à des personnes ayant touché des prestations d'aide sociale pendant une période fixée, mais les clients n'étaient pas assez nombreux pour qu'un critère d'admissibilité temporel puisse être appliqué.

SÉLECTION DES PARTICIPANTS ÉVENTUELS

C'est à Statistique Canada qu'il incombait de sélectionner l'échantillon aussi bien pour les prestataires d'a.-e. que pour les assistés sociaux. Le processus de sélection pour chaque échantillon est décrit ci-après.

Prestataires d'assurance-emploi

À compter de juillet 2000, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a commencé à fournir à la Division des enquêtes spéciales de Statistique Canada un fichier de données sur les prestataires d'a.-e. de la MRCB. Le fichier a été créé toutes les quatre semaines jusqu'en juin 2002. Il s'agissait d'un dérivé du Fichier principal des prestations et des trop-payés (FPTP) de DRHC, qui sert à l'administration des demandes d'a.-e. et au versement des prestations. L'information fournie dans ce fichier se limitait à celle nécessaire pour appliquer les critères de sélection du PIEC et pour permettre à Statistique Canada de communiquer avec les participants admissibles.

Chaque mois au cours de la période de sélection des sujets, des employés de la Division des enquêtes spéciales créaient, à partir des critères fixés, une liste électronique de la population admissible. Statistique Canada sélectionnait ensuite des sujets au hasard parmi la liste et leur envoyait une lettre leur offrant l'occasion de participer à l'étude. Le nombre de personnes sélectionnées chaque mois pour recevoir l'offre du PIEC était fonction du plan biennal de mise en place de l'échantillon qui avait été déterminé à l'avance. Afin d'atteindre

²Le MSC-NE a adopté de nouvelles règles et procédures d'admissibilité s'appliquant aux prestations d'aide sociale le 1^{er} août 2001. Cela comprenait des changements au processus d'évaluation de l'employabilité effectué avant août 2001. Toutefois, étant donné que tous ceux qui avaient été jugés employables avant le 1^{er} août 2001 étaient automatiquement jugés employables et recevaient le nouveau code 2 de PE, l'effet de ces changements sur le recrutement au sein du PIEC a été minime. En outre, seule une petite proportion de membres de l'échantillon du PIEC ont été sélectionnés en vertu des règles et règlements en vigueur avant août 2001.

le but qui consistait à recruter 1 000 prestataires d'a.-e. dans la MRCB sur une période de deux ans, on a rajusté à divers moments le nombre de personnes sélectionnées par mois de manière à tenir compte des variations dans le taux de participation, de la capacité du bureau du PIEC et de la disponibilité de projets communautaires.

Le premier envoi aux prestataires d'a.-e. sélectionnés renfermait deux lettres : l'une de DRHC et l'autre, de Statistique Canada. La lettre normalisée provenant de DRHC informait le sujet qu'il avait été sélectionné pour participer au PIEC; de plus, elle décrivait brièvement le projet et faisait mention du rôle de Statistique Canada et du consortium d'organismes du Cap-Breton qui assurait le service quotidien au bureau du PIEC³.

En plus d'inviter le sujet à participer à une séance d'information pour en apprendre plus sur le PIEC, la lettre de Statistique Canada lui expliquait comment il avait été choisi et le rôle de Statistique Canada dans cette étude. Cette lettre fournissait également la date et l'heure des séances d'information prévues sur le PIEC et indiquait clairement aux sujets qu'ils pouvaient reporter cette séance, au besoin.

Prestataires d'aide sociale

Pour sélectionner des sujets parmi les dossiers d'aide sociale, on a procédé en deux étapes, de manière à tenir compte des préoccupations aussi bien du MSC-NE que de la SRSA. Le MSC-NE exigeait que ses clients fournissent leur consentement à la divulgation de renseignements avant que l'on envisage de les sélectionner pour le PIEC. Parallèlement, la SRSA était tenue de protéger l'identité de ceux qui refusaient de participer ou qui se retiraient de l'étude par la suite, de manière à ce qu'ils ne se trouvent pas pénalisés par le MSC-NE à cause de leur choix. Par conséquent, le MSC-NE devait établir le premier contact avec les participants admissibles et leur demander s'ils consentaient à être inscrits sur la liste d'admissibilité, mais il ne pouvait être directement responsable de la sélection des sujets à qui on offrirait de participer au PIEC. Résultat : le processus de recrutement des assistés sociaux a été long.

En premier lieu, suivant un calendrier mensuel préétabli, le MSC-NE fournissait à Statistique Canada un fichier des prestataires actuels d'aide sociale résidant dans la MRCB. Le fichier était expurgé d'identificateurs personnels mais contenait l'information nécessaire pour que l'on puisse appliquer les critères d'admissibilité ainsi qu'un identificateur unique créé par le MSC-NE. Sur réception du fichier mensuel du MSC-NE, Statistique Canada produisait un fichier des sujets admissibles au PIEC, à partir des critères fixés. Ce fichier (soit une liste d'identificateurs uniques) était ensuite renvoyé au MSC-NE pour lui permettre d'établir un contact initial avec les clients admissibles. Statistique Canada s'est également servi des fichiers mensuels du MSC-NE pour générer un fichier cumulatif des prestataires du MSC-NE, nécessaire pour suivre ceux à qui la lettre initiale était envoyée par le MSC-NE de manière à s'assurer qu'une seule offre était faite à chaque personne choisie et à déterminer la probabilité de sélection à des fins d'analyse future.

La lettre initiale du MSC-NE envoyée aux assistés sociaux admissibles était accompagnée d'une carte-réponse et d'une enveloppe préaffranchie. La lettre décrivait brièvement le PIEC et expliquait la nature volontaire de la participation. Elle présentait également le rôle du MSC-NE et de Statistique Canada au sein du PIEC et expliquait que, pour être jugée admissible, la personne devait signer, dater et renvoyer la carte à Statistique

³Le consortium d'organismes qui, ensemble, ont créé le bureau du PIEC est décrit au chapitre 8.

Canada. Une période de trois semaines était allouée pour renvoyer la carte à Statistique Canada⁴. Pendant la période de sélection de l'échantillon, le MSC-NE a envoyé au total 3 232 lettres et a reçu 1 014 cartes-réponses.

La deuxième étape débutait avec la réception des réponses pendant les trois semaines allouées. La carte signée autorisait Statistique Canada à recevoir du MSC-NE les renseignements personnels nécessaires pour poursuivre le processus de sélection. Par exemple, Statistique Canada devait vérifier si un prestataire d'aide sociale admissible avait rempli et retourné la carte et s'il n'avait pas reçu la même invitation plus tôt au cours du processus de sélection des prestataires d'a.-e. Après avoir confirmé l'admissibilité de ces prestataires, Statistique Canada faisait parvenir à un échantillon aléatoire des personnes ayant renvoyé et signé la carte dans le délai prescrit⁵, une invitation à assister à une séance d'information au bureau du PIEC.

Pendant la première semaine de juin 2001, le MSC-NE a extrait et transmis le premier de dix fichiers mensuels d'assistés sociaux à Statistique Canada⁶. L'échantillon de chaque mois était constitué de prestataires admissibles le mois précédent. Par exemple, le premier fichier de juin 2001 était formé des sujets admissibles au PIEC sélectionnés parmi les prestataires d'aide sociale de mai 2001. L'échantillon total visé était de 500 assistés sociaux, qui devaient être assignés aléatoirement à l'intérieur de l'étude sur une période de douze mois.

Une fois les membres éventuels de l'échantillon identifiés et sélectionnés par Statistique Canada, les dernières étapes du processus de recrutement étaient les mêmes pour les deux groupes de sujets. Ces étapes sont décrites ci-dessous.

RECRUTEMENT DE L'ÉCHANTILLON

Comme le décrit la figure 5.2, Statistique Canada faisait parvenir des lettres d'invitation aux membres possibles de l'échantillon. Ceux-ci étaient conviés à assister à des séances d'information à dates fixes, et ils devaient le faire dans un délai de huit semaines à partir de la date de la lettre initiale s'ils voulaient demeurer admissibles. Les séances se tenaient habituellement tous les mois pendant toute la durée de la période de recrutement de deux ans; les prestataires d'a.-e. et les prestataires d'aide sociale assistaient à des séances distinctes. Les personnes intéressées pouvaient également demander une séance individuelle ou demander d'assister à une séance ultérieure à l'intérieur de leur période d'admissibilité de huit semaines. Après quatre semaines, on faisait parvenir une lettre de rappel aux personnes qui n'avaient ni participé à une séance, ni appelé pour fixer une autre date.

La séance d'information consistait en une présentation audiovisuelle décrivant le PIEC et les avantages que les participants pourraient en tirer. Le but principal était de fournir aux sujets éventuels suffisamment d'information pour les aider à décider de s'inscrire ou non. Le

⁴Même si la lettre du MSC-NE adressée aux sujets admissibles indiquait qu'ils avaient trois semaines pour renvoyer la carte, on a accepté les cartes qui sont parvenues à Statistique Canada dans un délai de quatre semaines; la semaine supplémentaire visait à faire en sorte que personne ne soit pénalisé pour un retard de la poste indépendant de leur volonté.

⁵En ne choisissant qu'une portion des cartes-réponses, la SRSA était en mesure d'étaler la période d'inscription sur dix mois; de plus, il devenait ainsi difficile pour le MSC-NE de déterminer si les non-participants étaient ceux qui n'avaient pas été choisis par Statistique Canada ou ceux qui ne s'étaient pas inscrits. De cette manière, l'identité des non-participants était protégée et on s'assurait que les prestataires d'aide sociale qui décidaient de ne pas participer au PIEC ne seraient pas pénalisés.

⁶Au cours du troisième mois de la période de recrutement de l'échantillon des assistés sociaux, personne n'a été sélectionné à cause de l'abondance des réponses obtenues pendant les deux premiers mois et parce qu'il fallait étaler les inscriptions sur plusieurs mois ainsi qu'équilibrer le nombre de nouveaux participants avec le nombre de projets communautaires disponibles et la capacité du bureau du PIEC à traiter ces inscriptions.

personnel du bureau du PIEC informait les candidats que le PIEC était un projet de recherche et que ceux qui s'inscrivaient avaient 50 % de chances d'être admissibles à des emplois communautaires rémunérés pendant une période maximale de trois ans. Le personnel rappelait également qu'il s'agissait d'un projet à participation volontaire et que les participants pouvaient se retirer en tout temps. On a informé les personnes présentes à la séance d'information que les règlements pertinents à l'assurance-emploi et à l'aide sociale s'appliqueraient si elles étaient choisies pour participer à des emplois communautaires et que, par la suite, elles démissionnaient ou que l'on mettait fin à leur emploi sans motif valable. On leur a également rappelé qu'une décision de ne pas prendre part à l'étude lors de la séance d'information n'affecterait pas leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale.

Les personnes intéressées devaient ensuite remplir une formule d'inscription comportant un bref questionnaire et un formulaire de consentement éclairé. Le questionnaire devait fournir des mesures de référence sur les caractéristiques individuelles, l'expérience de travail, les études et les réseaux sociaux. En signant le formulaire de consentement éclairé, le sujet acceptait de participer à l'étude et autorisait la divulgation de données aux fins de l'évaluation. Les gens avaient le choix de remplir la formule d'inscription au bureau du PIEC ou à la maison et de la retourner dans un délai d'une semaine⁷. Comme l'indique le tableau 5.1, pendant la période de recrutement, 5 980 lettres d'invitation ont été postées à des prestataires d'a.-e. admissibles et 804, à des assistés sociaux. Vingt-sept pour cent du premier groupe ont assisté à la séance d'information et 62 % de ceux-ci se sont inscrits au PIEC en signant la formule à cet effet. Le taux de présence à la séance d'information parmi les prestataires d'aide sociale admissibles a été de 69 %, et 93 % de ceux-ci ont accepté de prendre part à l'étude. Toutefois, le taux de présence est calculé en fonction des personnes qui ont reçu une invitation à assister à une séance d'information donnée par Statistique Canada. Il est à noter qu'une grande partie des prestataires d'aide sociale ont décliné l'offre à la première étape de la sélection de l'échantillon, comme en témoigne le fait que seulement 31 % des prestataires admissibles ont renvoyé la carte à Statistique Canada. Le taux de présence de 69 % est donc calculé à partir des personnes qui avaient déjà manifesté leur intérêt pour le PIEC en renvoyant la carte.

Une fois les formules d'inscription remplies, elles ont été regroupées et envoyées à Statistique Canada pour la saisie des données et l'assignation aléatoire des participants. Statistique Canada devait vérifier l'admissibilité des personnes inscrites en se servant de la liste d'envoi des invitations et des données contenues dans les dossiers administratifs d'a.-e. et d'aide sociale. On a vérifié que les personnes qui avaient rempli les formules étaient bien les prestataires d'a.-e. ou d'aide sociale à qui on avait envoyé une lettre d'invitation. L'assignation aléatoire a ensuite pu être effectuée et les données ont été saisies dans des fichiers électroniques pour les sujets inscrits. L'assignation aléatoire a été effectuée par Statistique Canada dans les installations de la SRSA prévues à cette fin⁸.

⁷Les personnes choisies parmi la liste des cas d'aide sociale dont le dossier comprenait également un conjoint devaient obtenir la signature du conjoint sur une formule de consentement distincte pour que l'on puisse avoir accès et utiliser, à des fins de recherche, les renseignements contenus dans leur dossier.

⁸Statistique Canada a élaboré un processus d'assignation aléatoire à partir du logiciel de la SRSA dédié à cette fin. Le processus lui-même était relativement simple. Statistique Canada préparait un fichier-texte renfermant des identificateurs anonymes aux fins du PIEC pour les sujets qui avaient rempli et signé les formules d'inscription. Une fois le fichier prêt, Statistique Canada se connectait à l'ordinateur d'assignation aléatoire de la SRSA et lançait le processus. Le logiciel répartissait les personnes entre le groupe programme et le groupe témoin et générait un fichier indiquant le résultat de cette opération.

Figure 5.2 : Aperçu du processus d'inscription et d'assignation aléatoire du PIEC

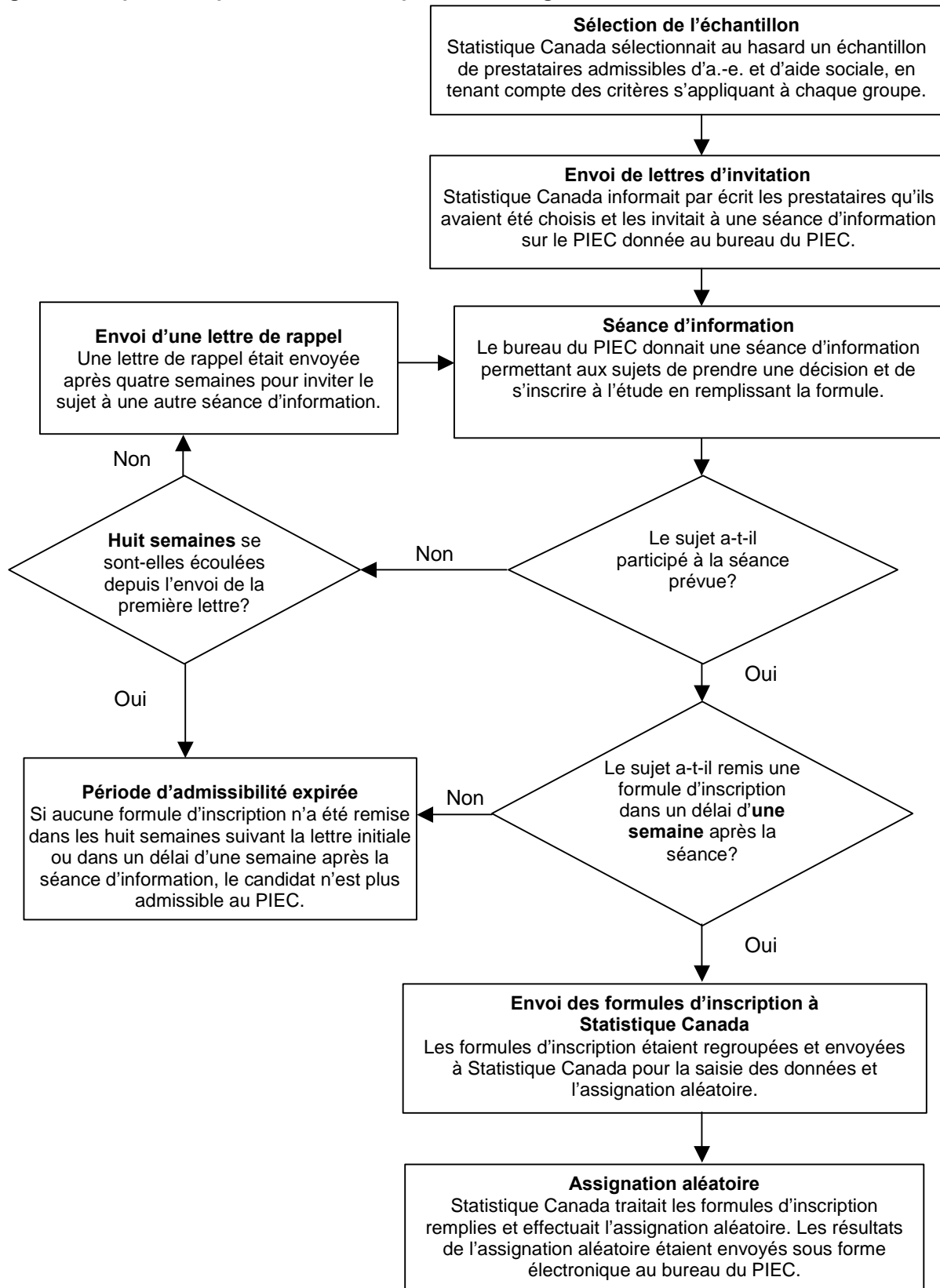


Tableau 5.1 : Participation à la séance d'information et inscription au PIEC

| Mesure | Échantillon de l'a.-e. | Échantillon de l'aide sociale |
|---|------------------------|-------------------------------|
| Sujets à qui on a envoyé une lettre d'invitation à la séance d'information | 5 980 | 804 |
| Sujets qui ont assisté à la séance d'information après avoir reçu la première lettre | 1 278 | 469 |
| Sujets qui ont assisté à la séance d'information après avoir reçu la lettre de rappel | 342 | 88 |
| Sujets qui ont signé la formule de consentement et qui ont été assignés aléatoirement | 1 006 | 516 |

Les figures 5.3 et 5.4 illustrent l'élargissement de l'échantillon au cours de la période de recrutement. La figure 5.3 fournit le nombre de sujets qui ont été répartis aléatoirement chaque mois et la figure 5.4 représente l'échantillon cumulatif pour chaque mois de la période de recrutement. Comme on l'a indiqué précédemment, le nombre de sujets sélectionnés, et par la suite répartis aléatoirement, au cours d'un mois donné dépendait de plusieurs facteurs. En premier lieu, la SRSA a décidé que, pendant la première moitié de l'année 1, le recrutement se ferait lentement pour donner aux collectivités le temps de mettre des projets sur pied. En deuxième lieu, le taux de présence aux séances d'information et le taux d'inscription des participants admissibles influent sur la proportion de sujets à qui l'on offrait de participer au PIEC. Enfin, la capacité du bureau du PIEC à donner les séances d'information et à compléter le processus d'inscription influait également sur le nombre de lettres d'invitation envoyées au cours d'un mois donné.

Comme l'indique la figure 5.3, plusieurs rajustements ont été apportés pendant la période de recrutement. Des rajustements importants ont eu lieu au troisième mois du recrutement aussi bien des prestataires d'a.-e. que des assistés sociaux (c'est-à-dire en septembre 2000 et en août 2001, respectivement). Au cours de ces mois, aucun nouveau membre de l'échantillon n'a été sélectionné parmi les dossiers administratifs. Toutefois, le processus d'inscription et d'assignation aléatoire des membres de l'échantillon sélectionnés antérieurement a suivi son cours. Le rajustement dans le recrutement des membres de l'échantillon de l'a.-e. était dû au fait que l'on ne savait pas encore si l'Agence des douanes et du revenu du Canada déterminerait, ou non, que la participation rémunérée au PIEC constitue un emploi assurable en vertu du programme d'a.-e. et visé par le Régime de pensions du Canada (RPC). La stratégie consistait alors à ralentir le recrutement pour réduire le plus possible le nombre de participants touchés par ces changements, tout en faisant en sorte qu'un certain nombre de personnes soient disponibles pour les projets communautaires. Dans le cas du recrutement des prestataires d'aide sociale, le rajustement s'explique par le taux de réponse initiale de ces sujets, qui a été beaucoup plus élevé que prévu et a commandé une pause dans la sélection de nouveaux membres de l'échantillon au cours du troisième mois.

Figure 5.3 : Recrutement mensuel au sein du PIEC de membres de l'échantillon de l'assurance-emploi et de l'aide sociale

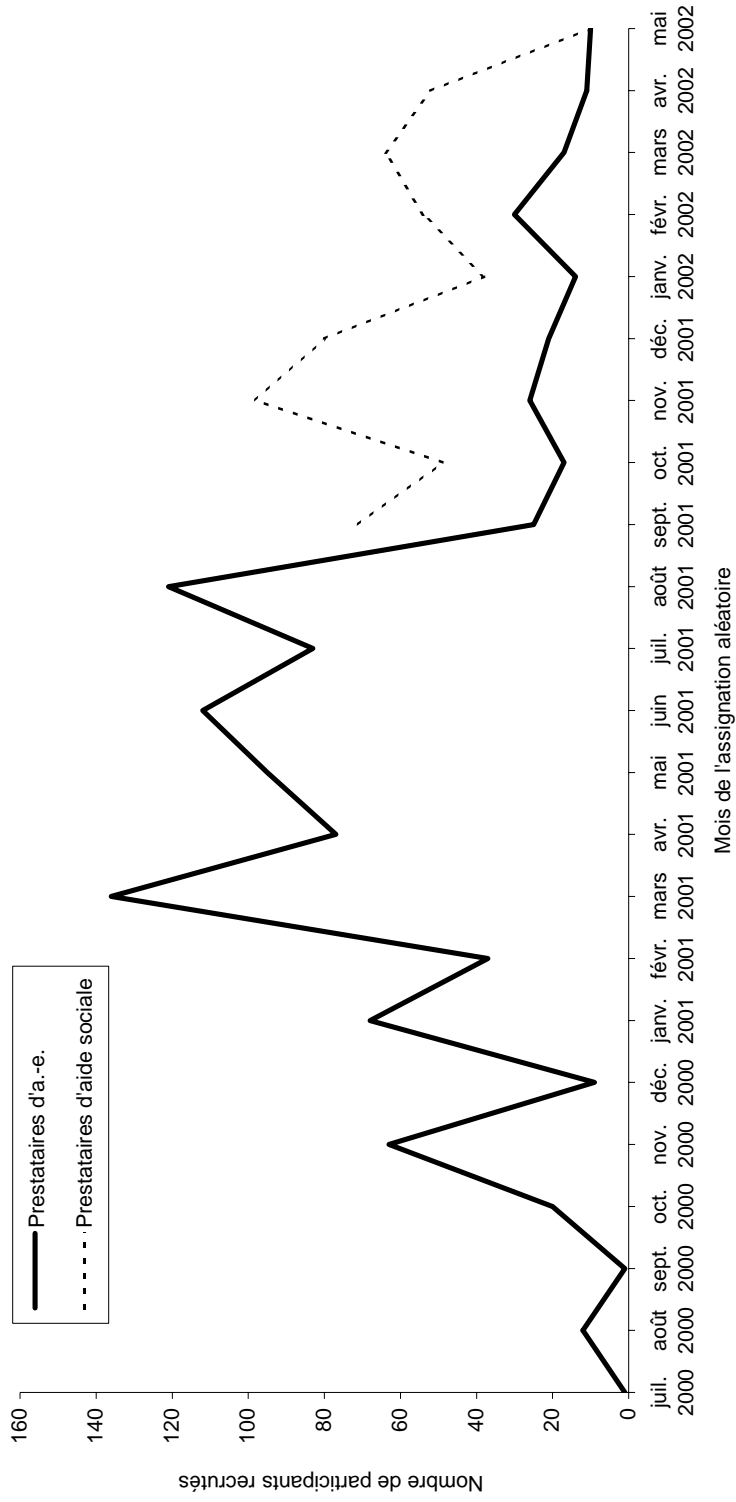
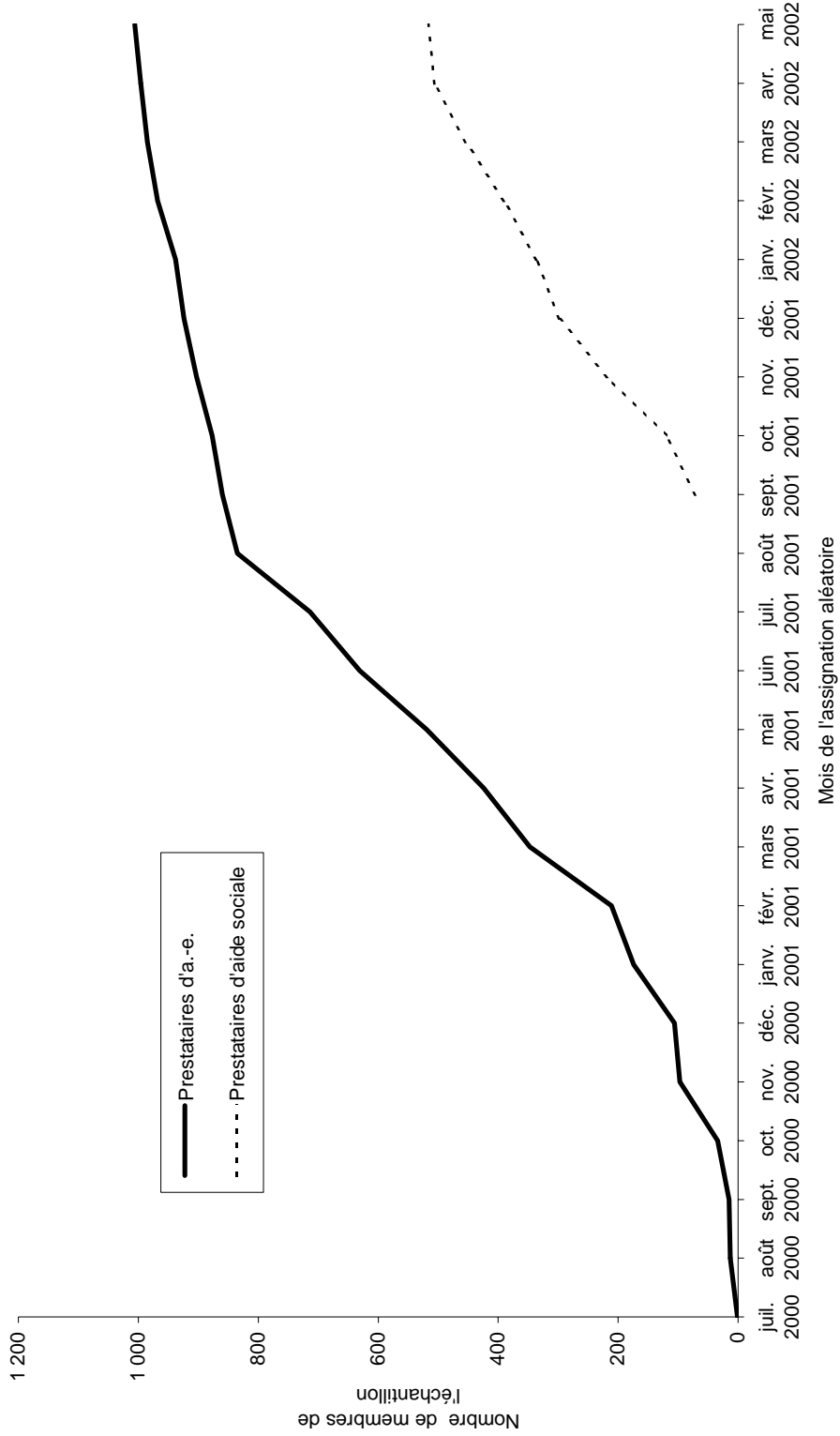


Figure 5.4 : Recrutement cumulatif au sein du PIEC de membres de l'échantillon de l'assurance-emploi et de l'aide sociale



Comme on l'avait prévu, un nombre suffisant de sujets ont pu être inscrits à l'étude pendant les deux années de la période de recrutement. De juillet 2000 à mai 2002, 1 006 prestataires d'a.-e. admissibles ont été inscrits à l'échantillon de recherche, et de septembre 2001 à mai 2002, 516 bénéficiaires d'aide sociale se sont inscrits⁹. La moitié des participants recrutés aussi bien de l'échantillon de l'a.-e. que de l'échantillon de l'aide sociale ont été assignés aléatoirement au groupe programme et l'autre moitié, au groupe témoin. Les membres de l'échantillon de recherche ont été informés de leur statut par écrit. On a rappelé aux membres du groupe témoin leur importance pour l'évaluation du PIEC. On leur a également rappelé que leur participation au projet ne compromettait en rien leur admissibilité à d'autres services normalement offerts par DRHC, le MSC-NE ou tout autre organisme gouvernemental. Les membres du groupe programme ont été invités à assister à une séance d'orientation au bureau du PIEC, à laquelle ils devaient se rendre dans les cinq semaines suivantes s'ils désiraient demeurer admissibles au PIEC. Le chapitre 8 fournit des précisions sur cette séance d'orientation et sur les procédures d'inscription au PIEC.

⁹Le premier groupe de prestataires d'aide sociale admissibles a été constitué par le MSC-NE en juin 2001 à partir du bassin de prestataires de mai 2001 mais, en raison de la longueur du processus de sélection en deux étapes pour ces sujets, le premier groupe a participé à une séance d'information en août 2001 et a été réparti aléatoirement en septembre 2001.

Chapitre 6 :

Les caractéristiques de l'échantillon de recherche

Ce chapitre décrit les principales caractéristiques de l'échantillon de recherche du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC), à partir des renseignements tirés de la formule d'inscription du PIEC et des dossiers administratifs de l'assurance-emploi (a.-e.) et de l'aide sociale. L'échantillon de recherche est constitué de 998 personnes sélectionnées parmi les prestataires d'a.-e. et de 516 personnes sélectionnées parmi les prestataires d'aide sociale¹. Le questionnaire de la formule d'inscription visait à recueillir de l'information sur les caractéristiques démographiques et socioéconomiques des participants au PIEC, et sur leurs réseaux.

Comme on le verra dans le présent chapitre, les deux échantillons sont recrutés parmi les couches défavorisées de la population, mais ils diffèrent à bien des égards.

De façon générale, on observe les caractéristiques suivantes parmi les membres de l'échantillon d'a.-e. :

- Il y avait plus d'hommes que de femmes et plus de personnes avaient entre 35 et 54 ans.
- La plupart avaient un diplôme d'études secondaires, mais peu avaient un niveau de scolarité plus élevé.
- La plupart vivaient dans des ménages composés de deux personnes ou plus et où deux adultes contribuaient au revenu. Dans la plupart des cas, le revenu du ménage avait été inférieur à 30 000 \$ pendant les 12 mois précédant l'inscription.
- Ils possédaient une vaste expérience de travail mais étaient sans emploi pour les raisons suivantes : mise à pied saisonnière et non saisonnière, fin de contrat ou déménagement ou fermeture de l'entreprise qui les employait.
- La grande majorité avaient vécu au Cap-Breton toute leur vie et avaient des liens sociaux solides avec la collectivité.
- La plupart avaient des réseaux sociaux petits, denses et homogènes.
- La grande majorité des sujets ont dit être en bonne santé.

¹Au total, 1 006 personnes sélectionnées parmi les prestataires d'a.-e. ont rempli une formule d'inscription. Toutefois, huit personnes ont été écartées de l'analyse de recherche. Sept de celles-ci habitaient la réserve d'Eskasoni qui, bien qu'elle soit entourée par la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), n'en fait pas partie officiellement. Ces personnes répondaient aux critères d'admissibilité aux fins de la sélection des sujets parmi les prestataires d'a.-e. et ont pu s'inscrire au PIEC. Toutefois, on a décidé de les retirer de l'échantillon de recherche étant donné que la nature des paiements de transfert et de l'aide auxquels elles ont droit diffèrent considérablement de ce que les autres membres de l'échantillon reçoivent. L'autre personne a été retirée de l'étude parce que le contrôle d'intégrité des données effectué par Statistique Canada a révélé qu'elle n'avait pas été sélectionnée aux fins du PIEC. Elle avait le même nom et vivait à la même adresse que la personne à qui l'on avait offert de participer au PIEC et, de cette façon, avait pu déjouer le premier contrôle. Une fois l'erreur découverte, des contrôles plus rigoureux d'intégrité des données ont immédiatement été instaurés, pour éviter que cette situation ne se reproduise.

Les réponses obtenues sur les formulaires d'inscription des volontaires sélectionnés parmi les assistés sociaux ont révélé les caractéristiques suivantes :

- Il y avait plus de femmes que d'hommes; elles avaient entre 25 et 44 ans et vivaient sans mari ni conjoint.
- La plupart de ces sujets vivaient dans des ménages composés de deux personnes ou plus, où une seule contribuait au revenu du ménage; chez la plupart, ce revenu était inférieur à 20 000 \$, et plus de la moitié de l'échantillon ont déclaré avoir un revenu inférieur à 10 000 \$.
- Ces sujets étaient moins nombreux à posséder une vaste expérience de travail ou à avoir eu un lien prolongé avec le secteur dans lequel ils travaillaient en dernier.
- La majorité avaient vécu au Cap-Breton toute leur vie.
- La plupart avaient des réseaux sociaux petits, denses et homogènes, comme dans le cas des prestataires d'a.-e.
- Ces sujets étaient un peu moins nombreux que ceux de l'échantillon de l'a.-e. à déclarer être en bonne santé.

Les sections qui suivent fournissent des précisions sur les résultats de certaines mesures, présentés séparément pour les prestataires d'a.-e. et les assistés sociaux. Un tableau complet de toutes les mesures recueillies sur la formule d'inscription figure à l'annexe H.

ÉCHANTILLON DES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI INSCRITS

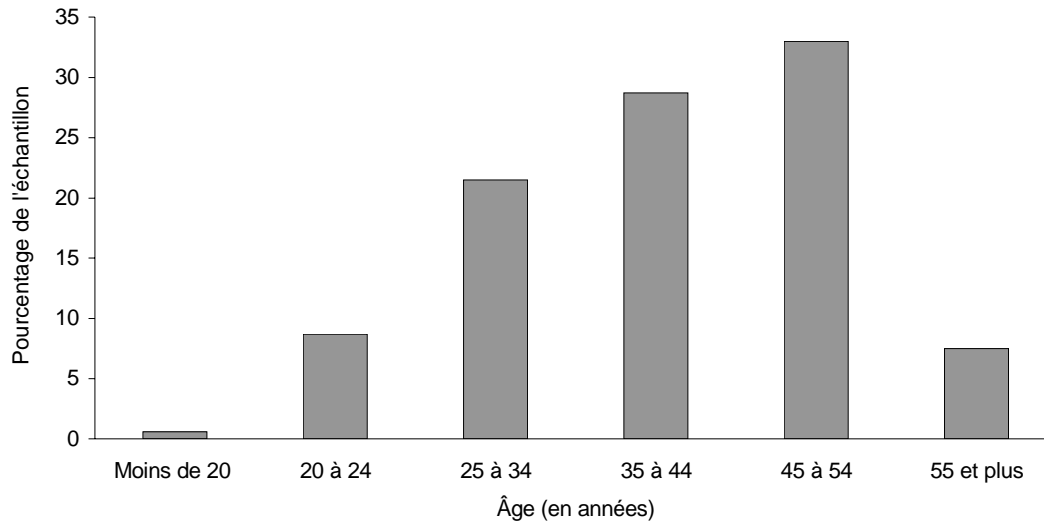
Caractéristiques démographiques

Dans cette section, on examine d'abord les volontaires prestataires d'a.-e. selon leur sexe, leur âge, leurs études et la composition et le revenu du ménage.

Sexe et âge

La majorité des membres de l'échantillon de l'a.-e. étaient des hommes (58,4 %) et avaient entre 25 et 54 ans. La figure 6.1 indique la proportion des membres de l'échantillon appartenant à chaque groupe d'âge. Un tiers de l'échantillon de l'a.-e. de l'étude avaient entre 45 et 54 ans. Seulement 9,3 % étaient de jeunes travailleurs (moins de 25 ans) et 7,5 % avaient 55 ans ou plus. La moyenne d'âge des membres de l'échantillon de l'a.-e. était de 40,3 ans (non indiqué).

Figure 6.1 : Âge des volontaires participant au PIEC sélectionnés parmi les prestataires d'a.-e.



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus sur la formule d'inscription du PIEC.

Études

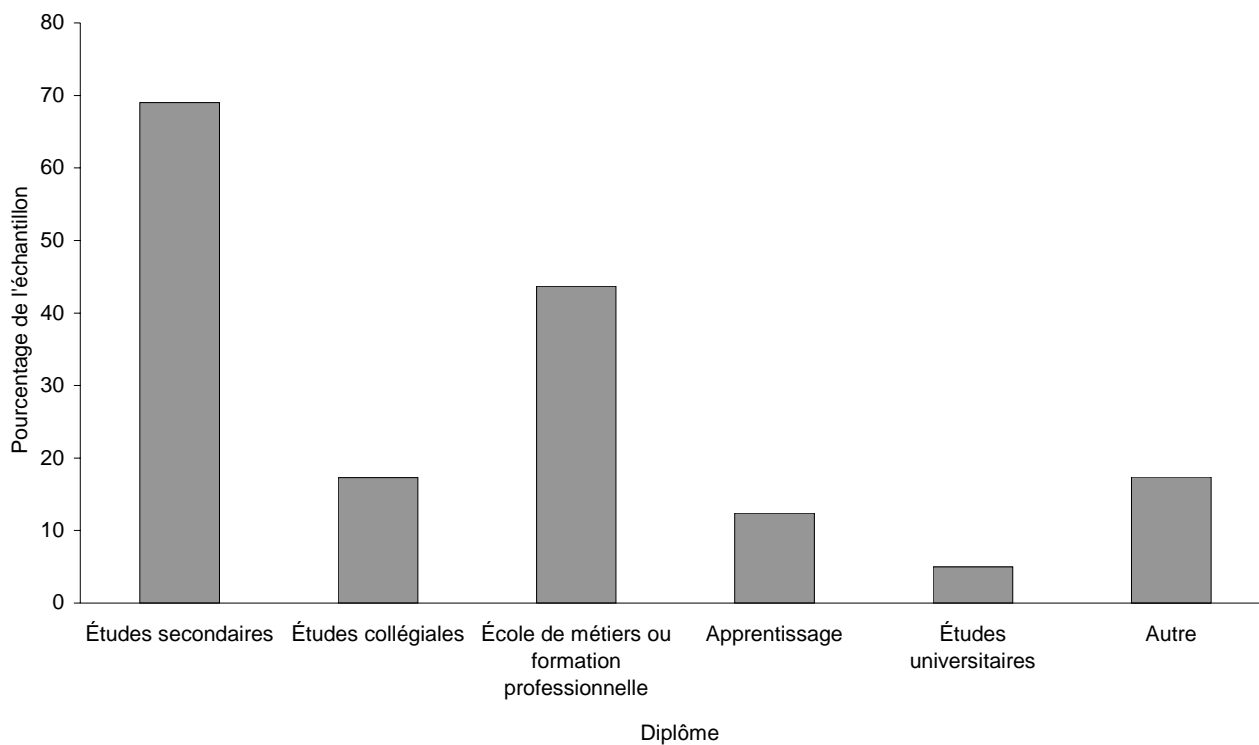
Les prestataires d'a.-e. participant au PIEC avaient, en général, un diplôme d'études secondaires, mais seulement environ un cinquième d'entre eux avaient obtenu un diplôme d'études collégiales ou universitaires. Par exemple, 69 % ont déclaré avoir un diplôme d'études secondaires, 17,3 % un diplôme d'études collégiales et 5 %, un diplôme universitaire. Une grande portion des sujets de l'a.-e., soit 43,7 %, détenaient un diplôme d'une école de métiers ou de formation professionnelle et 12,4 % avaient un diplôme d'apprentissage. La scolarité des volontaires de l'a.-e. est comparable à celle de la population générale du comté du Cap-Breton. Ainsi, selon Statistique Canada, 32,2 % des habitants du comté du Cap-Breton, âgés de 25 à 64 ans, n'avaient pas de diplôme d'études secondaires (Statistique Canada, 2003b), tandis que le pourcentage correspondant chez les membres de l'échantillon de l'a.-e. était de 31 %.

Composition du ménage et revenu du ménage

Comme l'indique la figure 6.3, la grande majorité des membres de l'échantillon de l'a.-e. vivaient dans des ménages composés de deux personnes ou plus. Seulement 7 % des sujets ont déclaré habiter seuls. Plus de la moitié (55,3 %) des membres de l'échantillon vivaient dans un ménage composé d'adultes seulement (non indiqué).

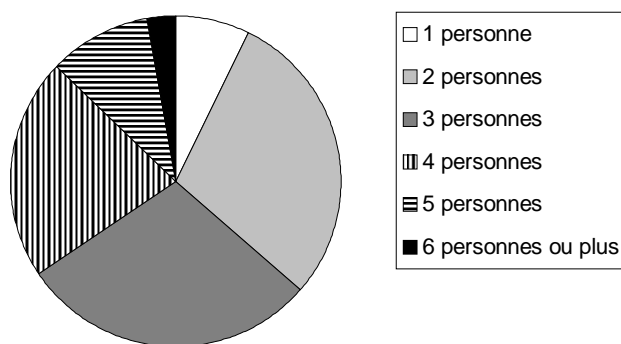
Selon la figure 6.4, 30 % des sujets de l'a.-e. vivaient dans des ménages où une seule personne contribuait au revenu, tandis que 58,2 % étaient des ménages où deux adultes contribuaient au revenu. La figure 6.5, qui résume la distribution des revenus de ménage pour les membres de l'échantillon de l'a.-e., montre que ce groupe ne jouissait pas d'un revenu confortable. Soixante-cinq pour cent des membres de l'échantillon de l'a.-e. faisaient partie de ménages dont le revenu était inférieur à 30 000 \$.

Figure 6.2 : Diplôme d'études des sujets de l'échantillon de l'assurance-emploi



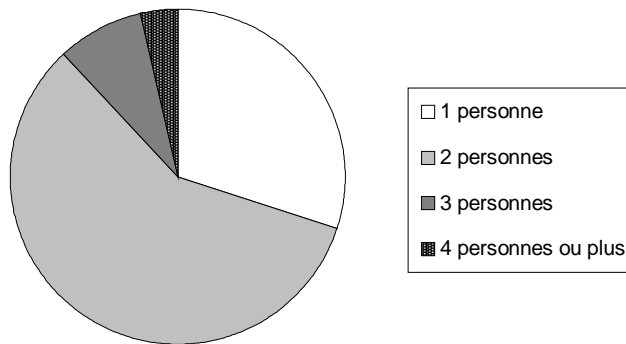
Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Figure 6.3 : Nombre de personnes dans le ménage, membres de l'échantillon de l'a.-e.



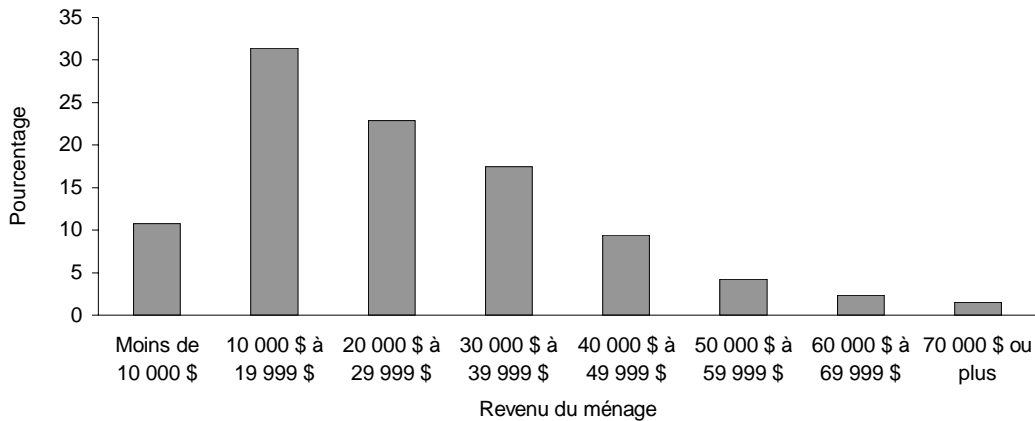
Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Figure 6.4 : Nombre de personnes contribuant au revenu du ménage, membres de l'échantillon de l'a.-e.



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Figure 6.5 : Revenu du ménage des membres de l'échantillon de l'a.-e.



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Caractéristiques sur le plan de l'emploi

Il est clair, d'après les données, que la grande majorité des membres de l'échantillon de l'a.-e. ont eu un lien avec le marché du travail pendant de nombreuses années. Comme l'indique le tableau 6.1, 74 % d'entre eux ont déclaré avoir travaillé pendant 10 ans ou plus depuis l'âge de 16 ans. Le tableau révèle également qu'une proportion importante des membres de l'échantillon de l'a.-e. ont eu un lien prolongé avec un employeur ou une industrie unique — 37,8 % ont déclaré avoir travaillé pour une seule société dans les cinq années précédant l'inscription au projet et 43 % ont dit avoir travaillé dans la même industrie pendant 10 ans ou plus.

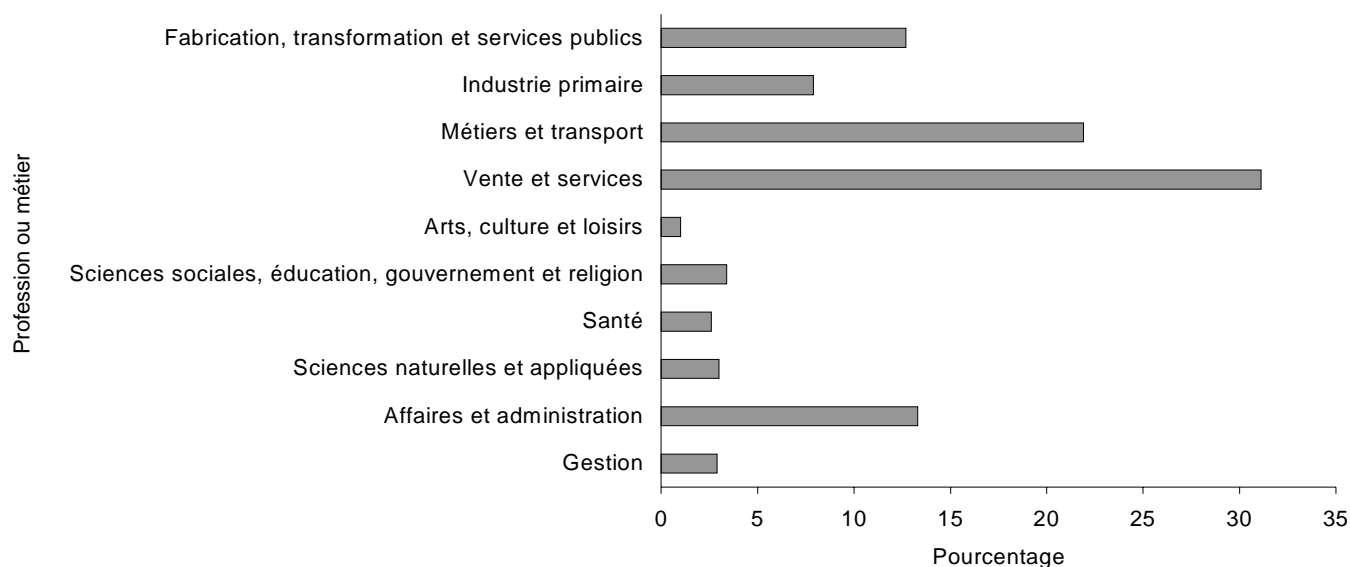
Tableau 6.1 : Antécédents de travail des membres de l'échantillon de l'a.-e.

| Caractéristiques des membres de l'échantillon de l'a.-e. sur le plan de l'emploi | Pourcentage de l'échantillon de l'a.-e. |
|---|---|
| Nombre d'années dans un emploi rémunéré depuis l'âge de 16 ans | |
| Moins d'un an | 3,7 |
| 1 à 2 ans | 3,0 |
| 3 à 5 ans | 9,4 |
| 6 à 9 ans | 9,9 |
| 10 ans ou plus | 74,0 |
| Nombre de sociétés où les sujets ont travaillé dans les 5 dernières années | |
| N'ont pas travaillé dans les 5 dernières années | 0,5 |
| 1 société | 37,8 |
| 2 à 3 sociétés | 43,9 |
| 4 à 5 sociétés | 13,7 |
| 6 sociétés ou plus | 4,0 |
| Nombre d'années passées dans la dernière industrie où ils ont été employés | |
| Moins d'un an | 14,1 |
| 1 à 2 ans | 16,0 |
| 3 à 5 ans | 17,1 |
| 6 à 9 ans | 9,9 |
| 10 ans ou plus | 43,0 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Les membres de l'échantillon de l'a.-e. gagnaient, en moyenne, 11,36 \$ l'heure dans leur emploi précédent. Comme l'illustre la figure 6.6, les groupes professionnels les plus fréquents étaient la vente et les services (31,1 %), les métiers et le transport (21,9 %) et les affaires et l'administration (13,3 %).

Figure 6.6 : Profession ou métier des membres de l'échantillon de l'a.-e. dans le dernier emploi occupé



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Raisons de la perte d'emploi et possibilités de rappel

Comme le signale le tableau 6.2, les raisons de la perte du dernier emploi variaient d'un répondant à l'autre, mais étaient concentrées dans quatre catégories. La raison la plus souvent citée était la mise à pied non saisonnière (27,8 %). Par ailleurs, 21 % des répondants ont déclaré que leur emploi avait pris fin à cause de sa nature saisonnière. La fin d'un contrat ou d'un emploi temporaire était la raison citée par 16,1 % des sujets, et 15 % ont déclaré que leur employeur avait fermé ou déménagé.

Tableau 6.2 : Raisons de la perte d'emploi et possibilités de rappel, membres de l'échantillon de l'a.-e.

| | Pourcentage de l'échantillon de l'a.-e. |
|---|---|
| Raisons de la cessation du dernier emploi | |
| Fin d'un contrat/emploi temporaire | 16,1 |
| Mise à pied non saisonnière | 27,8 |
| Nature saisonnière du travail | 21,0 |
| Maladie du sujet | 2,2 |
| Congé de maternité/parental | 0,6 |
| Responsabilités familiales | 2,9 |
| Fermeture ou déménagement de l'employeur | 15,0 |
| Insatisfaction face à l'emploi | 2,4 |
| Emménagement dans un nouveau domicile | 1,9 |
| Retraite | 5,4 |
| Congédiement par l'employeur | 0,6 |
| Conflit de travail | 0,6 |
| Démission | 1,9 |
| Autre | 2,9 |
| Possibilités de rappel | |
| S'attendent à retourner chez le dernier employeur | 31,2 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Note : Les chiffres fournis pourraient ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

Selon les données, il semble que la perte de l'emploi était vraisemblablement une situation temporaire pour une grande partie de l'échantillon — 31,2 % s'attendaient à retourner à leur dernier emploi à un moment donné. Toutefois, la plupart des membres de l'échantillon qui s'attendaient à être rappelés n'avaient pas de date de rappel précise. Étant donné que le projet permet aux participants de prendre un congé sans solde pour occuper un emploi ne faisant pas partie du PIEC pendant leur période d'admissibilité de trois ans, et vu l'incertitude qui entoure les possibilités de rappel, il n'est pas surprenant qu'un grand nombre de sujets qui s'attendaient à être rappelés aient tout de même profité de l'offre de participation au PIEC.

Volonté de prendre des mesures différentes pour trouver un emploi

On a posé aux participants du PIEC une série de questions afin de sonder leur volonté d'essayer de nouvelles stratégies pour obtenir un emploi. Comme on le voit au tableau 6.3, presque tous les membres de l'échantillon de l'a.-e. se sont dits disposés à suivre une formation complémentaire (97,6 %) ou à travailler dans un type d'emploi différent ou dans une industrie différente (91,1 %). Seule une petite proportion de sujets étaient intéressés à déménager de façon permanente à l'extérieur du Cap-Breton (17,5 %) ou à déménager une partie de l'année (28,6 %) pour obtenir un emploi.

Tableau 6.3 : Volonté de prendre des mesures différentes pour trouver un emploi, membres de l'échantillon de l'a.-e.

| | Pourcentage de l'échantillon de l'a.-e. |
|--|---|
| Suivraient une formation complémentaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi | 97,6 |
| Travailleraient dans un type d'emploi différent ou une industrie différente pour obtenir un emploi | 91,1 |
| Déménageraient de façon permanente à l'extérieur du Cap-Breton pour obtenir un emploi | 17,5 |
| Déménageraient une partie de l'année pour obtenir un emploi | 28,6 |
| Travailleraient pour un salaire inférieur pour obtenir un emploi | 51,0 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

La majorité des membres de l'échantillon de prestataires d'a.-e. (51 %) se sont dits disposés à travailler pour un salaire inférieur à ce qu'ils gagnaient dans leur dernier poste, pour obtenir un emploi. Ce résultat est conforme au salaire d'acceptation moyen déclaré de 9,55 \$ (non indiqué), qui est inférieur au salaire moyen dans le plus récent emploi². Le fait que les sujets se soient volontairement inscrits au PIEC indique également qu'ils sont prêts à accepter, quoique pour une courte période, un emploi moins rémunérateur.

Attachement à la collectivité et réseaux

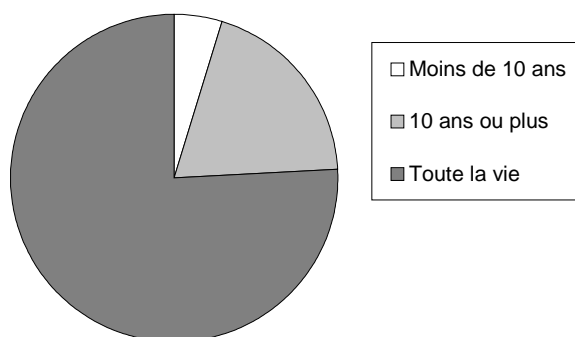
Par diverses questions, on a sondé les membres de l'étude pour connaître leur attachement à la collectivité et leurs liens à l'intérieur de la collectivité. On leur a demandé notamment depuis combien de temps ils vivaient au Cap-Breton et à leur adresse actuelle, s'ils avaient des parents au Cap-Breton et le nombre de contacts pouvant les aider dans diverses situations.

Attachement à la collectivité

Comme le décrivent les figures 6.7 et 6.8, il est bien clair que les membres de l'échantillon de l'a.-e. avaient des liens sociaux solides avec le Cap-Breton. Un peu plus des trois quarts des répondants avaient vécu au Cap-Breton toute leur vie, et 19,6 % y avaient vécu pendant 10 ans ou plus. Au total, plus de la moitié vivaient à leur domicile actuel depuis 10 ans ou plus ou y avaient vécu toute leur vie. Autre indication de liens sociaux solides avec le Cap-Breton : la grande majorité des membres de l'échantillon ont affirmé avoir des parents, en plus de ceux vivant dans le ménage, qui habitent au Cap-Breton (97 %, non indiqué).

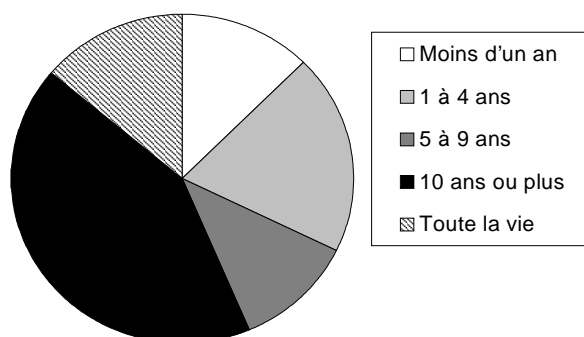
²Le salaire d'acceptation est le salaire minimal qu'une personne est prête à accepter lorsqu'elle doit décider si elle prend l'emploi qu'on lui propose. Au moment de l'inscription, l'enquête de référence demandait aux candidats quel était le salaire minimal qu'ils étaient disposés à accepter pour leur prochain emploi.

Figure 6.7 : Nombre d'années vécues au Cap-Breton, membres de l'échantillon de l'a.-e.



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Figure 6.8 : Nombre d'années à l'adresse actuelle, membres de l'échantillon de l'a.-e.



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Réseau social

En moyenne, les membres de l'échantillon de l'a.-e. avaient 10 contacts à qui ils pouvaient demander différents types d'aide. Ils avaient en moyenne six contacts à qui ils pouvaient demander de l'aide pour des tâches domestiques, trois contacts pour des conseils spécialisés, cinq contacts pour un soutien affectif et quatre contacts qui pouvaient les aider à trouver un emploi (voir le tableau 6.4).

Tableau 6.4 : Réseau social des membres de l'échantillon de l'a.-e.

| Caractéristiques du réseau | Pourcentage de l'échantillon de l'a.-e. |
|--|---|
| Nombre de contacts pour une aide dans les activités domestiques | |
| Aucun | 4,0 |
| 1 à 2 contacts | 24,6 |
| 3 à 5 contacts | 39,6 |
| 6 à 10 contacts | 21,5 |
| 11 contacts ou plus | 10,3 |
| Moyenne | 5,6 |
| Médiane | 4,0 |

(suite)

Tableau 6.4 : Réseau social des membres de l'échantillon de l'a.-e. (suite)

| Caractéristiques du réseau | Pourcentage de l'échantillon de l'a.-e. |
|---|--|
| Nombre de contacts pour une aide spécialisée (p. ex., juridique, médicale, financière) | |
| Aucun | 12,4 |
| 1 à 2 contacts | 43,7 |
| 3 à 5 contacts | 33,5 |
| 6 à 10 contacts | 8,8 |
| 11 contacts ou plus | 1,6 |
| Moyenne | 2,9 |
| Médiane | 2,0 |
| Nombre de contacts pour une aide affective | |
| Aucun | 4,2 |
| 1 à 2 contacts | 26,1 |
| 3 à 5 contacts | 39,5 |
| 6 à 10 contacts | 20,6 |
| 11 contacts ou plus | 9,6 |
| Moyenne | 5,5 |
| Médiane | 4,0 |
| Nombre de contacts pour une aide dans la recherche d'emploi | |
| Aucun | 10,1 |
| 1 à 2 contacts | 30,8 |
| 3 à 5 contacts | 37,1 |
| 6 à 10 contacts | 17,2 |
| 11 contacts ou plus | 4,8 |
| Moyenne | 4,2 |
| Médiane | 3,0 |
| Nombre total de contacts | |
| Aucun | 2,2 |
| 1 à 2 contacts | 9,5 |
| 3 à 5 contacts | 29,4 |
| 6 à 10 contacts | 30,9 |
| 11 contacts ou plus | 27,9 |
| Moyenne | 9,7 |
| Médiane | 6,0 |
| Combien de ces contacts se connaissent à votre avis? | |
| Tous | 36,7 |
| La plupart | 37,4 |
| Certains d'entre eux | 21,0 |
| Très peu d'entre eux | 1,6 |
| Aucun d'entre eux | 1,5 |
| Ne sait pas | 1,8 |
| Combien de ces contacts ont les mêmes opinions politiques que vous, à votre avis? | |
| Tous | 5,9 |
| La plupart | 14,8 |
| Certains d'entre eux | 29,2 |
| Très peu d'entre eux | 3,3 |
| Aucun d'entre eux | 1,7 |
| Ne sait pas | 45,1 |

(suite)

Tableau 6.4 : Réseau social des membres de l'échantillon de l'a.-e. (suite)

| Caractéristiques du réseau | Pourcentage de l'échantillon de l'a.-e. |
|--|---|
| Combien de ces contacts ont les mêmes croyances religieuses que vous, à votre avis? | |
| Tous | 15,8 |
| La plupart | 29,8 |
| Certains d'entre eux | 26,2 |
| Très peu d'entre eux | 3,8 |
| Aucun d'entre eux | 1,9 |
| Ne sait pas | 22,4 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

En général, les contacts des membres de l'échantillon de l'a.-e. se connaissent : 36,7 % des sujets ont déclaré que tous se connaissaient; 37,4 % ont affirmé que la plupart se connaissaient; 21 % ont dit que certains d'entre eux se connaissaient. Aux yeux du PIEC, l'interconnectivité des contacts de chaque répondant sert de mesure pour la densité des relations dans son réseau (Johnson, 2003, p. 24). Les résultats ci-dessus révèlent donc que les membres de l'échantillon ont des réseaux relativement denses.

L'homogénéité du réseau de chaque répondant a été mesurée par des questions sur la ressemblance entre le volontaire participant au PIEC et ses contacts. Deux de ces questions portaient sur les opinions politiques et les croyances religieuses. Les réponses indiquent que la plupart des volontaires participant au PIEC partagent des caractéristiques semblables avec leurs contacts. Comme Johnson (2003) le fait valoir, on s'attend à ce qu'au fil du temps, le PIEC augmente la taille et la diversité du réseau de chaque participant.

Bénévolat et participation communautaire

Les réponses aux questions sur le bénévolat et la participation à des groupes communautaires révèlent que les membres de l'échantillon de l'a.-e. jouent un rôle dans l'économie sociale de la MRCB. Cinquante-deux pour cent (non indiqué) de l'échantillon ont déclaré avoir fait du bénévolat dans un groupe ou un organisme durant les 12 mois précédant leur inscription au PIEC, tandis que 87 % (non indiqué) ont aussi apporté de l'aide à des personnes à l'extérieur de leur ménage, mais non par l'intermédiaire d'un groupe ou d'un organisme. Une importante proportion, soit 47 %, ont dit avoir participé aux activités d'un groupe ou d'un organisme communautaire au cours des 12 mois précédant leur inscription au PIEC (non indiqué).

État de santé

La dernière section de l'enquête mesurait l'état de santé général des sujets de l'échantillon et cherchait à savoir s'ils avaient eu des difficultés à effectuer diverses activités à cause d'un problème de santé. Comme l'indique le tableau 6.5, 81,6 % des sujets ont affirmé qu'en général, leur santé était très bonne ou excellente.

Tableau 6.5 : État de santé des membres de l'échantillon de l'a.-e.

| Caractéristiques sur le plan de la santé | Pourcentage de l'échantillon de l'a.-e. |
|---|--|
| En général, ma santé est | |
| Excellente | 32,0 |
| Très bonne | 49,6 |
| Bonne | 16,5 |
| Passable/mauvaise | 1,9 |
| J'ai de la difficulté à entendre, voir, communiquer, marcher, monter les escaliers, me pencher, apprendre ou effectuer d'autres activités semblables | |
| Parfois/souvent | 21,7 |
| Jamais | 78,3 |
| J'ai une maladie physique ou mentale ou un problème de santé qui réduit la quantité ou le type d'activités que je peux faire à la maison | |
| Parfois/souvent | 12,7 |
| Jamais | 87,3 |
| J'ai une maladie physique ou mentale ou un problème de santé qui réduit la quantité ou le type d'activités que je peux faire au travail ou à l'école | |
| Parfois/souvent | 13,5 |
| Jamais | 86,5 |
| J'ai une maladie physique ou mentale ou un problème de santé qui réduit la quantité ou le type d'activités que je peux faire dans des domaines comme les loisirs et le transport | |
| Parfois/souvent | 12,5 |
| Jamais | 87,5 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Seulement 1,9 % des membres de l'échantillon ont déclaré que leur santé était passable ou mauvaise. Quelques-uns ont affirmé souffrir parfois ou souvent d'un problème physique ou affectif. Plus de 20 % ont dit avoir de la difficulté à entendre, voir ou communiquer. Environ 13 % ont rapporté des problèmes physiques ou affectifs qui limitaient leurs activités à la maison, au travail ou à l'école, dans leurs loisirs ou pour le transport.

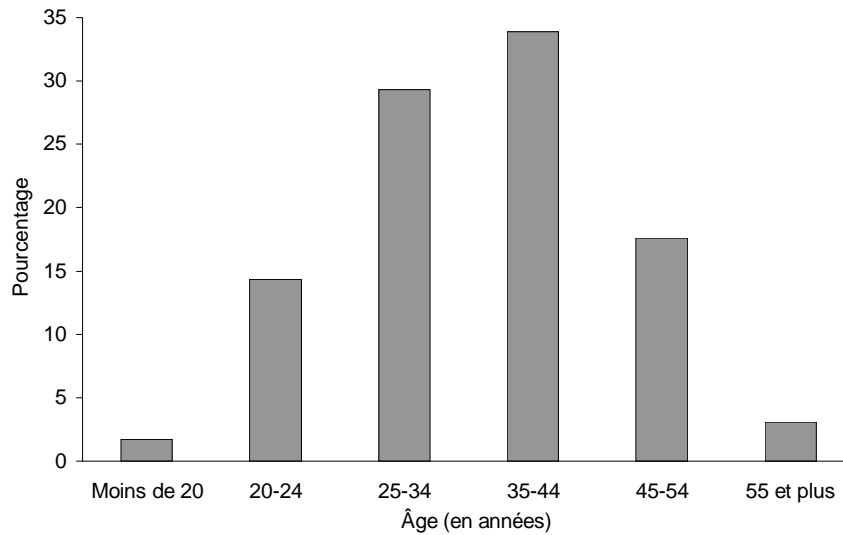
ÉCHANTILLON DES PRESTATAIRES D'AIDE SOCIALE INSCRITS

Caractéristiques démographiques

Sexe, état matrimonial et âge

Les caractéristiques individuelles des membres de l'échantillon des assistés sociaux inscrits correspondent aux caractéristiques habituelles de ces prestataires. Par exemple, la majorité des membres de l'échantillon de l'aide sociale inscrits au PIEC étaient des femmes (61,8 %) vivant sans mari ni conjoint (81,4 %). On constate également que les membres de l'échantillon de l'aide sociale inscrits n'étaient pas principalement de jeunes adultes. Ils avaient en moyenne 35,7 ans, et un peu plus du tiers (33,9 %) avaient entre 35 et 44 ans (voir la figure 6.9).

Figure 6.9 : Âge des volontaires participant au PIEC sélectionnés parmi les prestataires d'aide sociale

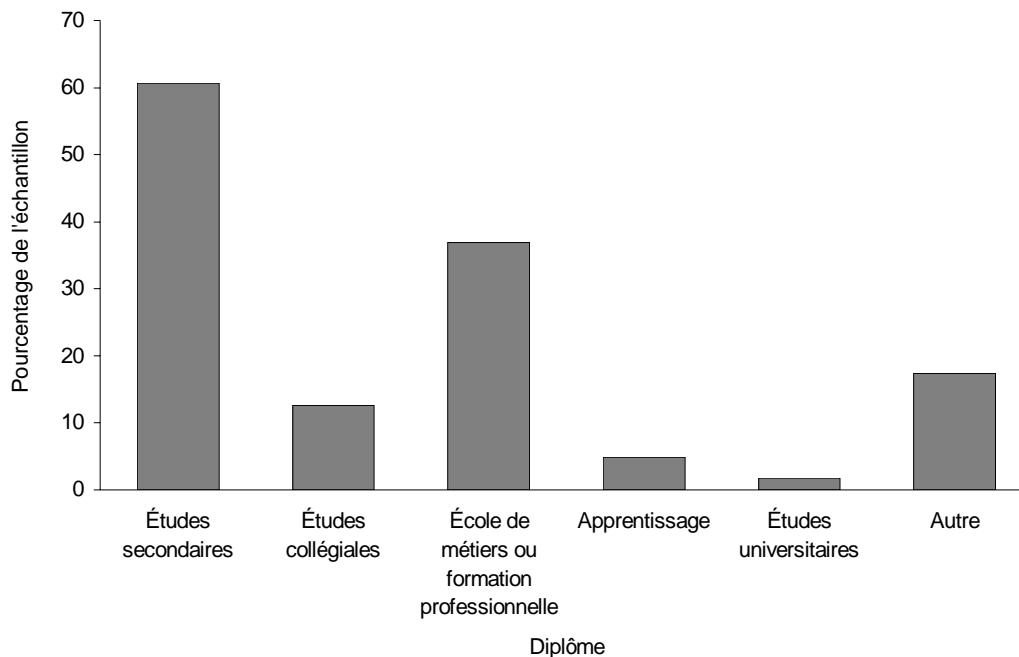


Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Études

Selon les diplômes détenus par les membres de ce groupe, leurs perspectives d'emploi futures devraient en général être prometteuses. La plupart des membres de l'échantillon de l'aide sociale ont déclaré avoir un diplôme d'études secondaires (60,7 %); plus d'un tiers (36,9 %) détenaient un diplôme d'une école de métiers ou de formation professionnelle et un huitième (12,6 %) ont déclaré posséder un diplôme d'études collégiales (voir la figure 6.10).

Figure 6.10 : Diplôme d'études des sujets de l'échantillon de l'aide sociale

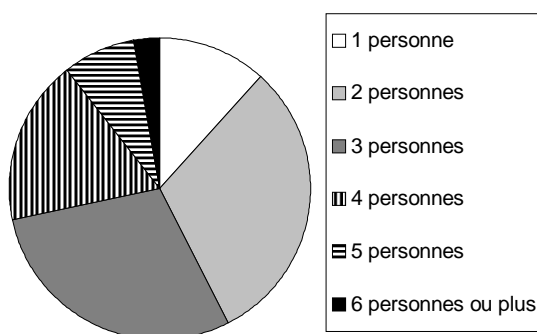


Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Composition et revenu du ménage

Étant donné que les assistés sociaux ont, en général, des personnes à charge, il n'est pas surprenant, comme le laisse voir la figure 6.11, qu'une grande partie de ces sujets vivent dans des ménages composés de deux personnes ou plus (88,3 %). Par ailleurs, un programme d'emploi comme le PIEC, qui ne prévoit pas d'allocation pour garde d'enfants, pourrait être plus attrayant pour les personnes célibataires physiquement aptes et sans personnes à charge. Néanmoins, seule une petite partie des membres de l'échantillon de l'aide sociale (11,7 %) ont déclaré vivre seuls, ce qui laisse croire que le PIEC a attiré un éventail varié de prestataires d'aide sociale.

Figure 6.11 : Nombre de personnes dans le ménage, membres de l'échantillon de l'aide sociale

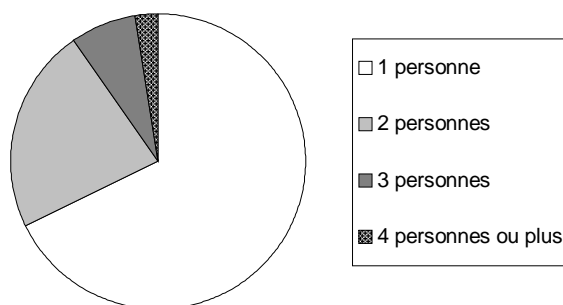


Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Trente-huit pour cent des répondants ont déclaré qu'il n'y avait pas d'enfant dans le ménage, tandis que 62 % ont dit vivre dans des ménages comptant au moins une personne de moins de 18 ans. Dans la grande majorité des ménages comptant des enfants, le plus jeune avait moins de 13 ans.

Comme le démontre la figure 6.12, 68 % des membres de l'échantillon de l'aide sociale ont indiqué qu'une seule personne contribuait au revenu du ménage, alors que 23 % d'entre eux vivaient dans des ménages à deux revenus.

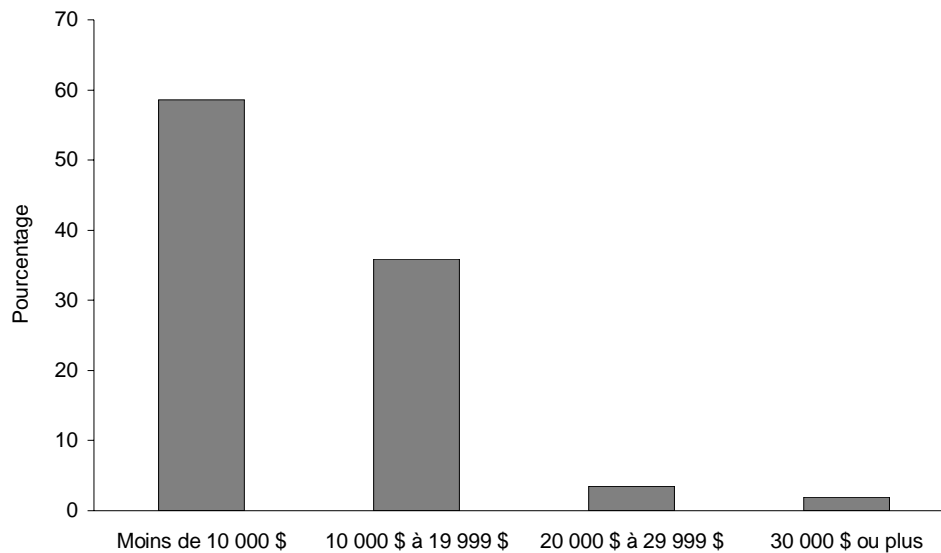
Figure 6.12 : Personnes contribuant au revenu du ménage, membres de l'échantillon de l'aide sociale



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

La distribution des revenus du ménage montre sans équivoque que les membres de l'échantillon de l'aide sociale constituent un groupe très défavorisé. Comme l'indique la figure 6.13, 95 % des membres de l'échantillon de l'aide sociale avaient un revenu de ménage brut, y compris les prestations d'aide sociale, de moins de 20 000 \$ pour les 12 mois précédant l'inscription. Plus de la moitié (58,6 %) signalaient un revenu du ménage de moins de 10 000 \$ pour les 12 mois précédant l'inscription.

Figure 6.13 : Revenu du ménage, membres de l'échantillon de l'aide sociale



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Caractéristiques sur le plan de l'emploi

Comme on le voit au tableau 6.6, une grande portion des membres de l'échantillon de l'aide sociale (90,1 %) avaient déjà eu un lien, sous une forme ou une autre, avec le marché du travail. Un cinquième avaient travaillé pendant moins d'un an depuis l'âge de 16 ans, et un tiers avaient travaillé 10 ans ou plus. Le reste des membres de l'échantillon étaient distribués assez également entre des périodes de travail d'un à deux ans (10,5 %), trois à cinq ans (14,3 %) et six à neuf ans (12,3 %).

On a demandé aux répondants qui avaient eu un lien avec le marché du travail depuis l'âge de 16 ans de fournir des précisions sur leur dernier emploi. Pour un grand nombre d'entre eux (32 %), le dernier lien avec le marché du travail s'était produit plus de cinq ans avant leur inscription au PIEC. Alors que 31,1 % ont déclaré avoir travaillé pour un seul employeur durant les cinq années précédant leur inscription, 25,5 % ont dit avoir travaillé pour deux à trois sociétés pendant ce temps.

Chez les membres de l'échantillon de l'aide sociale qui possédaient une certaine expérience de travail, une portion considérable n'avaient eu qu'un lien de courte durée avec l'industrie dans laquelle ils étaient employés en dernier. En effet, 36 % avaient travaillé dans l'industrie de leur dernier emploi pendant moins d'un an et 21 % y avaient travaillé pendant un à deux ans.

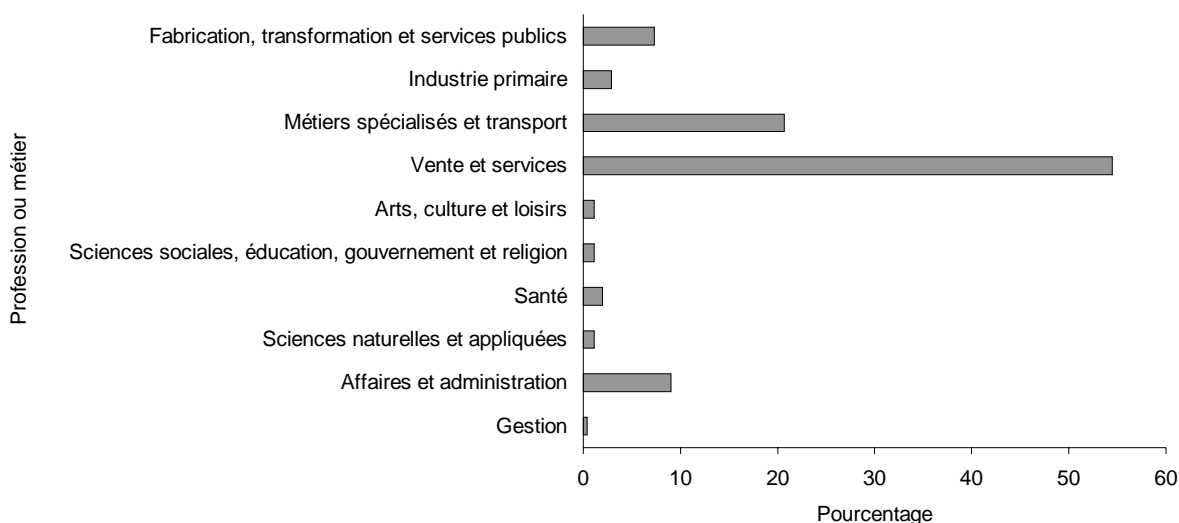
Tableau 6.6 : Antécédents de travail des membres de l'échantillon de l'aide sociale

| Caractéristiques des membres de l'échantillon de l'aide sociale sur le plan de l'emploi | Pourcentage de l'échantillon de l'aide sociale |
|---|--|
| Nombre d'années dans un emploi rémunéré depuis l'âge de 16 ans | |
| N'ont jamais travaillé | 9,9 |
| Moins d'un an | 20,1 |
| 1 à 2 ans | 10,5 |
| 3 à 5 ans | 14,3 |
| 6 à 9 ans | 12,3 |
| 10 ans ou plus | 33,0 |
| Nombre de sociétés où les sujets ont travaillé dans les 5 dernières années | |
| N'ont pas travaillé dans les 5 dernières années | 32,0 |
| 1 société | 31,1 |
| 2 à 3 sociétés | 25,5 |
| 4 à 5 sociétés | 8,0 |
| 6 sociétés ou plus | 3,5 |
| Nombre d'années passées dans la dernière industrie où ils ont été employés | |
| Moins d'un an | 35,6 |
| 1 à 2 ans | 21,2 |
| 3 à 5 ans | 17,3 |
| 6 à 9 ans | 7,6 |
| 10 ans ou plus | 18,3 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Comme le montre la figure 6.14, les métiers et professions les plus fréquents chez les membres de l'échantillon de l'aide sociale qui avaient travaillé étaient la vente et les services (54,5 %), les métiers et le transport (20,7 %) et les affaires et l'administration (9 %).

Figure 6.14 : Métier ou profession des membres de l'échantillon de l'aide sociale dans le dernier emploi occupé



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Raisons de la perte d'emploi et possibilités de rappel

Les membres de l'échantillon de l'aide sociale possédant une expérience de travail gagnaient en moyenne 8,06 \$ l'heure dans leur dernier emploi. Comme l'indique le tableau 6.7, lorsqu'on leur a demandé pourquoi leur dernier emploi avait pris fin, la plupart des sujets ont cité l'une des raisons suivantes : mise à pied non saisonnière (19,7 %), fin d'un contrat ou d'un emploi temporaire (19,1 %) et responsabilités familiales (10 %). Peu d'entre eux s'attendaient à être rappelés par leur dernier employeur (7,1 %).

Tableau 6.7 : Raisons de la perte d'emploi et possibilités de rappel, membres de l'échantillon de l'aide sociale

| | Pourcentage de l'échantillon de l'aide sociale |
|---|--|
| Raisons de la cessation de l'emploi le plus récent | |
| Fin d'un contrat/emploi temporaire | 19,1 |
| Mise à pied non saisonnière | 19,7 |
| Nature saisonnière du travail | 5,4 |
| Maladie du sujet | 7,1 |
| Congé de maternité ou parental | 8,0 |
| Responsabilités familiales | 10,0 |
| Fermeture ou déménagement de l'employeur | 6,9 |
| Retour à l'école | 3,5 |
| Insatisfaction à l'égard du travail | 6,5 |
| Déménagement dans un nouveau domicile | 4,8 |
| Congédiement par l'employeur | 3,5 |
| Conflit de travail | +++ |
| Démission | 2,6 |
| Autre | 2,4 |
| Possibilités de rappel | |
| S'attendent à retourner chez le dernier employeur | 7,1 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Notes : Les chiffres fournis pourraient ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

+++ indique que ce chiffre est basé sur un échantillon de moins de cinq sujets. Pour protéger les renseignements personnels des sujets de l'étude, les statistiques fondées sur des groupes de moins de cinq répondants ne sont pas publiées par la SRSA.

Volonté de prendre des mesures différentes pour trouver un emploi

Comme le révèle le tableau 6.8, un très grand nombre de membres de l'échantillon de l'aide sociale se sont dits intéressés à suivre une formation complémentaire (97,1 %) ou à travailler dans un type d'emploi différent ou dans une industrie différente (82,4 %) pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Par contre, un moins grand nombre d'entre eux se sont dits intéressés à déménager à l'extérieur du Cap-Breton pour trouver un emploi; 19,9 % étaient disposés à déménager de façon permanente à l'extérieur du Cap-Breton, tandis que 24,7 % accepteraient de déménager une partie de l'année dans ce but. La possibilité de travailler pour un salaire inférieur à celui de leur dernier emploi a été rejetée par la plupart des membres de l'échantillon de l'aide sociale (61,9 %). Néanmoins, la moyenne du salaire minimal acceptable pour eux (7,71 \$) est légèrement inférieure à la moyenne du dernier salaire déclaré par ceux qui ont déjà travaillé.

Tableau 6.8 : Volonté de prendre des mesures différentes pour trouver un emploi, membres de l'échantillon de l'aide sociale

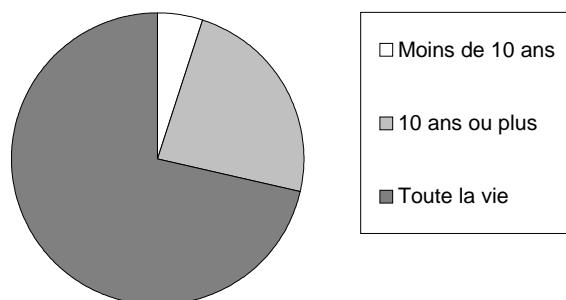
| | Pourcentage de l'échantillon de l'aide sociale |
|--|--|
| Suivraient une formation complémentaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi | 97,1 |
| Travailleraient dans un type d'emploi différent ou une industrie différente pour obtenir un emploi | 82,4 |
| Déménageraient de façon permanente à l'extérieur du Cap-Breton pour obtenir un emploi | 19,9 |
| Déménageraient une partie de l'année pour obtenir un emploi | 24,7 |
| Travailleraient pour un salaire inférieur pour obtenir un emploi | 38,1 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Attachement à la collectivité

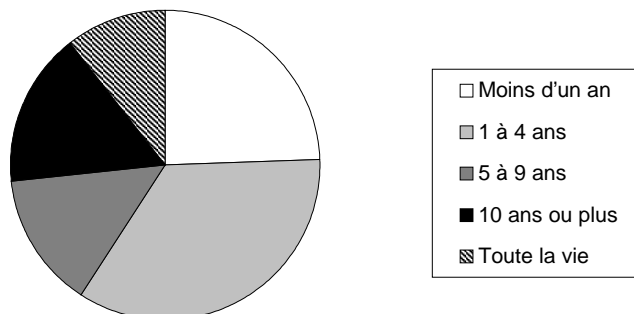
Comme on le voit à la figure 6.15, les membres de l'échantillon de l'aide sociale avaient, eux aussi, noué des liens solides avec leur collectivité. Soixante-douze pour cent ont répondu qu'ils avaient vécu au Cap-Breton toute leur vie et 24 % y avaient vécu pendant 10 ans ou plus. Le nombre d'années passées à l'adresse actuelle, indiqué à la figure 6.16, variait beaucoup plus. Par exemple, 24,4 % des sujets avaient vécu à leur adresse actuelle pendant moins d'un an, 34,9 % pendant un à quatre ans, 14,2 % pendant cinq à neuf ans, 15,9 % pendant 10 ans ou plus, et 10,7 % toute leur vie. Presque tous les membres de l'échantillon de l'aide sociale (97,3 %) ont affirmé avoir des parents (à l'exclusion de ceux faisant partie de leur ménage) qui vivaient au Cap-Breton.

Figure 6.15 : Nombre d'années vécues au Cap-Breton, membres de l'échantillon de l'aide sociale



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Figure 6.16 : Nombre d'années à l'adresse actuelle, membres de l'échantillon de l'aide sociale



Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

Réseaux

Comme on le constate au tableau 6.9, les membres de l'échantillon de l'aide sociale avaient en général des réseaux de contacts relativement petits, denses et homogènes. En moyenne, les membres de l'échantillon de l'aide sociale ont dit avoir huit contacts à qui ils pouvaient demander divers types d'aide. Ils ont cité en moyenne quatre contacts pour l'aide domestique, trois contacts pour des conseils spécialisés, cinq contacts pour un soutien affectif et trois contacts pour de l'aide dans la recherche d'emploi.

Tableau 6.9 : Réseau social des membres de l'échantillon de l'aide sociale

| Caractéristiques du réseau | Pourcentage de l'échantillon de l'aide sociale |
|---|--|
| Nombre de contacts pour une aide dans les activités domestiques | |
| Aucun | 5,8 |
| 1 à 2 contacts | 34,0 |
| 3 à 5 contacts | 41,2 |
| 6 à 10 contacts | 16,3 |
| 11 contacts ou plus | 2,7 |
| Moyenne | 3,8 |
| Médiane | 3,0 |
| Nombre de contacts pour une aide spécialisée (p. ex., juridique, médicale, financière) | |
| Aucun | 14,2 |
| 1 à 2 contacts | 46,6 |
| 3 à 5 contacts | 30,3 |
| 6 à 10 contacts | 7,0 |
| 11 contacts ou plus | 1,9 |
| Moyenne | 2,6 |
| Médiane | 2,0 |

(suite)

Tableau 6.9 : Réseau social des membres de l'échantillon de l'aide sociale (suite)

| Caractéristiques du réseau | Pourcentage de l'échantillon de l'aide sociale |
|--|---|
| Nombre de contacts pour une aide affective | |
| Aucun | 4,5 |
| 1 à 2 contacts | 25,4 |
| 3 à 5 contacts | 38,5 |
| 6 à 10 contacts | 25,4 |
| 11 contacts ou plus | 6,2 |
| Moyenne | 4,9 |
| Médiane | 4,0 |
| Nombre de contacts pour une aide dans la recherche d'emploi | |
| Aucun | 13,8 |
| 1 à 2 contacts | 37,9 |
| 3 à 5 contacts | 35,2 |
| 6 à 10 contacts | 10,9 |
| 11 contacts ou plus | 2,1 |
| Moyenne | 3,1 |
| Médiane | 2,0 |
| Nombre total de contacts | |
| Aucun | 2,1 |
| 1 à 2 contacts | 11,1 |
| 3 à 5 contacts | 29,2 |
| 6 à 10 contacts | 33,3 |
| 11 contacts ou plus | 24,3 |
| Moyenne | 8,2 |
| Médiane | 6,0 |
| Combien de ces contacts se connaissent à votre avis? | |
| Tous | 49,1 |
| La plupart | 29,5 |
| Certains d'entre eux | 15,3 |
| Très peu d'entre eux | 1,2 |
| Aucun d'entre eux | 1,2 |
| Ne sait pas | 3,7 |
| Combien de ces contacts ont les mêmes opinions politiques que vous, à votre avis? | |
| Tous | 13,3 |
| La plupart | 16,6 |
| Certains d'entre eux | 23,1 |
| Très peu d'entre eux | 2,5 |
| Aucun d'entre eux | 2,2 |
| Ne sait pas | 42,4 |
| Combien de ces contacts ont les mêmes croyances religieuses que vous, à votre avis? | |
| Tous | 21,5 |
| La plupart | 31,1 |
| Certains d'entre eux | 21,7 |
| Très peu d'entre eux | 2,7 |
| Aucun d'entre eux | 1,0 |
| Ne sait pas | 21,9 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

La grande majorité des contacts des membres de l'échantillon de l'aide sociale se connaissaient : 49,1 % ont affirmé que tous se connaissaient; 29,5 % ont dit que la plupart se connaissaient et 15,3 % ont déclaré que certains d'entre eux se connaissaient. Un grand nombre de leurs contacts partageaient également leurs opinions politiques et leurs croyances religieuses.

Bénévolat et participation communautaire

Tout comme les sujets venant de l'a.-e., une forte proportion des membres de l'échantillon de l'aide sociale jouaient un rôle dans l'économie sociale. Le taux de bénévolat par le biais d'un groupe ou d'un organisme pendant les 12 mois précédant l'inscription au PIEC était de 48,8 % (non indiqué), et 85,2 % des sujets avaient fourni de l'aide à des personnes à l'extérieur de leur ménage, mais non par l'intermédiaire d'un groupe ou d'un organisme. Par ailleurs, 40 % ont dit avoir pris part aux activités d'un groupe ou d'un organisme communautaire au cours des 12 mois précédant leur inscription au PIEC (non indiqué).

État de santé

Un certain nombre de membres de l'échantillon de l'aide sociale ont affirmé que leur état physique ou mental nuisait parfois à leurs activités. Alors que 26,1 % ont déclaré avoir de la difficulté à entendre, voir ou communiquer, un peu moins de 20 % ont dit souffrir de problèmes physiques et mentaux limitant leurs activités à la maison, au travail ou à l'école, dans leurs loisirs ou pour le transport.

Tableau 6.10 : État de santé des membres de l'échantillon de l'aide sociale

| Caractéristiques sur le plan de la santé | Pourcentage de l'échantillon de l'aide sociale |
|---|---|
| En général, ma santé est | |
| Excellente | 26,9 |
| Très bonne | 45,7 |
| Bonne | 23,8 |
| Passable/mauvaise | 3,5 |
| J'ai de la difficulté à entendre, voir, communiquer, marcher, monter les escaliers, me pencher, apprendre ou effectuer d'autres activités semblables | |
| Parfois/souvent | 26,1 |
| Jamais | 73,9 |
| J'ai une maladie physique ou mentale ou un problème de santé qui réduit la quantité ou le type d'activités que je peux faire à la maison | |
| Parfois/souvent | 19,5 |
| Jamais | 80,5 |
| J'ai une maladie physique ou mentale ou un problème de santé qui réduit la quantité ou le type d'activités que je peux faire au travail ou à l'école | |
| Parfois/souvent | 18,5 |
| Jamais | 81,5 |
| J'ai une maladie physique ou mentale ou un problème de santé qui réduit la quantité ou le type d'activités que je peux faire relativement à d'autres activités comme les loisirs et le transport | |
| Parfois/souvent | 18,3 |
| Jamais | 81,7 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

À QUEL POINT LES SUJETS INSCRITS SONT-ILS REPRÉSENTATIFS?

En résumé, les résultats présentés dans les deux sections précédentes révèlent que les deux échantillons, soit celui de l'a.-e. et celui de l'aide sociale, ne sont pas homogènes. Les sujets des deux échantillons appartiennent à des groupes défavorisés dont le revenu de ménage est faible, mais les membres de l'échantillon de l'aide sociale sont sans aucun doute beaucoup plus pauvres que ceux de l'assurance-emploi et présentent des liens plus faibles avec le marché du travail. Les membres des deux groupes ont des liens solides avec leur collectivité du Cap-Breton et, pour la plupart, ont dit ne pas vouloir déménager pour améliorer leurs perspectives d'emploi. L'évaluation de leurs réseaux avant qu'ils ne prennent part au PIEC indique que les membres des deux échantillons ont, en moyenne, des réseaux relativement petits qui sont denses et homogènes.

Il est également important de comparer les caractéristiques de l'échantillon de l'étude à celles de la population générale qui était admissible au PIEC. Comme l'indique le tableau 6.11, les sujets inscrits provenant de l'a.-e. sont semblables à certains égards aux autres prestataires d'a.-e. qui avaient été invités à participer au PIEC. Par exemple, dans ces deux groupes, on trouve un pourcentage élevé d'hommes et, d'après la moyenne, la plupart des sujets étaient au début de la quarantaine. Toutefois, les femmes étaient plus susceptibles d'accepter de participer au PIEC que les hommes. De plus, parmi les sujets qui ont accepté l'offre, on trouvait une plus forte proportion de personnes ayant déclaré avoir travaillé dans le domaine de la vente.

Tableau 6.11 : Certaines caractéristiques des membres de l'échantillon de l'a.-e. au moment de la constitution de l'échantillon

| Caractéristiques | Prestataires d'a.-e. admissibles | Prestataires d'a.-e. participant à la recherche |
|---|----------------------------------|---|
| Sexe (%) | | |
| Hommes | 67,4 | 58,5 |
| Femmes | 32,6 | 41,5 |
| Groupes d'âge (%) | | |
| Moins de 20 ans | 0,0 | 0,6 |
| 20 à 24 ans | 6,4 | 8,9 |
| 25 à 34 ans | 23,0 | 21,8 |
| 35 à 44 ans | 29,5 | 28,5 |
| 45 à 54 ans | 26,8 | 32,8 |
| 55 ans et plus | 14,3 | 7,3 |
| Âge moyen (en années) | 42,2 | 40,8 |
| Métier ou profession (%) | | |
| Administration spécialisée et affaires | 2,8 | 3,0 |
| Travail de bureau | 6,3 | 8,8 |
| Sciences naturelles et appliquées | 2,3 | 1,7 |
| Éducation, gouvernement et religion | 2,8 | 2,2 |
| Vente et services | 21,2 | 30,0 |
| Métiers et transport | 40,0 | 26,8 |
| Industrie primaire | 5,2 | 5,2 |
| Fabrication, transformation et services publics | 9,0 | 11,4 |
| Autre | 10,6 | 10,7 |
| Montant moyen de prestations de base (\$) | 286,54 | 226,95 |
| Montant moyen du dernier versement reçu (\$) | 277,66 | 227,65 |

Source : Calculs de Statistique Canada fondés sur les données du fichier dans lequel ont été sélectionnés les sujets de l'a.-e. et sur les renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC.

En moyenne, le montant de prestations de base et le dernier versement reçu étaient inférieurs chez les participants au PIEC, ce qui porte à croire que les personnes recevant des montants de prestations inférieurs au salaire hebdomadaire versé par le PIEC étaient plus susceptibles d'accepter l'offre du PIEC.

Si l'on examine certaines caractéristiques illustrées au tableau 6.12, on constate que, sauf exception, le groupe de prestataires d'aide sociale qui ont reçu des cartes du ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse les informant de leur admissibilité au PIEC était semblable au groupe de sujets qui se sont inscrits. Les membres des deux groupes avaient à peu près, en moyenne, le même âge et étaient surtout des femmes célibataires.

Tableau 6.12 : Certaines caractéristiques des membres de l'échantillon de l'aide sociale au moment de la constitution de l'échantillon

| Caractéristiques | Prestataires d'aide sociale qui ont reçu une invitation | Prestataires d'aide sociale qui se sont inscrits |
|---|--|---|
| Sexe (%) | | |
| Hommes | 33,2 | 38,2 |
| Femmes | 66,8 | 61,8 |
| État matrimonial (%) | | |
| Marié(e) ou conjoint(e) de fait | 18,1 | 18,6 |
| Célibataire, jamais marié(e) | 55,6 | 52,2 |
| Séparé(e), divorcé(e) ou veuf(ve) | 26,3 | 29,4 |
| Groupes d'âge (%) | | |
| Moins de 20 ans | 3,3 | 1,7 |
| 20 à 24 ans | 16,1 | 14,3 |
| 25 à 34 ans | 30,6 | 29,3 |
| 35 à 44 ans | 29,6 | 33,9 |
| 45 à 54 ans | 15,5 | 17,6 |
| 55 ans et plus | 4,9 | 3,1 |
| Âge moyen (en années) | 35,6 | 35,7 |
| Versements mensuels moyens reçus dans les 12 mois précédant la sélection aux fins du PIEC (\$) | | |
| De base | 501,11 | 507,53 |
| Autre | 46,58 | 65,98 |

Source : Les estimations concernant les sujets inscrits sont fondées sur des calculs effectués par la SRSA à partir des renseignements contenus dans la formule d'inscription du PIEC et les dossiers administratifs de l'aide sociale. Les estimations concernant les prestataires qui ont reçu une invitation sont fondées sur les calculs de la SRSA effectués à partir des données globales fournies par le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse.

Les données indiquent également que les assistés sociaux de sexe masculin étaient légèrement plus enclins à accepter de participer, et que le groupe des 35 à 44 ans étaient plus nombreux également à se porter volontaires. Les deux groupes avaient reçu en moyenne des montants de prestations de base semblables dans les 12 mois précédant leur sélection aux fins du PIEC. Néanmoins, pour les autres types d'aide, les montants moyens reçus par les participants au PIEC étaient nettement plus élevés.

L'ASSIGNATION ALÉATOIRE A-T-ELLE FONCTIONNÉ?

Lorsque l'assignation aléatoire est efficace, les mesures portant sur le groupe programme et sur le groupe témoin sont semblables au départ. Toutefois, des différences statistiquement significatives peuvent survenir par hasard. Les auteurs ont eu recours à la statistique du Chi-2 appliquée aux caractéristiques de référence des groupes d'a.-e. et d'aide sociale séparément, pour rechercher la présence éventuelle d'écarts significatifs. Les résultats détaillés sont fournis à l'annexe H. Des écarts ont été relevés pour quelques caractéristiques dans les deux groupes.

Parmi les membres de l'échantillon de l'a.-e., on a relevé des écarts d'un niveau de signification de 10 % à l'égard de quatre caractéristiques (âge du plus jeune enfant, diplôme universitaire, perte du dernier emploi attribuable aux responsabilités familiales et problème de santé limitant les activités à la maison) et des écarts d'un niveau de signification de 5 % pour trois caractéristiques (métier ou profession, cessation du travail en raison de l'insatisfaction relativement à l'emploi et parents vivant au Cap-Breton).

Chez les membres de l'échantillon de l'aide sociale, les caractéristiques liées au type de travail et le degré de participation à des activités bénévoles non officielles différaient à un niveau de signification statistique de 10 %, et les variables concernant les membres de la famille vivant au Cap-Breton, la cessation du travail en raison de l'insatisfaction à l'égard de l'emploi et la participation à des activités bénévoles officielles différaient à un niveau de signification de 5 %. Toutefois, on n'a relevé aucun signe de différence systématique entre le groupe programme et le groupe témoin, ni pour les sujets provenant de l'a.-e., ni pour ceux de l'aide sociale. À la lumière de ces résultats, on peut affirmer que l'assignation aléatoire a bien fonctionné pour le PIEC.

Chapitre 7 : La participation au PIEC

Le présent chapitre porte sur la réaction des prestataires d'assurance-emploi (a.-e.) et d'aide sociale admissibles à l'offre du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC). Il propose des réponses à deux grandes questions : ceux qui ont accepté de participer au PIEC comprenaient-ils la nature de l'offre? Pourquoi d'autres personnes n'ont-elles pas profité de cette offre? La réponse à la première question repose sur les données tirées de l'enquête de suivi de la séance d'information (ESSI) qu'a subie un échantillon de participants au PIEC.

Le chapitre s'amorce sur une description de la méthodologie de l'ESSI. Il est ensuite question de l'opportunité d'employer les résultats de l'enquête pour évaluer le degré de connaissance du PIEC qu'avait l'ensemble des membres de l'échantillon, puis finalement, de la mesure dans laquelle les participants ont compris l'offre du PIEC.

La deuxième partie du chapitre traite des personnes qui ont décliné l'offre et, plus particulièrement, de leur compréhension des termes de la lettre d'invitation du PIEC, des raisons pour lesquelles elles n'ont pas assisté à la séance d'information ou accepté l'offre, et de leurs caractéristiques. Cette partie est fondée sur les résultats d'une enquête auprès des non-participants, effectuée auprès d'un échantillon des membres de l'échantillon du PIEC qui avaient refusé l'offre du PIEC.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

En général, les constatations suivantes s'appliquent à ceux qui ont accepté de participer au PIEC :

- La plupart connaissaient bien les principales caractéristiques du PIEC, et leur décision d'y participer était éclairée.
- La plupart savaient qu'ils devaient renoncer à leurs prestations d'a.-e. ou d'aide sociale pour participer activement au PIEC.
- Ils semblaient toutefois moins bien informés en ce qui avait trait au processus d'approbation des projets communautaires et du rôle de supervision dévolu aux organismes parrains. Parmi les prestataires d'a.-e., ceux qui ont accepté de participer au PIEC étaient plus nombreux que les non-participants à être séparés, divorcés ou veufs, à avoir entre 45 et 54 ans et à détenir un certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle. Par contre, ils étaient moins nombreux à avoir 55 ans ou plus, à avoir travaillé 20 ans ou plus depuis l'âge de 16 ans et à avoir un emploi au moment de l'entrevue.
- Parmi les prestataires d'aide sociale qui ont accepté de participer au PIEC, il y avait un moins grand nombre de femmes que chez ceux qui ont décliné l'offre; en outre, ils étaient moins nombreux à être mariés ou conjoints de fait et à posséder une expérience de travail minime ou nulle. On observe par ailleurs que les prestataires d'aide sociale qui ont accepté l'offre étaient plus nombreux que les autres à être

séparés, divorcés ou veufs et à détenir un certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle.

Quant aux non-participants, les résultats indiquent ce qui suit :

- La plupart d'entre eux ont reçu une lettre d'invitation et ont trouvé son contenu clair et facile à comprendre.
- Chez les prestataires d'a.-e. admissibles, le refus était principalement attribuable au salaire relativement faible du PIEC ou au fait qu'ils avaient trouvé un emploi ou qu'ils s'attendaient à retourner à un emploi antérieur.
- Les motifs de refus les plus courants chez les prestataires d'aide sociale étaient liés à des questions personnelles, familiales ou de santé.

ENQUÊTE DE SUIVI DE LA SÉANCE D'INFORMATION (ESSI)

Pour déterminer si la participation au PIEC procédait d'un choix éclairé, une courte enquête téléphonique a été menée auprès d'un échantillon de participants, après leur inscription. Ils ont été interrogés sur les grandes caractéristiques du PIEC, l'effet de la participation sur leurs prestations d'a.-e. ou d'aide sociale, les motifs d'expulsion et le retrait du PIEC, et la responsabilité de l'approbation et de la supervision des projets.

L'échantillon ciblé était composé de membres du groupe programme qui avaient signé leur formule de consentement entre avril 2001 et juin 2002. Comme l'indique le tableau 7.1, l'échantillon comptait 501 personnes — 243 prestataires d'a.-e. et 258 d'aide sociale — dans le but d'obtenir 380 répondants¹. Des entrevues ont été réalisées avec 217 prestataires d'a.-e. et 158 d'aide sociale, ce qui représente des taux de réponse de 89,3 % et de 61,2 % respectivement.

Tableau 7.1 : Taille de l'échantillon de l'ESSI et taux de réponse

| Provenance | Taille de l'échantillon cible | Entrevues réalisées | Taux de réponse (%) |
|--------------|-------------------------------|---------------------|---------------------|
| A.-E. | 243 | 217 | 89,3 |
| Aide sociale | 258 | 158 | 61,2 |
| Total | 501 | 375 | 74,9 |

Source : Calculs de la SRSA, d'après des données fournies par Statistique Canada.

Le taux de réponse inférieur chez les prestataires d'aide sociale résulte surtout de difficultés administratives qu'a éprouvées Statistique Canada². Malgré cela, le tableau 7.2 montre que très peu de caractéristiques présentent des écarts de plus de cinq points de pourcentage entre l'échantillon de l'enquête et celui de l'étude. Le nombre d'enfants du ménage et le nombre d'adultes contribuant au revenu du ménage sont les seules caractéristiques à présenter des écarts de plus de cinq points de pourcentage dans l'échantillon des assistés sociaux. L'état matrimonial est la seule caractéristique à présenter un écart de plus de cinq points de pourcentage dans l'échantillon des prestataires d'a.-e. Ces

¹Le taux d'échantillonnage était de 74 % des membres du groupe programme qui avaient été prestataires d'a.-e. et de 100 % des membres du groupe programme qui avaient été prestataires d'aide sociale, pendant la période d'échantillonnage.

²Ainsi, l'enquête n'a pas été effectuée à temps auprès de 40 membres de l'échantillon de l'aide sociale; en outre, Statistique Canada a tardé à transmettre aux intervieweurs les coordonnées de 32 personnes.

constatations laissent supposer qu'il n'y a pas d'écart systématique entre l'échantillon de l'ESSI et celui de l'étude, peu importe le type de prestations que les participants recevaient.

Tableau 7.2 : Comparaison entre les répondants à l'ESSI et l'échantillon de l'étude

| Caractéristiques | Prestataires d'a.-e. | | Prestataires d'aide sociale | |
|--|-----------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | Échantillon de l'ESSI | Échantillon de l'étude | Échantillon de l'ESSI | Échantillon de l'étude |
| Sexe (%) | | | | |
| Hommes | 63,1 | 58,4 | 39,9 | 38,2 |
| Femmes | 36,9 | 41,6 | 60,1 | 61,8 |
| État matrimonial (%) | | | | |
| Mariés ou conjoints de fait | 53,5 | 58,2 | 20,0 | 18,6 |
| Célibataires | 32,3 | 26,8 | 53,6 | 52,2 |
| Séparés, divorcés ou veufs | 14,3 | 15,0 | 26,5 | 29,3 |
| Âge (%) | | | | |
| Moins de 25 ans | 11,5 | 9,3 | 15,2 | 16,1 |
| 25 à 34 ans | 19,8 | 21,5 | 29,8 | 29,3 |
| 35 à 44 ans | 24,4 | 28,7 | 34,8 | 33,9 |
| 45 à 54 ans | 35,9 | 33,0 | 18,4 | 17,6 |
| 55 ans ou plus | 8,3 | 7,5 | +++ | 3,1 |
| Âge moyen (en années) | 40,8 | 40,3 | 35,8 | 35,7 |
| Scolarité (%)^a | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 67,7 | 69,0 | 60,5 | 60,7 |
| Diplôme ou certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle | 42,1 | 43,7 | 40,0 | 36,9 |
| Diplôme d'apprentissage | 13,7 | 12,4 | 7,1 | 4,9 |
| Diplôme d'études collégiales | 16,4 | 17,3 | 13,0 | 12,6 |
| Diplôme universitaire | 3,8 | 5,0 | +++ | 1,8 |
| Autre attestation d'études | 19,5 | 17,4 | 15,1 | 17,4 |
| Nombre de membres du ménage (%) | | | | |
| 1 membre | 6,9 | 7,3 | 12,1 | 11,7 |
| 2 membres | 27,2 | 29,0 | 30,6 | 30,9 |
| 3 membres | 29,0 | 29,2 | 28,0 | 29,1 |
| 4 membres | 24,4 | 21,7 | 18,5 | 17,9 |
| 5 membres ou plus | 12,5 | 12,8 | 10,8 | 10,5 |
| Nombre d'enfants du ménage (%) | | | | |
| Aucun enfant | 59,0 | 55,3 | 45,2 | 38,1 |
| 1 enfant | 21,7 | 22,7 | 22,9 | 26,8 |
| 2 enfants | 15,2 | 15,7 | 22,3 | 22,5 |
| 3 enfants ou plus | 4,1 | 6,3 | 9,6 | 12,6 |
| Nombre d'adultes contribuant au revenu du ménage (%) | | | | |
| 1 adulte | 30,1 | 30,0 | 60,1 | 67,6 |
| 2 adultes | 54,2 | 58,2 | 25,3 | 22,6 |
| 3 adultes | 10,7 | 8,4 | 10,1 | 7,2 |
| 4 adultes ou plus | 5,1 | 3,5 | 4,4 | 2,5 |
| Revenu du ménage (%) | | | | |
| Moins de 10 000 \$ | 13,8 | 10,8 | 57,0 | 58,6 |
| De 10 000 \$ à 19 999 \$ | 30,0 | 31,4 | 34,8 | 35,9 |
| De 20 000 \$ à 29 999 \$ | 25,4 | 22,9 | 5,7 | 3,5 |
| 30 000 \$ ou plus | 30,9 | 34,9 | +++ | 1,9 |

(suite)

Tableau 7.2 : Comparaison entre les répondants à l'ESSI et l'échantillon de l'étude (suite)

| Caractéristiques | Prestataires d'a.-e. | | Prestataires d'aide sociale | |
|--|-----------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | Échantillon de l'ESSI | Échantillon de l'étude | Échantillon de l'ESSI | Échantillon de l'étude |
| Nombre d'années à occuper un emploi rémunéré depuis l'âge de 16 ans (%) | | | | |
| 0 | 0,0 | 0,0 | 7,9 | 9,9 |
| Moins d'un an | 2,9 | 3,7 | 18,4 | 20,1 |
| 1 à 2 ans | +++ | 3,0 | 10,5 | 10,5 |
| 3 à 5 ans | 13,7 | 9,4 | 18,4 | 14,3 |
| 6 à 9 ans | 9,8 | 9,9 | 12,5 | 12,3 |
| 10 ans ou plus | 71,6 | 74,0 | 32,2 | 33,0 |

Source : Calculs de la SRSA d'après les données tirées de la formule d'inscription au PIEC.

Notes : Les répondants qui n'ont pas répondu à une question ont été exclus du calcul.

+++ indique que ce chiffre est basé sur un échantillon de moins de cinq sujets. Pour protéger les renseignements personnels des sujets de l'étude, les statistiques fondées sur des groupes de moins de cinq répondants ne sont pas publiées par la SRSA.

^aLes catégories ne totalisent pas 100 % car certaines personnes détiennent plus d'une attestation d'études.

Une analyse de régression multidimensionnelle a aussi été effectuée (les résultats ne sont pas présentés) afin de déceler les écarts statistiquement significatifs entre l'échantillon de l'enquête et celui de l'étude, dans le cas des prestataires d'aide sociale et des prestataires d'a.-e. Les caractéristiques présentées au tableau 7.2 ont été définies comme variables indépendantes. La variable dépendante était une variable factice indiquant si le prestataire appartenait à l'échantillon de l'ESSI ou uniquement à celui de l'étude. Les résultats montrent qu'il existe un écart statistiquement significatif (niveau de 10 %) entre les deux groupes, seulement dans le cas des prestataires d'a.-e. L'examen du tableau 7.2 laisse supposer que cet écart pourrait être attribuable aux différences observées entre les échantillons de l'enquête et de l'étude quant au sexe et à l'état matrimonial. Pour les prestataires d'a.-e., l'échantillon de l'enquête contient une plus forte proportion d'hommes que l'échantillon de l'étude (63,1 % contre 58,4 %) et une moins forte proportion de femmes (36,9 % contre 41,6 %). En outre, la proportion de célibataires prestataires d'a.-e. dans l'échantillon de l'enquête est également plus élevée que dans l'échantillon global de l'étude (32,3 % contre 26,8 %). Toutefois, cette constatation ne révèle pas une différence systématique et elle ne compromet pas la capacité d'appliquer les résultats à l'échantillon global, étant donné que les écarts sont modestes.

Les résultats de l'enquête montrent que les répondants connaissaient les principales caractéristiques du PIEC. Comme l'indique le tableau 7.3, interrogés sur les principales caractéristiques du PIEC, les deux tiers des prestataires d'a.-e. et les trois quarts des prestataires d'aide sociale ont indiqué qu'il leur fournissait un emploi. Plus d'un tiers des prestataires d'a.-e. et la moitié des assistés sociaux ont aussi répondu que ce programme d'emploi durait trois ans. Quand les répondants qui n'avaient pas spontanément mentionné la durée de l'admissibilité au programme ont été interrogés à ce sujet, 95,6 % des prestataires d'a.-e. et 94,9 % des prestataires d'aide sociale ont donné la bonne réponse.

Tableau 7.3 : Connaissance du PIEC

| Caractéristiques | Échantillon de l'a.-e. | Échantillon de l'aide sociale |
|--|---------------------------|-------------------------------------|
| Principales caractéristiques du PIEC énumérées spontanément (%) | | |
| Emploi | 67,3 | 74,7 |
| Emploi pendant une période maximale de trois ans | 37,3 | 50,0 |
| Salaire hebdomadaire de 285 \$ ^a | 12,0 | 28,5 |
| Possibilités de formation | 20,3 | 14,6 |
| Aide à la recherche d'emploi et préparation d'un portfolio | 14,3 | 11,4 |
| Congés de maladie et personnels payés | 2,3 | +++ |
| Régime facultatif de soins de santé | 15,2 | 8,2 |
| Acquisition d'expérience et de compétences | 23,0 | 12,0 |
| Nouveaux contacts | 12,0 | 7,6 |
| Divers | 18,9 | 4,4 |
| Parmi les participants qui n'ont pas énuméré spontanément des caractéristiques du PIEC, taux de ceux qui, interrogés, savaient | | |
| qu'ils étaient admissibles au PIEC pendant trois ans | 95,6 | 94,9 |
| que le salaire hebdomadaire était de l'ordre de 280 \$ à 300 \$ | 90,1 | 79,6 |
| qu'ils pouvaient recevoir une courte formation pendant leur participation | 86,7 | 83,1 |
| qu'ils auraient droit à l'aide à la recherche d'emploi après leur participation | 65,6 | 68,6 |
| qu'ils ne perdraient pas d'argent en cas d'absence pour maladie ou motifs personnels | 66,0 | 59,1 |
| qu'ils avaient accès à un régime facultatif de soins de santé pendant leur participation | 89,7 | 86,2 |
| Taux de ceux qui ont cité les caractéristiques suivantes, spontanément ou non | | |
| Emploi pendant une période maximale de trois ans | 99,1 | 99,4 |
| Salaire hebdomadaire de 285 \$ | 91,2 | 85,4 |
| Formation de courte durée | 89,4 | 85,4 |
| Aide à la recherche d'emploi | 70,5 | 72,2 |
| Congés payés en cas de maladie ou pour des motifs personnels | 19,8 | 22,8 |
| Régime facultatif de soins de santé | 91,2 | 87,3 |
| Taux de participants qui ont cité, spontanément ou non | | |
| les deux premières caractéristiques ci-dessus | 90,3 | 85,4 |
| les trois premières caractéristiques ci-dessus | 80,7 | 73,4 |
| les quatre premières caractéristiques ci-dessus | 57,6 | 57,0 |
| les cinq premières caractéristiques ci-dessus | 12,0 | 12,7 |
| les six caractéristiques ci-dessus | 11,1 | 9,5 |
| Taux de ceux qui savaient pouvoir | | |
| accepter ou refuser l'offre après avoir été assignés au hasard au groupe programme | 92,6 | 94,3 |
| se retirer du PIEC en tout temps après avoir signé l'Entente de participation au projet | 93,6 | 93,0 |
| Nombre d'heures de travail requis pour être un participant actif | | |
| Taux de ceux qui ont déclaré que le nombre d'heures requis par semaine était | | |
| de moins de 35 heures | 2,8 | 1,9 |
| de 35 heures | 82,5 | 74,1 |
| de 40 heures | 11,1 | 17,1 |
| autre, ou ne savaient pas | 3,7 | 7,0 |

(suite)

Tableau 7.3 : Connaissance du PIEC (suite)

| Caractéristiques | Échantillon de l'a.-e. | Échantillon de l'aide sociale |
|--|------------------------|-------------------------------|
| Effet de la participation sur les prestations d'a.-e. ou d'aide sociale | | |
| Taux de ceux qui savaient que | | |
| les prestations d'a.-e. ou d'aide sociale seraient touchées s'ils prenaient part au PIEC | 84,8 | 89,2 |
| l'a.-e. ne comblerait pas l'écart entre les prestations et le salaire du PIEC | 71,9 | s.o. |
| l'aide sociale peut combler l'écart si le salaire du PIEC est inférieur | s.o. | 36,7 |
| Parmi ceux qui savaient que leurs prestations seraient touchées, taux de ceux qui ont déclaré qu'elles allaient cesser pendant leur participation au PIEC | 93,5 | 92,2 |
| Départs et retraits du PIEC | | |
| Taux de ceux qui ont répondu que le statut de participant actif pouvait être retiré pour les motifs suivants | | |
| Reprise ou début de la réception des prestations ordinaires d'a.-e. | 28,1 | 24,7 |
| Reprise ou début de la réception des prestations d'aide sociale | 7,4 | 23,4 |
| Comportement dangereux ou illégal (vol, agression, toxicomanie, harcèlement) | 17,5 | 14,6 |
| Piètre rendement (retards fréquents, absentéisme) | 50,2 | 53,2 |
| Autre | 25,4 | 9,5 |
| Taux des répondants qui ont déclaré qu'en cas d'abandon, ils étaient certains de recevoir des prestations d'a.-e. | 24,0 | 15,2 |
| Parmi ceux qui ont répondu que la reprise des prestations d'a.-e. n'était pas garantie en cas d'abandon du PIEC, taux de ceux qui ont cité les motifs suivants | | |
| Perte de l'admissibilité pour avoir quitté le PIEC sans motif valable | 80,6 | 69,4 |
| Il ne reste plus de semaines de prestations en vertu de la dernière demande | 4,2 | +++ |
| Le nombre d'heures accumulées est insuffisant pour présenter une nouvelle demande | 6,7 | 13,4 |
| Autre | 9,1 | 3,0 |
| Responsabilité de l'approbation et de la supervision du projet | | |
| Taux de ceux qui ont déclaré que la responsabilité de l'approbation incombait | | |
| aux collectivités locales | 43,3 | 27,2 |
| au bureau du PIEC | 24,9 | 24,7 |
| autre | 16,1 | 17,7 |
| Taux de ceux qui ont déclaré que la supervision des participants incombait | | |
| aux organismes parrains | 38,3 | 40,5 |
| autre | 18,4 | 19,0 |
| ne savaient pas ou ont refusé de répondre | 43,3 | 40,5 |

Source : Calculs effectués par la SRSA à partir des réponses à l'Enquête de suivi de la séance d'information.

Notes : +++ indique que ce chiffre est basé sur un échantillon de moins de cinq sujets. Pour protéger les renseignements personnels des sujets de l'étude, les statistiques fondées sur des groupes de moins de cinq répondants ne sont pas publiées par la SRSA.

^aLes réponses qui se situaient entre 280 \$ et 300 \$ ont été jugées acceptables. Le salaire hebdomadaire du PIEC augmente en fonction des augmentations du salaire minimum en Nouvelle-Écosse. Au début, le salaire du PIEC était de 280 \$ par semaine, et il se situe maintenant à 300 \$ pour 35 heures de travail par semaine.

Les répondants étaient moins susceptibles de nommer spontanément d'autres caractéristiques du PIEC, mais la plupart d'entre eux répondaient correctement aux questions précises sur chacune d'elles. Ainsi, 90,1 % des prestataires d'a.-e. et 79,6 % des prestataires d'aide sociale connaissaient le salaire hebdomadaire du PIEC pour 35 heures de travail. Ils

savaient aussi que le PIEC offrait une formation de courte durée, de l'aide à la recherche d'emploi, des congés de maladie et personnels, et un régime facultatif de soins de santé.

Les réponses des participants à l'enquête à propos de la nature volontaire du PIEC et des heures de travail requises par semaine témoignent aussi de leur connaissance du PIEC. Presque tous les répondants savaient que la participation au PIEC était volontaire et qu'ils pouvaient se retirer à n'importe quel moment.

Interrogés sur le nombre d'heures par semaine pendant lesquelles ils devaient travailler, 82,5 % des prestataires d'a.-e. et 74,1 % des prestataires d'aide sociale ont donné la bonne réponse, soit 35 heures par semaine.

Puisque le PIEC est une solution de rechange à l'a.-e. et à l'aide sociale, il était très important que les participants comprennent l'effet de leur participation sur leurs prestations. En général, les répondants à l'enquête le comprenaient, et leur décision de participer au PIEC était éclairée. Le tableau 7.3 indique que les prestataires d'a.-e. connaissaient l'effet de la participation au PIEC sur leurs prestations : 84,8 % savaient qu'elles seraient touchées et 71,9 % savaient qu'ils ne recevraient pas de supplément si le salaire hebdomadaire du PIEC était inférieur à leurs prestations hebdomadaires d'a.-e. Parmi ceux qui savaient que leurs prestations d'a.-e. seraient touchées, 93,5 % savaient aussi qu'ils devaient y renoncer pour participer au PIEC.

Les assistés sociaux étaient conscients que leurs prestations seraient touchées, mais ils étaient moins certains de la disponibilité d'un supplément au salaire du PIEC. Ainsi, 89,2 % ont déclaré que la participation au PIEC modifierait leurs prestations d'aide sociale; parmi eux, 92,2 % étaient au courant qu'ils devaient renoncer aux prestations. Toutefois, seuls 36,7 % savaient qu'ils pouvaient recevoir un supplément d'aide sociale s'ils participaient au PIEC.

Les répondants semblaient moins bien connaître les motifs de l'expulsion du PIEC, et qui était chargé de l'approbation et de la supervision des projets. Interrogés sur les motifs pour lesquels un participant risquait de perdre son statut actif, les répondants ont été nombreux à citer un piètre rendement au travail (50,2 % des prestataires d'a.-e. et 53,2 % des prestataires d'aide sociale). Beaucoup moins de répondants ont évoqué la reprise des prestations d'a.-e. ou d'aide sociale, ce qui ne signifie toutefois pas qu'ils n'étaient pas au courant. La grande majorité d'entre eux avaient déjà indiqué qu'ils devaient renoncer aux prestations d'a.-e. ou d'aide sociale pour participer au PIEC.

La plupart des répondants ne savaient pas que l'approbation du projet relevait de conseils communautaires (57 % des sujets de l'a.-e. et 73 % des sujets de l'aide sociale) et que les organismes parrains étaient chargés de superviser les participants au travail (62 % des sujets de l'a.-e. et 60 % des sujets de l'aide sociale).

Les résultats de l'enquête laissent croire que les réponses sont représentatives de ce que les participants connaissent du PIEC. Dans l'ensemble, les participants connaissaient bien les caractéristiques du programme et leur décision de renoncer aux prestations d'a.-e. ou d'aide sociale pour avoir la chance de travailler à l'un des projets du PIEC était éclairée.

En général, il est possible d'affirmer ce qui suit :

- L'échantillon de l'enquête et celui de l'étude, sujets de l'a.-e. et de l'aide sociale confondus, étaient semblables à presque tous les égards.

- Pour les deux catégories de sujets, il n’y avait pas d’écart systématique trahissant des divergences.
- Les résultats de l’enquête peuvent servir à évaluer à quel point les participants à l’étude, prestataires d’a.-e. ou d’aide sociale, connaissaient le PIEC au départ.

ENQUÊTE AUPRÈS DES NON-PARTICIPANTS

La partie précédente démontre que ceux qui ont assisté à une séance d’information et qui ont accepté l’offre en remplissant une demande de participation au PIEC étaient bien informés quand ils ont pris leur décision. La présente partie porte sur les motifs pour lesquels les non-participants ont décliné l’offre du PIEC. Des 6 784 personnes (5 980 prestataires d’a.-e. et 804 d’aide sociale) qui ont été conviés à participer au PIEC, 1 522 d’entre eux (1 006 prestataires d’a.-e. et 516 d’aide sociale) ont accepté de participer. Pourquoi certaines personnes admissibles ont-elles refusé l’offre? Jugeaient-elles le salaire du PIEC trop modeste? Ont-elles trouvé un emploi avant le début de la période d’inscription? S’attendaient-elles à retrouver leur ancien emploi? Pour répondre à ces questions et à d’autres sur les refus, on a effectué une enquête auprès d’un échantillon aléatoire de personnes qui ont décliné l’offre du PIEC.

L’enquête comprenait cinq parties. Les quatre premières contenaient des questions destinées à comprendre les motifs du refus des répondants. La dernière visait à recueillir des données démographiques sur l’échantillon. Le principal objet de cette enquête était de comprendre pourquoi certaines personnes admissibles avaient refusé de participer au PIEC. Les données démographiques permettent de tracer le profil de ces non-participants³.

Échantillon

L’échantillon des non-participants, formé de façon aléatoire, comptait 1 092 prestataires d’a.-e. admissibles qui avaient été invités à participer au PIEC mais qui ont refusé⁴, et 173 prestataires d’aide sociale admissibles qui ont aussi refusé l’offre, et dont Statistique Canada avait le numéro de téléphone⁵. Il y avait eu deux catégories de non-participants de l’a.-e. et de l’aide sociale : ceux qui ont assisté à une séance d’information et qui ont refusé l’offre du PIEC, et ceux qui n’ont pas assisté à une séance. Comme les résultats présentés plus loin le démontrent, la majorité des non-participants n’ont pas assisté à la séance d’information.

Le tableau 7.4 indique le taux de réponse à l’enquête auprès des non-participants. Un peu plus de 71 % des membres de l’échantillon de l’a.-e., et 65,3 % de ceux de l’aide sociale ont répondu. Puisque l’échantillon se composait de personnes qui avaient déjà indiqué en refusant l’offre qu’elles n’avaient pas d’intérêt pour le programme, le taux de réponse est plus élevé que prévu.

³Au début de la période de recrutement du PIEC, l’enquête auprès des non-participants a aussi fourni aux responsables du PIEC de l’information sur le processus de recrutement.

⁴En raison de difficultés administratives, les données concernant les 15 non-participants de l’a.-e. qui avaient été sélectionnés pendant le 15^e mois de la période de recrutement ont été déclarées manquantes par Statistique Canada.

⁵Comme il a été indiqué au chapitre 5, les prestataires d’aide sociale admissibles devaient donner leur consentement pour faire partie de l’échantillon de personnes choisies pour recevoir l’offre du PIEC. À cette fin, ils devaient renvoyer à Statistique Canada la fiche qu’ils avaient reçue du MSC-NE. Seuls les non-participants de l’aide sociale dont la fiche indiquait le numéro de téléphone, ou qui avaient fourni ce numéro lors d’une visite au bureau du PIEC, ont été invités à répondre à l’enquête. Par conséquent, les analyses présentées relatives à l’acceptation de l’offre du PIEC peuvent surestimer le degré d’intérêt des prestataires d’aide sociale pour le PIEC; de même, les raisons du manque d’intérêt pour le PIEC parmi ceux qui n’ont pas renvoyé la fiche du MSC-NE ne sont pas examinées.

Tableau 7.4 : Taille de l'échantillon de non-participants et taux de réponse

| Régime | Échantillon | Répondants | Taux de réponse (%) |
|--------------|-------------|------------|---------------------|
| A.-E. | 1 092 | 780 | 71,4 |
| Aide sociale | 173 | 113 | 65,3 |
| Total | 1 265 | 893 | 70,6 |

Source : Calculs effectués par Statistique Canada.

Clarté et compréhension de la lettre d'offre

La première partie du tableau 7.5 indique que la grande majorité des non-participants ont reçu une lettre d'invitation à la séance d'information (91 % des prestataires d'a.-e. et 89 % des prestataires d'aide sociale non-participants). Le tableau indique aussi que 93,7 % des prestataires d'a.-e. et 100 % des assistés sociaux non-participants ont déclaré que la lettre était claire. Presque tous les non-participants qui ont reçu et lu la lettre l'ont jugée facile à comprendre (92,2 % des prestataires d'a.-e. et 95,8 % de ceux d'aide sociale). Ces résultats laissent supposer que les non-participants ont bien compris l'offre et que, par conséquent, ils ont décidé en toute connaissance de cause de ne pas participer au PIEC.

Tableau 7.5 : Caractéristiques de l'échantillon de non-participants

| | A.-E. | Aide sociale |
|--|-------|--------------|
| Lettre d'invitation | | |
| Taux de ceux qui ont déclaré avoir reçu la lettre d'invitation à la séance d'information | 91,0 | 89,0 |
| Parmi ceux qui ont reçu la lettre, taux de ceux qui | | |
| ont déclaré que la lettre était très clairement libellée | 93,7 | 100,0 |
| ont déclaré que la lettre était facile à comprendre | 92,2 | 95,8 |
| Visite au bureau du PIEC et présence à la séance d'information | | |
| Taux de ceux qui sont allés au bureau du PIEC | 14,3 | 26,8 |
| Parmi ceux qui sont allés au bureau du PIEC, taux de ceux qui ont assisté à une séance d'information sur le PIEC | 81,8 | 76,7 |
| Motifs pour ne pas avoir assisté à la séance d'information (%) ^a | | |
| Avaient déjà un emploi ou s'attendaient à être rappelés au travail | 57,5 | 18,4 |
| En formation ou en stage | 3,2 | 12,6 |
| Raisons personnelles, familiales ou de santé | 7,2 | 31,0 |
| N'étaient pas intéressés par le PIEC | 8,6 | 5,7 |
| N'étaient pas au courant de la tenue des séances d'information | 14,3 | 16,1 |
| Problèmes de transport | 5,2 | 8,0 |
| Pas assez d'argent | 1,5 | +++ |
| Absents ou sur le point de quitter la province | 2,8 | +++ |
| À la retraite, trop vieux | 2,5 | +++ |
| Aide du syndicat pour la rémunération et la recherche d'un emploi | 1,2 | +++ |
| N'ont pas compris la nature du PIEC | 3,1 | +++ |
| Ont oublié de se rendre à la séance d'information | 3,5 | +++ |
| Autre | 29,7 | 17,2 |

(suite)

Tableau 7.5 : Caractéristiques de l'échantillon de non-participants (suite)

| | A.-E. | Aide sociale |
|---|-------|--------------|
| Modifications qui auraient incité à assister à la séance d'information (%) ^a | | |
| Aucune modification | 67,8 | 60,0 |
| Plus d'information dans la lettre | 16,9 | 15,4 |
| Horaire plus souple pour les séances | 3,5 | 7,7 |
| Séance dans la collectivité ou aide au transport | 5,8 | 15,4 |
| Autre | 10,1 | 12,3 |
| Compréhension du contenu de la séance d'information | | |
| Parmi ceux qui ont reçu la lettre d'information et assisté à la séance d'information, taux de ceux qui ont déclaré que le contenu de la séance | | |
| était très facile à comprendre | 96,7 | 95,7 |
| était très utile | 43,8 | 34,8 |
| était assez utile | 42,7 | 47,8 |
| n'était pas très utile | 13,5 | +++ |
| Parmi ceux qui ont reçu la lettre d'information et assisté à la séance d'information, taux de ceux qui ont déclaré que le PIEC proposait | | |
| un emploi | 94,3 | 100,0 |
| de la formation | 34,1 | 33,3 |
| Raisons de ne pas participer au PIEC | | |
| Parmi ceux qui ont reçu la lettre d'invitation et assisté à la séance d'information, taux de ceux qui ont déclaré avoir refusé l'offre ^a | | |
| parce que le salaire offert n'était pas assez élevé | 51,7 | 21,7 |
| pour des raisons personnelles, familiales ou de santé | 14,6 | 30,4 |
| parce qu'ils avaient déjà un emploi ou s'attendaient à en avoir un | 49,4 | +++ |
| à cause de la qualité des emplois offerts par le PIEC | 6,7 | +++ |
| parce qu'ils étaient retraités ou trop vieux | 7,9 | +++ |
| parce qu'ils n'étaient pas intéressés | 19,1 | +++ |
| Autre | 29,2 | 56,5 |
| Parmi ceux qui ont reçu l'invitation et assisté à la séance d'information, taux de ceux qui ont déclaré qu'aucune modification au PIEC ne les inciterait à participer | 23,5 | 42,1 |

Source : Calculs de Statistique Canada effectués à partir des résultats de l'enquête auprès des non-participants.

Notes : Les répondants qui n'ont pas répondu à une question, quelle qu'elle soit, ont été exclus du calcul.

+++ indique que ce chiffre est basé sur un échantillon de moins de cinq sujets. Pour protéger les renseignements personnels des sujets de l'étude, les statistiques fondées sur des groupes de moins de cinq répondants ne sont pas publiées par la SRSA.

^aLes catégories ne totalisent pas 100 % car certains répondants ont invoqué plus d'une raison.

La deuxième partie du tableau 7.5 démontre que la lettre n'a pas suffisamment piqué l'intérêt d'une forte proportion de l'échantillon pour que ces personnes veuillent en savoir plus sur l'offre du PIEC. Même si la lettre indiquait clairement que plus de renseignements sur le PIEC seraient communiqués à la séance d'information et que la présence à cette séance n'entraînait aucune perte de prestation, la grande majorité de l'échantillon des non-participants (environ 88 % des prestataires d'a.-e. et 79 % des prestataires d'aide sociale) ont décidé de ne pas y assister.

Raisons de ne pas assister à la séance d'information

Les non-participants ont invoqué diverses raisons pour ne pas avoir assisté à la séance d'information. La plus répandue était qu'ils avaient déjà un emploi ou qu'ils s'attendaient à être rappelés par un ancien employeur (57,5 %). On peut donc croire que beaucoup de prestataires d'a.-e. ont trouvé un emploi peu après avoir été choisis au hasard pour recevoir une invitation à la séance d'information du PIEC, et que le PIEC n'était pas suffisamment alléchant pour ceux qui s'attendaient à reprendre un ancien emploi⁶. Par contre, seulement 18,4 % des assistés sociaux ont déclaré qu'ils n'avaient pas assisté à la séance parce qu'ils avaient déjà un emploi ou qu'ils s'attendaient à être rappelés par un ancien employeur.

Les prestataires d'aide sociale ont été plus nombreux à invoquer des raisons personnelles, familiales ou de santé pour ne pas avoir assisté à la séance à laquelle ils avaient été conviés. Alors que 31 % des répondants assistés sociaux ont donné des raisons personnelles, familiales ou de santé, seulement 7,2 % des prestataires d'a.-e. ont avancé l'une ou l'autre de ces raisons.

Bien que, comme nous l'avons indiqué précédemment, la grande majorité des non-participants aient déclaré avoir reçu la lettre d'information et qu'elle était claire et facile à comprendre, une bonne proportion des non-participants — 14,3 % des prestataires d'a.-e. et 16,1 % des prestataires d'aide sociale — ont dit ne pas être au courant de la tenue des séances d'information. Cette réponse en apparence contradictoire pourrait être attribuable au fait qu'au moment de l'enquête, certains répondants avaient pu oublier les séances parce que l'offre ne les avait pas intéressés.

Interrogés sur les changements à la lettre d'invitation qui les auraient incités à assister à la séance d'information, la majorité des répondants ont indiqué que rien n'aurait pu les faire changer d'avis. Toutefois, des prestataires d'a.-e. (16,9 %) et d'aide sociale (15,4 %) ont déclaré qu'ils auraient assisté à la séance si la lettre avait contenu plus d'information sur le PIEC. Comme nous l'avons indiqué au chapitre 5, la lettre d'invitation ne renfermait pas de détails sur le PIEC; son principal objet était d'informer les personnes qu'elles avaient été choisies, et de les inviter à la séance d'information, où elles en apprendraient davantage sur le PIEC.

Raisons de ne pas avoir participé à l'étude

Comme on l'a vu au chapitre 5, en plus d'obtenir des données sur le PIEC, la présence à la séance d'information était le seul moyen pour les personnes admissibles de s'inscrire au PIEC. Ceux qui y ont assisté sont, en général, ceux qui, d'emblée, avaient été intéressés et qui voulaient en savoir plus avant de prendre une décision. Presque tous les prestataires d'a.-e. et d'aide sociale non-participants qui ont assisté à la séance ont déclaré que l'information présentée était facile à comprendre et utile. Bien sûr, certaines personnes qui ont assisté à la séance et qui y ont appris ce que le PIEC avait à offrir ont décidé de participer, d'autres non.

Les répondants à l'enquête qui ont assisté à la séance ont invoqué diverses raisons pour ne pas avoir participé. Parmi les répondants de l'a.-e., les raisons les plus fréquentes étaient que le salaire offert n'était pas assez élevé (51,7 %) et le fait qu'ils avaient déjà un emploi ou qu'ils s'attendaient à en reprendre un (49,4 %). Par contre, seulement 21,7 % des assistés sociaux ont

⁶Quatre ou cinq semaines ont pu s'écouler entre la date à laquelle Développement des ressources humaines Canada a produit une liste des prestataires d'a.-e. dans la municipalité régionale de Cap-Breton et la date de la séance d'information. Le chapitre 5 décrit de manière détaillée le processus de recrutement des participants.

déclaré que le salaire du PIEC avait été un facteur décisif. Cela laisse supposer que beaucoup de non-participants parmi les prestataires d'a.-e. et un certain nombre parmi les prestataires d'aide sociale n'étaient pas disposés à travailler pour un salaire inférieur à celui qu'ils avaient gagné dans leur emploi précédent ou aux prestations qu'ils recevaient de l'a.-e. ou de l'aide sociale. Le fait que les non-participants prestataires d'a.-e. aient été plus nombreux que ceux d'aide sociale à invoquer le salaire insuffisant laisse croire que les prestataires d'a.-e. recevaient probablement un meilleur salaire et de meilleures prestations que les assistés sociaux.

Une proportion notable de prestataires d'aide sociale (30,4 %) ont appuyé leur refus de participer au PIEC sur des raisons personnelles, familiales ou de santé. Seulement 14,6 % des prestataires d'a.-e. ont mentionné ces raisons. Les deux groupes de sujets ont avancé une foule d'« autres » raisons, mais aucune d'elles n'a été assez répandue pour former une catégorie distincte.

Caractéristiques démographiques des non-participants

À l'aide de simples recoupements de caractéristiques choisies, nous tentons ici de déterminer si les participants et les non-participants sont semblables ou différents⁷. Le profil des non-participants permet aussi de mieux comprendre qui pourrait être intéressé à participer à des programmes comme le PIEC. Le groupe de non-participants comptait 780 sujets de l'a.-e. et 113 de l'aide sociale (les répondants à l'enquête auprès des non-participants). Le groupe de participants était identique à celui présenté au chapitre 6, soit 998 prestataires d'a.-e. et 516 d'aide sociale. Le tableau 7.6 présente les résultats compilés pour les participants et les non-participants, toutes prestations confondues.

La présente porte sur les caractéristiques qui distinguent le plus les participants des non-participants. Toutefois, compte tenu du petit échantillon de non-participants prestataires d'aide sociale, il convient d'envisager avec circonspection les résultats sur les différences entre les non-participants et les participants de cette catégorie.

Les nombres estimés de prestataires d'a.-e. non-participants et participants, présentés aux colonnes 2 et 3 du tableau 7.6, révèlent que les non-participants étaient moins nombreux que les participants à être séparés, divorcés ou veufs (9,4 % des non-participants et 15 % des participants). Ils étaient également moins nombreux à être âgés de 45 à 54 ans (25,2 % des non-participants et 33 % des participants), mais plus nombreux à avoir 55 ans ou plus (11,7 % des non-participants et 7,5 % des participants).

Le pourcentage des non-participants qui ont déclaré détenir un certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle était inférieur à celui des participants. Ainsi, 34,1 % des non-participants détenaient un tel certificat, tandis que 43,7 % des participants ont déclaré en être titulaires.

Fait remarquable, les prestataires d'a.-e. non-participants étaient plus nombreux que les participants à avoir travaillé pendant au moins 20 ans après avoir atteint l'âge de 16 ans, et à occuper un emploi au moment de l'entrevue — 45 % des non-participants ont déclaré qu'ils occupaient un emploi contre seulement 18,3 % des participants.

⁷Il a été impossible d'effectuer d'autres analyses de régression multiple, ou de la statistique du Chi-2 avec recoupements, en raison de l'entente selon laquelle Statistique Canada garantissait aux répondants à l'enquête auprès des non-participants que seules les données agrégées seraient fournies à la SRSA.

Tableau 7.6 : Comparaison de certaines caractéristiques démographiques des non-participants et des participants

| Caractéristiques | Prestataires d'a.-e. | | Prestataires d'aide sociale | |
|--|----------------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| | Non-participants | Participants | Non-participants | Participants |
| Sexe (%) | | | | |
| Hommes | 63,1 | 58,4 | 24,8 | 38,2 |
| Femmes | 36,9 | 41,6 | 75,2 | 61,8 |
| État civil (%) | | | | |
| Mariés ou conjoints de fait | 60,8 | 58,2 | 25,2 | 18,6 |
| Célibataires | 29,8 | 26,8 | 54,1 | 52,2 |
| Séparés, divorcés ou veufs | 9,4 | 15,0 | 20,7 | 29,3 |
| Âge (%) | | | | |
| Moins de 30 ans | 21,0 | 20,2 | 30,5 | 31,6 |
| 30 à 44 ans | 42,1 | 39,3 | 51,4 | 47,7 |
| 45 à 54 ans | 25,2 | 33,0 | 14,3 | 17,6 |
| 55 ans ou plus | 11,7 | 7,5 | 3,8 | 3,1 |
| Scolarité (%)^a | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | | | | |
| Diplôme ou certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle | 67,2 | 69,0 | 57,1 | 60,7 |
| Diplôme d'apprentissage | 34,1 | 43,7 | 24,0 | 36,9 |
| Diplôme d'études collégiales | 6,9 | 12,4 | +++ | 4,9 |
| Diplôme universitaire | 10,8 | 17,3 | 10,6 | 12,6 |
| Diplôme universitaire | 6,7 | 5,0 | 5,5 | 1,8 |
| Autre attestation d'études | 4,1 | 17,4 | 6,9 | 17,4 |
| Nombre de membres du ménage (%) | | | | |
| 1 membre | 9,1 | 7,3 | 12,6 | 11,7 |
| 2 membres | 29,2 | 29,0 | 33,3 | 30,9 |
| 3 membres | 29,4 | 29,2 | 34,2 | 29,1 |
| 4 membres ou plus | 32,3 | 34,6 | 19,8 | 28,3 |
| Nombre d'adultes contribuant au revenu du ménage (%) | | | | |
| 1 adulte | 31,2 | 30,0 | 67,6 | 67,6 |
| 2 adultes | 55,7 | 58,2 | 25,2 | 22,6 |
| 3 adultes ou plus | 13,1 | 11,9 | 7,2 | 9,7 |
| Nombre d'années à occuper un emploi rémunéré depuis l'âge de 16 ans (%) | | | | |
| 0 | | | | |
| Moins de 2 ans | 0,0 | 0,0 | 21,1 | 9,9 |
| 2 à 4 ans | 1,2 | 4,1 | 5,5 | 24,1 |
| 5 à 9 ans | 5,1 | 8,5 | 11,9 | 16,7 |
| 10 à 14 ans | 12,7 | 13,4 | 20,2 | 16,3 |
| 15 à 19 ans | 13,1 | 15,1 | 12,8 | 10,7 |
| 20 ans ou plus | 14,2 | 19,8 | 12,8 | 12,5 |
| | 53,5 | 39,2 | 15,6 | 9,9 |
| Années de résidence au Cap-Breton | | | | |
| Moins d'un an | 1,5 | 1,7 | 0,0 | +++ |
| 1 à 9 ans | 2,5 | 2,9 | 6,6 | 4,5 |
| 10 à 14 ans | 1,8 | 1,4 | 0,0 | 2,5 |
| 15 à 19 ans | 3,0 | 2,0 | 4,7 | 4,5 |
| 20 ans ou plus | 91,3 | 91,9 | 88,7 | 88,2 |
| Détiennent actuellement un emploi | 45,0 | 18,3 | 28,4 | 16,7 |

Source : Calculs de la SRSA à partir des données contenues dans la formule d'inscription au PIEC, et calculs de Statistique Canada à partir de l'enquête auprès des non-participants.

Notes : Les répondants qui n'ont pas répondu à une question, quelle qu'elle soit, ont été exclus du calcul.

+++ indique que la donnée repose sur un échantillon de moins de cinq personnes. Pour protéger la vie privée des participants à l'étude, la SRSA ne publie pas les données provenant d'échantillons de moins de cinq personnes.

^aLes catégories ne totalisent pas 100 % car certaines personnes détiennent plus d'une attestation d'études.

Les colonnes 4 et 5 du tableau 7.6 présentent les résultats des prestataires d'aide sociale non-participants et participants; les données indiquent que les non-participants comptent plus de femmes que le groupe de participants (75,2 % contre 61,8 %) et moins d'hommes (24,8 % contre 38,2 %). Les assistés sociaux non-participants étaient plus nombreux à être mariés ou conjoints de fait que les participants (25,2 % contre 18,6 %). Toutefois, les non-participants étaient moins nombreux à être divorcés, séparés ou veufs que les participants (20,7 % contre 29,3 %).

À l'instar des non-participants du groupe de l'a.-e., les non-participants prestataires d'aide sociale étaient moins nombreux à avoir reçu une formation spécialisée ou professionnelle que les participants assistés sociaux (24 % des non-participants contre 36,9 % des participants). On peut donc supposer que le PIEC attirait davantage les personnes qui avaient un certificat d'une école de métiers, en raison de la rareté des emplois spécialisés dans la municipalité régionale de Cap-Breton⁸.

Le tableau 7.6 montre un autre résultat remarquable, soit la proportion de prestataires d'aide sociale non-participants qui ne possédaient pas ou que très peu d'expérience de travail, comparativement aux prestataires participants — 21,1 % des non-participants ont déclaré n'avoir jamais travaillé et 5,5 % avaient travaillé pendant moins de 2 ans depuis l'âge de 16 ans. Par contre, seulement 9,9 % des assistés sociaux participants n'avaient jamais travaillé et 24,1 % possédaient moins de 2 ans d'expérience. Les non-participants prestataires d'aide sociale étaient toutefois plus nombreux à posséder 20 ans ou plus d'expérience que le groupe des participants (15,6 % des non-participants contre 9,9 % des participants prestataires d'aide sociale).

CONCLUSION

Les résultats de l'ESSI et de l'enquête auprès des non-participants démontrent que les participants et les non-participants au PIEC comprenaient l'offre qui leur avait été faite. Toutefois, si certaines personnes considéraient la participation au PIEC comme une bonne solution de rechange aux prestations d'a.-e. ou d'aide sociale, et s'y sont inscrits, d'autres n'étaient pas de cet avis. Ceux qui ont adhéré au PIEC en connaissaient les principales caractéristiques. Ceux qui ont décliné l'offre l'ont fait pour diverses raisons. Parmi les prestataires d'a.-e. qui ont refusé l'offre, les raisons les plus couramment invoquées étaient la faiblesse du salaire du PIEC et le fait qu'ils avaient trouvé un emploi ou qu'ils espéraient reprendre un ancien emploi. Par ailleurs, les prestataires d'aide sociale non-participants ont surtout avancé des raisons personnelles, familiales ou de santé pour expliquer leur refus.

Les caractéristiques des non-participants et des participants montrent qu'il y avait des différences entre les non-participants et les participants prestataires d'a.-e. Les non-participants étaient moins nombreux à être séparés, divorcés ou veufs, à être âgés de 45 à 54 ans et à détenir un certificat d'une école de métiers ou de formation spécialisée professionnelle. Par contre, ils étaient plus nombreux à avoir 55 ans ou plus, à avoir travaillé

⁸À titre d'exemple, depuis dix ans, le secteur des services de Cap-Breton a connu une meilleure croissance que celui des biens. La formation dans les métiers et professionnelle est plus compatible avec les emplois dans le secteur de production de biens. Selon l'*Étude du marché du travail de 2001* effectuée par Développement des ressources humaines Canada, en 1991, le secteur de production de services de Cap-Breton représentait 71,3 % des emplois contre 28,7 % pour le secteur de production de biens (Développement des ressources humaines Canada, 2003a). En 2001, l'écart s'est creusé : le secteur de production de services fournissait 80,3 % des emplois contre 19,7 % pour le secteur de production de biens.

pendant au moins 20 ans depuis l'âge de 16 ans, et à occuper un emploi au moment de l'entrevue. Le profil des participants et des non-participants prestataires d'aide sociale montre que les non-participants étaient surtout des femmes, qu'ils étaient mariés ou conjoints de fait, et qu'ils avaient peu d'expérience de travail ou qu'ils n'en avaient pas. Les résultats montrent aussi qu'ils étaient moins nombreux que les participants à être divorcés, séparés ou veufs, et à être titulaires d'un certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle.

Chapitre 8 : Le bureau du PIEC

Ce chapitre décrit la mise sur pied du centre de prestation des services pour le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC). Il importe de rappeler que l'élément le plus important offert aux membres du groupe programme était l'occasion de travailler dans le cadre de projets élaborés et exploités dans les collectivités. Cet élément n'est pas analysé ici; il sera abordé dans le prochain rapport sur le PIEC. Le chapitre traite plutôt de la prestation des services, allant du recrutement au placement des participants dans les différents projets.

Pour assurer la réussite de la mise en œuvre du PIEC, il fallait un ensemble bien précis de services et de partenaires de prestation. Le présent chapitre énonce le processus de recrutement d'organismes locaux, ainsi que la sélection et la mise sur pied d'un consortium de partenaires locaux. Vient ensuite une description détaillée des services offerts par le personnel du bureau du PIEC et des activités connexes. Cette description touche les activités lancées après le recrutement des participants au PIEC, y compris l'orientation, les services suivant l'orientation, le jumelage et la gestion des participants, ainsi que l'approbation et le suivi des projets. Le chapitre se termine par la présentation des systèmes d'information de gestion et de paye qui ont été créés pour conserver les données de l'étude, faciliter les activités du PIEC et traiter les salaires.

RECRUTEMENT D'ORGANISMES LOCAUX

Le PIEC recelait un important potentiel pour ce qui est de tirer parti des réseaux communautaires existants. Le recrutement d'organismes déjà connus du public et possédant une solide expérience opérationnelle permettrait d'asseoir rapidement la crédibilité du projet. En outre, des organismes possédant des réseaux bien établis dans la collectivité pouvaient contribuer à l'effort de mobilisation dans la région visée par l'étude¹.

Une fois prise la décision de chercher dans la collectivité des partenaires pour la prestation du PIEC, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a lancé une demande de propositions (DP), en septembre 1999, afin d'obtenir des soumissions de particuliers et d'organismes intéressés à fournir des services dans le cadre du PIEC, notamment l'évaluation des compétences, des services de recherche d'emploi et de formation, la supervision des participants, et des services de consultation en développement communautaire à l'intention des groupes communautaires.

Treize propositions ont été reçues d'organismes de la région visée par l'étude; elles ont été évaluées par la SRSA, notamment en regard de la compréhension de la conception de l'étude, de l'expérience antérieure pertinente des organismes, de leur capacité et du caractère novateur de leur approche de la prestation des services. Les organismes qui ont présenté des propositions viables ont été invités à des séances d'évaluation qui ont permis à la SRSA de mieux cerner les avantages que chaque organisme pouvait conférer au PIEC.

¹Cette responsabilité n'a finalement pas été confiée au bureau du PIEC ni aux membres du consortium.

La SRSA était satisfaite de la qualité générale des organismes retenus pour la dernière étape de l'évaluation des propositions. Toutefois, elle a relevé deux importants problèmes lors des rencontres. Premièrement, bien que la plupart des organismes eurent présenté des propositions visant la prestation de tous les services demandés, dans certains cas, il y avait des doutes quant à leur capacité d'offrir des services complets sans se heurter aux mêmes difficultés de démarrage auxquelles la SRSA aurait fait face si elle avait décidé de diriger elle-même le PIEC. Autrement dit, il était évident que la SRSA ne pourrait pas mettre à profit la capacité existante des organismes : ils fonctionnaient déjà à plein régime.

Deuxièmement, certains de ces organismes étaient très connus dans la collectivité, et l'on risquait que le PIEC soit considéré par le public comme un petit volet de leurs activités. Il était entendu que le PIEC, en tant qu'entité autonome, devait être bien connu comme tel dans la collectivité.

MISE SUR PIED DU CONSORTIUM DU PIEC

La SRSA considérait que tous les organismes finalistes avaient la capacité de contribuer au PIEC. Elle estimait que chaque organisme maîtrisait un ensemble précis de fonctions complémentaires et qu'ensemble, les finalistes pouvaient constituer une solide structure autonome de prestation des services pour le PIEC.

L'idée du consortium comportait trois grands avantages : 1) le PIEC pouvait bénéficier des ressources de plusieurs organismes, réduisant ainsi le risque de surutilisation des ressources d'un organisme isolé; 2) il pouvait contribuer à augmenter la capacité des organismes locaux; 3) en réunissant plusieurs organismes sous la bannière du PIEC, l'image publique du projet allait être rehaussée.

L'établissement d'un consortium pour gérer le bureau du PIEC permettrait éventuellement de mettre à l'épreuve une hypothèse que le projet avait pour objet d'étudier : que des organismes de la collectivité pouvaient se rassembler et se rallier à une cause puis produire des bienfaits tangibles pour toute la collectivité. Le fait que plusieurs organismes puissent collaborer à la mise sur pied et à la dotation en personnel du bureau du PIEC démontrerait leur acceptation et leur soutien des objectifs du projet.

La SRSA a proposé à chacun des finalistes de participer au PIEC en tant que membre du consortium qui allait gérer le bureau du PIEC. Le bureau offrirait directement les services aux participants et coordonnerait l'affectation des participants à des projets approuvés par les conseils communautaires. Tous les organismes ont accepté le rôle que leur proposait la SRSA; des contrats décrivant la portée de la participation de chaque organisme sur le plan du personnel et des tâches ont été rédigés. Un organisme spécialisé en développement communautaire a été exclu du consortium².

²La SRSA estimait que la participation d'un expert en développement communautaire était alors prématurée. Le PIEC n'avait pas pour objet d'imposer ce service aux collectivités avant qu'elles aient défini leurs besoins.

Les organismes qui ont accepté de former l'assise du bureau du PIEC sont énumérés ci-dessous, avec une brève description du rôle qu'ils ont accepté de jouer.

- **Cape Breton Family YMCA (YMCA).** Cet organisme communautaire sans but lucratif a accepté quatre responsabilités : la gestion du bureau, la coordination du recrutement, la supervision des participants et la prestation des services de formation.
- **Breton Business Center (BBC).** Cette agence locale de placement a accepté de se charger du jumelage participant-emploi.
- **Breton Rehab Services (BRS).** Entreprise locale spécialisée en évaluation des particuliers dans le contexte de la réhabilitation, BRS a reçu le mandat d'évaluer l'employabilité des participants au PIEC.
- **Atlantic Coastal Action Program – Cape Breton (ACAP-CB).** Organisme sans but lucratif qui mène de vastes programmes de protection de l'environnement, l'ACAP-CB a accepté de gérer les activités transitoires qui permettent aux participants d'occuper des emplois utiles entre deux affectations à des projets communautaires.

BUREAU DU PIEC

En décembre 1999, les membres du consortium se sont réunis pour planifier l'ouverture du bureau du PIEC. Ils ont collaboré à l'exécution d'une série de tâches initiales, comme l'installation d'un bureau, la formulation de directives et méthodes, l'élaboration de documents d'information à employer pour présenter le PIEC aux recrues, et l'essai du Système d'information sur la gestion du projet (SIGP).

L'endroit choisi pour le bureau du PIEC était le rez-de-chaussée d'un immeuble situé sur la rue principale du centre-ville de Sydney. Il répondait aux plus importants critères : il était vacant, il était situé au cœur de la région visée par l'étude, il était accessible aux usagers du transport en commun et il était assez grand pour recevoir de grands groupes de participants pendant les étapes du recrutement et de l'orientation.

À la fin d'août 2000, le bureau du PIEC était officiellement ouvert et le recrutement allait bon train. L'effectif initial comptait cinq employés, soit un directeur, un superviseur des participants, un coordonnateur de l'évaluation, un coordonnateur de la formation et un coordonnateur du placement. À mesure que le recrutement s'est intensifié pendant l'année 2001, il a fallu plus d'espace pour recevoir les participants aux séances d'information et d'orientation. En janvier 2002, le centre de ressources du PIEC a ouvert ses portes et offert plus d'espace pour les activités de recrutement, les séances d'information et les projets transitoires. Au milieu de 2002, l'effectif du bureau du PIEC comptait dix employés, en raison de l'ajout de trois superviseurs des participants, d'un secrétaire du projet, et d'un agent du suivi sur le terrain.

ACTIVITÉS DU BUREAU DU PIEC

Bien que les activités du bureau du PIEC aient commencé avec le recrutement des participants au PIEC en juillet 2000, le bureau a officiellement ouvert ses portes le mois suivant et a joué un rôle essentiel dans le recrutement aux côtés de Statistique Canada (qui a effectué une sélection aléatoire, géré les données de départ sur les participants et procédé à

une assignation aléatoire). Après l'envoi des premières lettres d'invitation à un échantillon aléatoire, le bureau du PIEC est devenu le point de contact que les participants éventuels pouvaient joindre pour en savoir plus sur l'étude. Le personnel répondait aux demandes et organisait les séances d'information, qu'il avait ensuite pour tâche d'animer. Pendant les séances d'information, le personnel a joué un rôle de premier ordre, celui de présenter le PIEC et d'obtenir le consentement éclairé des personnes intéressées à y participer.

En plus de coordonner le recrutement et les séances d'information, le bureau du PIEC devait assurer un suivi auprès des participants éventuels pendant la période de huit semaines où ils pouvaient décider de s'inscrire. Il a aussi géré les données sur les participants durant cette période et transmis les formulaires de consentement à Statistique Canada en vue de l'assignation aléatoire. Un processus rigoureux d'envoi en lots a été appliqué afin de protéger la confidentialité des données et de garantir le traitement exact des consentements et des données de départ.

Le chapitre 5 décrit les éléments du processus de recrutement, qui a précédé l'assignation aléatoire. Les prochaines sections du chapitre 8 portent sur les activités du bureau du PIEC qui ont eu lieu après l'assignation aléatoire. Il s'agissait d'abord d'indiquer aux participants s'ils avaient été assignés au groupe programme ou au groupe témoin et à inviter ceux qui avaient été assignés au premier groupe à une séance d'orientation où ils pouvaient s'inscrire formellement au programme. Les participants qui se sont inscrits ont reçu une orientation de deux semaines pendant laquelle on a évalué leur employabilité et on leur a offert une formation sur les compétences transférables et la préparation à l'emploi³.

Toutefois, la majorité des activités du bureau du PIEC ont lieu après la période d'orientation, quand les participants sont admissibles au service de placement du PIEC et aux autres services. La sous-section suivante décrit les services et les méthodes liés à la supervision des participants, y compris le processus de placement, l'administration des mesures disciplinaires, et la prestation des modules d'acquisition de compétences transférables. La dernière sous-section porte sur les activités associées à la gestion des projets communautaires et transitoires, la tenue d'un registre de projets et le suivi des activités des organismes parrains.

Notification, séances d'orientation et inscription au PIEC

Les participants qui ont signé une formule de consentement après la séance d'information ont été assignés au groupe programme ou au groupe témoin. Il incombait au bureau du PIEC d'indiquer aux participants à quel groupe ils avaient été assignés. Immédiatement après l'assignation aléatoire, le bureau du PIEC a reçu de Statistique Canada un fichier codé qui contenait le nom et l'adresse de ceux qui avaient été assignés au groupe programme et au groupe témoin. Le fichier a été téléchargé vers le SIGP et les lettres de notification ont été produites pour les membres des deux groupes. Les participants qui avaient été assignés au groupe programme recevaient aussi une lettre d'invitation à une séance d'orientation. Ils disposaient de cinq semaines, à compter de la date de la lettre de notification, pour participer

³Les premiers participants ont reçu leur orientation pendant la semaine du 2 au 6 octobre 2000. À l'origine, l'orientation ne durait qu'une semaine, et se concentrait sur l'évaluation de l'employabilité. En janvier 2002, on a ajouté une semaine, au cours de laquelle certaines composantes concernant la préparation à l'emploi et les compétences transférables étaient enseignées. Les participants qui avaient reçu l'orientation avant son expansion ont pu revenir pour bénéficier de la deuxième semaine de formation.

à une séance d'orientation et signer l'Entente de participation au projet (EPP), sans quoi ils n'étaient plus admissibles.

Il importait de maximiser le nombre de membres du groupe programme qui acceptaient de participer activement au PIEC. Le bureau du PIEC a donc adopté des modalités de suivi des membres de ce groupe pendant la période de cinq semaines allouée pour l'inscription. Après l'envoi des lettres de notification et d'invitation, le personnel du bureau du PIEC téléphonait aux membres du groupe programme pour les encourager à assister aux séances d'orientation. Au besoin, l'horaire des séances de groupe a été modifié et des séances individuelles ont été offertes.

En plus de coordonner les séances d'orientation et les rapports avec les membres du groupe programme, le bureau du PIEC répondait aussi aux questions des membres du groupe témoin. Ces derniers pouvaient adresser au bureau du PIEC ou à la SRSA des questions sur la lettre de notification qu'ils avaient reçue ou, de façon plus générale, sur leur admissibilité au PIEC. Même si la lettre de notification envoyée aux membres du groupe témoin contenait le numéro de téléphone de la SRSA, certaines personnes ont communiqué avec le bureau du PIEC. Étant donné l'importance de retenir les membres du groupe témoin dans l'échantillon de recherche, des méthodes et des textes ont été préparés pour répondre aux questions. Le personnel pouvait confirmer le statut des membres du groupe témoin en consultant le SIGP et expliquer à l'appelant qu'il n'était pas admissible aux services du PIEC. Le processus d'assignation aléatoire était expliqué de nouveau, tout comme l'admissibilité à d'autres services que ceux du PIEC et l'importance que revêtait le groupe témoin.

Séance d'orientation

La séance d'orientation avait pour objet d'informer les participants des droits et des obligations associés à la participation au PIEC pour garantir que les participants comprenaient bien l'offre, et de conclure l'inscription en leur faisant signer l'EPP et d'autres documents essentiels. Les participants y obtenaient une description détaillée des obligations et des avantages inhérents au programme; on leur expliquait aussi le rôle du bureau du PIEC et, surtout, on leur présentait l'EPP. Il était clairement indiqué que pour être admissibles, ils devaient signer ce document.

L'entente a été examinée à fond à chaque séance, et le personnel répondait aux questions des participants. Chaque section de l'EPP permettait d'aborder les principales questions que se posaient les membres du groupe programme avant de décider de participer activement ou non au PIEC; il a donc été question des obligations des participants, du salaire, de l'admissibilité, du comportement au travail et des mesures disciplinaires, de la responsabilité et de la diffusion de l'information. Après l'examen complet du document principal, les annexes sur les obligations des participants et les mesures disciplinaires étaient expliquées. On signalait aussi aux participants que l'admissibilité au programme était conditionnelle à la vérification du casier judiciaire; toutefois, les résultats serviraient seulement à décider où placer les participants, et non pas si on devait les maintenir dans l'étude⁴.

Les membres du groupe programme pouvaient ensuite signer l'EPP et s'inscrire au PIEC. Ils étaient encouragés à signer l'EPP à la séance, mais ils pouvaient aussi emporter le

⁴Le caractère confidentiel du casier judiciaire a été préservé. L'accès aux résultats de la vérification était réservé au directeur et au personnel du bureau du PIEC qui participait au placement des participants. Cette vérification avait pour objet d'éviter les placements qui ne convenaient pas à des participants ayant commis des délits particuliers.

document chez eux pour le rendre plus tard, auquel cas le personnel leur rappelait la période d'admissibilité de cinq semaines et assurait un suivi après la séance, pour inciter les participants à s'inscrire.

Inscription au PIEC

Ceux qui ont décidé de s'inscrire au programme en signant l'EPP devaient aussi remplir d'autres documents administratifs, notamment pour le versement du salaire, l'adhésion au régime facultatif de soins de santé et la vérification des antécédents judiciaires. Les participants devaient remplir un formulaire TD1 à des fins fiscales, et fournir leurs coordonnées bancaires pour que leur salaire soit viré directement dans leur compte. Ceux qui souhaitaient adhérer au régime de soins de santé remplissaient une demande et choisissaient une couverture (individuelle ou familiale). Enfin, chaque participant devait remplir une formule d'autorisation de la vérification de ses antécédents judiciaires.

Après les séances d'orientation, le personnel communiquait avec chaque membre du groupe programme qui était absent et avec ceux qui étaient présents mais qui avaient apporté l'EPP chez eux. Le personnel du PIEC mettait aussi à jour, dans le SIGP, le statut des membres du groupe programme présents à la séance d'orientation, dans le but d'activer les versements du PIEC à ceux qui s'étaient inscrits. En général, la participation active commençait la semaine suivant la signature de l'EPP et la production de tous les documents requis. Les principaux documents étaient traités après la séance, puis ils étaient acheminés aux fournisseurs de services concernés; ainsi, les demandes d'adhésion au régime de soins de santé étaient transmises à la Atlantic Blue Cross, et les demandes de vérification de casiers judiciaires à la division centrale du service de police régional de Cap-Breton. Enfin, une notification était envoyée aux bureaux de DRHC et du MSC-NE de la région de chaque participant pour les aviser du début de la période d'admissibilité au PIEC (trois ans) de ce participant.

Période d'orientation du PIEC

À la signature de l'EPP, les participants recevaient une orientation de deux semaines. Dans la plupart des cas, cette période commençait le lundi suivant la signature de l'EPP, et elle marquait le début de la participation active au PIEC. L'orientation avait pour objet de présenter le PIEC aux participants, d'évaluer à fond leur employabilité, de leur inculquer des compétences transférables et une formation préparatoire à l'emploi. Chacun des volets de l'orientation est décrit ci-dessous.

Évaluation de l'employabilité

L'évaluation de l'employabilité constituait une part importante de l'orientation. Les participants devaient être aptes à l'emploi avant d'être affectés à un projet communautaire. L'évaluation de l'employabilité permettait également d'établir un profil utile au placement des participants. Elle visait donc deux grands objectifs : repérer les participants présentant des problèmes de comportement ou des lacunes au plan des compétences qui les rendaient inemployables, et déterminer les aptitudes et les habiletés des participants, leur scolarité et leurs intérêts, afin de faciliter le placement et d'entreprendre l'élaboration du portfolio.

Des évaluateurs professionnels estimaient l'employabilité⁵. L'évaluation comprenait divers exercices d'autoévaluation et tests, suivis d'une entrevue individuelle avec un évaluateur chevronné. Trois principaux instruments ont été utilisés : le *Canadian Adult Achievement Test (CAAT)*, le *Self-Directed Search (SDS)*, et le module sur les compétences transférables.

Le CAAT a été le principal outil d'évaluation. Il mesure les aptitudes en mathématiques, en lecture et en langue, et il est conçu pour tester les habiletés cognitives. Le module sur les compétences transférables comprenait deux exercices, intitulés *Working Scales* et *Surveying Our Skills*, qui servaient à évaluer les compétences en milieu de travail, abstraction faire des connaissances théoriques et techniques. De faibles résultats au CAAT ou dans ces domaines de compétences indiquent des habiletés ou un comportement déficients. Le SDS permet d'inventorier les intérêts professionnels et il sert à cerner les traits de caractères dominants d'une personne, qui peuvent permettre de prédire la capacité d'adaptation à divers emplois. Cette autoévaluation a été incluse principalement pour faciliter le processus de placement.

La combinaison de tests et d'autoévaluation a permis au personnel du bureau de déterminer s'il y avait des incohérences entre les autoévaluations des participants et les résultats de leurs tests. Lors de l'entrevue d'évaluation, les résultats des tests étaient examinés avec les participants et comparés aux autoévaluations. L'évaluateur a minimisé le poids relatif des tests. Il déclarait aux participants que l'évaluation n'était pas un instrument de tri, mais bien un outil pour déterminer quels projets leur convenaient.

Il fallait en général trois jours pour effectuer les tests et les exercices autonomes. Le CAAT exigeait à lui seul une journée; au besoin, les participants ont disposé de plus de temps pour le terminer. À certains moments, le CAAT était entrecoupé d'exercices sur les compétences transférables, alors qu'à d'autres moments, il était achevé avant d'entreprendre le module sur les compétences transférables.

Les résultats du CAAT, des exercices sur les compétences transférables et du SDS ont été résumés dans le Rapport d'évaluation du participant (RAP), produit par l'évaluateur. Le RAP représente le fruit du travail d'évaluation effectué pendant la semaine. Les principaux résultats présentés dans le RAP étaient enregistrés dans le SIGP, pour être utilisés par les superviseurs des participants au moment de structurer les modules de préparation à l'emploi, et par le coordonnateur du placement au cours du processus ultérieur de placement.

Entrevues d'évaluation

À la fin du processus d'évaluation, les participants étaient convoqués à une entrevue individuelle de 15 à 25 minutes avec le coordonnateur de l'évaluation. Puisque les participants ont exécuté les exercices d'autoévaluation à divers moments, ces entrevues ont aussi eu lieu à divers moments durant la première semaine de la période d'orientation.

L'entrevue avait pour objet d'ajouter aux résultats des tests les observations d'un évaluateur d'expérience. Pendant l'entrevue, les participants apprenaient les résultats de leur autoévaluation. C'est sur l'entrevue et les résultats des tests que le coordonnateur des

⁵Les évaluateurs étaient des employés des Breton Rehab Services. Il y avait un évaluateur principal; trois autres employés des Breton Rehab Services participaient au processus, pendant les vacances et quand le nombre de participants l'exigeait. À certains moments, trois évaluateurs travaillaient en même temps.

entrevues fondait sa décision et ses recommandations concernant le besoin des participants de recevoir une formation préparatoire à l'emploi.

Entrevues de placement

Pendant la période d'orientation, les participants se présentaient aussi à une entrevue individuelle avec le coordonnateur du placement. Toutefois, à mesure que le nombre d'inscriptions augmentait, le coordonnateur du placement ne pouvait plus s'acquitter seul de cette tâche : les superviseurs des participants lui ont prêté main-forte quand le nombre de participants est devenu trop élevé.

Pendant cette entrevue, les participants devaient répondre à 14 questions. Ils devaient décrire leurs forces et leurs faiblesses, leur attitude relativement à l'emploi et à la formation, et commenter des situations hypothétiques en milieu de travail. Les entrevues de placement étaient conçues pour fournir au personnel du PIEC les renseignements nécessaires, en plus des résultats des tests et des autres entrevues, et pour affecter les participants à des projets qui convenaient à leur personnalité et à leurs caractéristiques. Les entrevues duraient entre 15 et 25 minutes. Elles avaient lieu pendant la première semaine d'orientation, généralement après l'entrevue d'évaluation. Les détails de cette entrevue ont été notés sur la fiche de données du participant, puis ils ont été enregistrés dans le SIGP, pour les besoins du placement.

Acquisition de compétences transférables

Le PIEC n'est pas un programme de formation, mais plutôt un programme d'emplois communautaires. Toutefois, il propose une certaine formation pour l'acquisition de compétences transférables. Pendant la première semaine de l'orientation, un employé du PIEC a présenté un survol de la formation offerte aux participants pendant toute leur période d'admissibilité. Ils ont reçu un résumé et une fiche de sélection de la formation sur laquelle figurait la liste des modules d'acquisition de compétences transférables; les participants indiquaient ceux qui les intéressaient. Le personnel du PIEC pouvait alors évaluer le degré d'intérêt pour les modules et en coordonner la prestation.

Les participants ont reçu une partie de la formation sur les compétences transférables pendant la période d'orientation. Un atelier sur l'hygiène et la sécurité au travail (HST), de la formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), et un cours de réanimation cardiorespiratoire (RCR) et de secourisme leur ont aussi été présentés par des sous-traitants pendant cette période⁶. Le PIEC leur offrait aussi des cours d'informatique, qui n'étaient toutefois pas donnés pendant la période d'orientation; cette formation était généralement accessible pendant la période d'admissibilité de trois ans, entre les affectations à un emploi dans la collectivité. Les participants recevaient une formule d'inscription à la formation en informatique, qu'ils remplissaient et renvoyaient au bureau du PIEC s'ils étaient intéressés. La formule contenait une évaluation qui sert à déterminer si le participant a besoin d'un cours d'une ou de deux semaines. À ce jour, chaque séance de formation en informatique a compté sept participants.

⁶Le ministère du Travail de la Nouvelle-Écosse a donné l'atelier HST; l'Ambulance Saint-Jean a présenté le cours de RCR et de secourismes, tandis que Jerry's Safety Training été chargée de la formation sur le SIMDUT.

Survol de la préparation d'un portfolio

Pendant la période d'orientation, les participants ont assisté à un atelier sur la préparation d'un portfolio. Le personnel du PIEC a présenté le concept du portfolio et décrit la manière de le préparer, en insistant sur son utilité pour la recherche d'un emploi. Le portfolio a été défini comme un ensemble de documents qui décrivent les compétences, les activités et l'expérience de travail d'une personne.

Après cette introduction, les participants ont inscrit sur une fiche leur expérience de travail, leur scolarité et leurs activités de bénévolat. Cette fiche sert de point de départ au portfolio, que les participants tiennent à jour pendant toute la période d'admissibilité.

Formation préparatoire à l'emploi

Pendant la deuxième semaine d'orientation, les participants recevaient de la formation préparatoire à l'emploi. Deux ateliers ont été organisés à partir de modules de préparation à l'emploi, et ils ont été offerts à tous les participants. Les deux ateliers avaient pour thèmes la survie en milieu de travail et la manière de devenir plus efficace⁷. Ils visaient à aider les participants dans leur vie personnelle et professionnelle. Même si, à l'origine, on avait prévu de se fonder sur les résultats de l'évaluation de l'employabilité et sur d'éventuels problèmes de rendement pour déterminer qui devait recevoir la formation préparatoire à l'emploi, le personnel du bureau du PIEC a jugé que la participation aux deux ateliers pourrait être bénéfique à tous les participants avant leur première affectation.

L'atelier sur la survie en milieu de travail comptait cinq séances échelonnées sur deux jours : deux séances la première journée (gestion du temps et du stress) et trois la deuxième (communication au travail, résolution de problèmes et processus décisionnel et résolution de conflits). Les ateliers étaient basés sur des exercices individuels et des vidéos. Deux employés des Breton Rehab Services (dont l'un était le coordonnateur de l'évaluation du PIEC) ont présenté l'atelier sur la survie en milieu de travail. Deux sous-traitants distincts ont donné l'atelier sur la manière de devenir plus efficace, qui durait toute une journée; sa structure était plus souple et il ne comportait pas d'exercice ni de vidéo. Les deux ateliers se sont tenus au centre de ressources du PIEC.

Bien qu'il ne fasse pas partie des ateliers sur la préparation à l'emploi offerts pendant la période d'orientation, le cours *Christopher Leadership* est proposé aux participants, qui ont le loisir de le suivre à n'importe quel moment de leur période d'admissibilité. Ce cours leur confère les outils et les connaissances nécessaires pour devenir de meilleurs communicateurs et orateurs, et pour acquérir de la confiance et une meilleure estime d'eux-mêmes. Le cours *Christopher Leadership*, tel que proposé par le PIEC, est échelonné sur dix semaines, à raison d'une demi-journée par semaine. Des bénévoles du chapitre de Cap-Breton ont offert le cours; certains participants au PIEC sont devenus des « leaders Christopher » et peuvent maintenant donner le cours.

⁷Le programme de préparation à l'emploi élaboré par le bureau du PIEC comprenait 36 modules. L'atelier sur la survie en milieu de travail était constitué de 15 des 36 modules de préparation à l'emploi. Dix autres modules ont été ajoutés à l'atelier sur la manière de devenir plus efficace.

Supervision des participants après l'orientation

Chaque participant est affecté à un superviseur avec qui il demeure en contact pendant toute la période d'admissibilité au PIEC. Le superviseur communique régulièrement avec les participants pour garantir que leurs besoins sont comblés. Il s'agit, au minimum, d'une conversation téléphonique tous les trois mois, et d'une visite au lieu de travail du participant tous les six mois. La visite semestrielle implique une rencontre individuelle qui permet au superviseur d'évaluer l'expérience et les besoins du participant. Ce dernier doit répondre à une série de questions sur ses expériences au travail et ses attentes; un compte rendu de la visite est versé au dossier du participant et il peut servir par la suite dans l'élaboration du portfolio. Les participants sont aussi encouragés à communiquer en tout temps avec leur superviseur s'ils ont des questions ou des besoins immédiats.

À mesure que le nombre d'inscriptions augmentait, on a engagé de nouveaux superviseurs pour les participants; toutefois, leur charge de travail a augmenté tout au long de recrutement. À un certain moment, les superviseurs étaient responsables de plus de 500 participants, c'est-à-dire que quelque 120 participants relevaient de chaque superviseur⁸. Cette charge diminuera à mesure que les participants quitteront le programme.

Mesures disciplinaires

L'organisme parrain est responsable de la gestion, de la supervision et du contrôle de toutes les activités d'un projet. Toutefois, les mesures correctives relèvent de l'équipe de gestion du PIEC et du personnel de la SRSA. En cas de problème de comportement ou de rendement, les organismes parrains envoient un rapport écrit au bureau du PIEC, qui doit prendre les mesures nécessaires. Sur réception du rapport, le superviseur du participant rédige aussi un rapport d'incident et décide des mesures qui s'imposent.

Il y a cinq paliers de mesures correctives : le counselling avec le participant, l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension et l'expulsion du PIEC. Dans les cas graves, notamment si un crime est commis, l'expulsion peut être immédiate. La décision d'expulser un participant est prise en dernier recours et elle doit être confirmée par la SRSA⁹. Toutefois, avant d'expulser un participant pour des motifs de comportement, tous les efforts possibles sont déployés pour améliorer la situation.

Jumelage projet-participant

Le coordonnateur du placement est responsable de la gestion du processus d'affectation des participants pendant toute la durée du programme, ainsi que des contacts avec les organismes parrains afin de connaître leurs besoins. À la signature de l'Accord de l'organisme parrain (AOP)¹⁰, chaque parrain rencontre le coordonnateur du placement afin d'examiner ses propres responsabilités, ainsi que les modalités de demande de main-d'œuvre et de supervision de participants. Pour accueillir des participants, les organismes parrains doivent remplir une formule d'offre par emploi à combler. Cette formule contient des données sur le type de poste, les heures de travail, les tâches que le participant devra

⁸L'objectif était de recruter 750 participants actifs, mais certains sujets ont abandonné le programme de leur propre chef, tandis que d'autres ont pris des congés temporaires. Le coordonnateur de la formation a aussi supervisé un petit groupe de participants

⁹Au 31 mars 2003, neuf sujets avaient été exclus du PIEC.

¹⁰L'AOP et les responsabilités des organismes parrains seront décrits plus loin dans ce chapitre.

accomplir, les exigences du poste et les autres compétences utiles. L'objet de cette formule consiste à trouver le participant le plus apte à occuper le poste, en fonction de ses compétences et de ses intérêts. La formule et le profil des participants, créé pendant l'évaluation, sont les principaux outils du coordonnateur du placement.

Avant le début de chaque projet, le personnel du PIEC et de l'organisme parrain présentent une brève séance d'orientation sur le projet à chaque participant, individuellement ou en groupe, au téléphone ou en personne. Il est préférable qu'un représentant de l'organisme parrain soit présent et dirige la séance de groupe, mais il arrive que d'autres engagements l'en empêchent. Le cas échéant, le secrétaire du projet¹¹ rencontre d'abord le parrain pour veiller à ce que l'information pertinente soit transmise aux participants. L'information présentée pendant la séance touche les aspects suivants :

- adresse et nom de la personne-ressource
- tâches et responsabilités
- heures de travail
- attentes de l'organisme parrain
- tenue vestimentaire
- présence ou non d'une cafétéria sur le lieu du travail
- besoins en matière de sécurité
- autres questions, selon les besoins.

Le processus de placement est le fruit d'une collaboration entre le coordonnateur du placement et les superviseurs des participants. Ces derniers connaissent bien les compétences et les intérêts des participants; leurs opinions sont donc utiles. Une fois les participants affectés à un projet, leur superviseur détermine si l'affectation est fructueuse ou non. Il peut recommander un autre placement si l'information recueillie au téléphone ou lors d'une entrevue au travail le justifie. Les superviseurs évaluent les besoins et les progrès des participants pendant toute la période d'admissibilité, et ils proposent aux participants divers placements qui peuvent les aider à enrichir leurs compétences et leur réseau.

Les projets approuvés figurent sur une liste de projets en cours tenue par le secrétaire du PIEC. Cette liste est mise à jour chaque semaine et elle est affichée au centre de ressources du PIEC afin de tenir les participants au courant des diverses possibilités de placement. Si la liste contient un projet qu'ils estiment être avantageux pour eux, les participants en discutent avec leur superviseur, qui les affecte au projet s'il juge que leur candidature convient.

Préparation d'un portfolio

Les participants accumulent de multiples expériences et compétences pendant les trois années de leur admissibilité au PIEC. Pendant la période d'orientation, ils sont initiés à l'élaboration d'un portfolio; les renseignements concernant leur expérience au sein des

¹¹Les responsabilités du secrétaire du projet et de l'agent de placement ont d'abord été confiées à un employé du PIEC. Au fil des inscriptions et de l'élaboration de projets, il y a eu suffisamment de travail pour embaucher un autre employé, qui a partagé ces responsabilités. Le secrétaire du projet veille principalement à la tenue du registre du projet, et il entretient les communications avec les organismes parrains au sujet des activités des projets. L'agent de placement veille à jumeler les participants, et il coordonne les communications avec les organismes parrains et les participants.

projets et la formation suivie sont recueillis tout au long de leur période d'admissibilité. Lors des visites semestrielles, le superviseur examine et note l'expérience et les compétences acquises par le participant. Le compte rendu de l'entrevue aide les participants à élaborer leur portfolio, qui fait partie des objectifs du PIEC. L'élaboration du portfolio est entreprise systématiquement peu avant la fin de la période d'admissibilité¹².

Projets gérés par des participants

Pour la plupart, les projets communautaires sont parrainés par des organismes locaux. Toutefois, des participants ou des groupes de participants peuvent organiser leur propre projet. Le cas échéant, ils ont douze semaines pour l'élaborer. Pour participer à l'élaboration d'un projet, les sujets doivent suivre un cours d'une semaine en entrepreneuriat, après quoi le personnel du bureau du PIEC supervise l'étape d'élaboration, qui est échelonnée sur onze semaines et qui se déroule au centre de ressources du PIEC, où une personne-ressource peut consacrer une journée par semaine à aider les participants, à les conseiller et à les encourager.

Les participants qui veulent faire approuver leur propre projet doivent se soumettre au même processus d'approbation que les organismes locaux désireux de parrainer un projet. À ce jour, aucun projet émanant de participants n'a été lancé, mais cette voie demeure ouverte à chaque participant au PIEC.

Projets d'emplois transitoires

Puisque l'élaboration de projets dans les collectivités suit un rythme incertain, il risque d'y avoir des périodes où le nombre d'affectations possibles est insuffisant. Pendant ces périodes, les participants qui ne sont pas placés reçoivent de la formation en acquisition de compétences transférables ou sont affectés à des projets d'emplois transitoires gérés par l'ACAP-CB, l'un des organismes membres du consortium du PIEC.

Le coordonnateur du placement du PIEC gère l'affectation des participants à des emplois transitoires, avec l'aide du coordonnateur des projets d'emplois transitoires¹³. Bien que les projets d'emplois transitoires soient généralement disponibles en tout temps, c'est-à-dire que l'affectation des participants peut se faire très rapidement, le coordonnateur peut mieux servir les participants s'il sait suffisamment à l'avance qu'ils y seront affectés. En plus d'être averti des affectations à venir, le coordonnateur des projets transitoires a besoin de connaître des détails sur l'expérience de travail et les compétences des participants, afin de les affecter à des postes qui leur conviennent parmi tous ceux qui relèvent des projets transitoires.

Des méthodes ont été élaborées pour faciliter le processus d'affectation à des emplois transitoires et le coordonner avec les placements à l'intérieur des projets communautaires. Ces derniers ont la priorité en ce qui concerne l'affectation des participants. Par conséquent, le coordonnateur du placement suit la disponibilité des emplois qui relèvent des projets communautaires et, au besoin, retire les participants des projets transitoires, notamment quand de nouveaux projets ou de nouveaux postes sont créés, ou quand un participant laisse temporairement un poste.

¹²Le premier groupe de participants atteindra la fin de la période d'admissibilité de trois ans en octobre 2003.

¹³Le coordonnateur des projets transitoires travaille principalement à partir du bureau de l'ACAP-CB.

Liaison avec les organismes parrains

Approbation d'un projet

Les conseils communautaires approuvent les projets proposés en fonction de leur plan stratégique¹⁴. Un représentant de la SRSA et un agent de suivi de projet examinent les projets proposés et, si les propositions présentent des incohérences, elles sont retournées à leur auteur pour qu'il apporte les éclaircissements nécessaires. Quand une proposition est approuvée, l'agent de suivi de projet communique avec l'organisme parrain pour examiner l'AOP, qui définit les rapports entre cet organisme, la SRSA et le bureau du PIEC.

L'AOP constitue l'entente officielle entre la SRSA et l'organisme parrain, et il énonce les droits et les responsabilités de l'organisme sur le plan juridique. Il incombe à l'organisme de veiller à ce que son projet soit conforme aux directives. Il s'engage à superviser les participants affectés à son projet, et à fournir au bureau du PIEC, à la SRSA et au conseil communautaire, à leur demande, des évaluations des participants et des rapports d'avancement du projet. Il s'engage aussi à accorder aux chercheurs de la SRSA, à leur demande, l'accès aux endroits où les projets se déroulent, et à rencontrer des représentants de la SRSA, à la demande de cette dernière.

Une fois l'AOP signé, le projet est ajouté à la liste des projets en cours tenue par le secrétaire du PIEC; le registre des projets communautaires, conservé dans le SIGP, est aussi mis à jour. Un représentant de l'organisme parrain rencontre alors le coordonnateur du placement du PIEC pour passer en revue les étapes à suivre et les responsabilités. Pour faciliter la discussion, on se sert d'une trousse qui présente les modalités et mécanismes particuliers permettant à l'organisme d'obtenir des participants et de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gestion et de supervision. L'organisme doit d'abord remplir une formule d'offre d'emploi qui fournit des précisions sur les besoins spécifiques du projet de manière à faciliter le jumelage projet-participant. Une fois des participants affectés au projet, l'organisme parrain doit présenter des rapports de présence toutes les deux semaines, et des évaluations tous les six mois ainsi qu'à la fin du projet. Toutes les formules nécessaires se trouvent dans la trousse de projet de l'organisme parrain.

Suivi du projet

Le PIEC doit suivre les projets pendant toute leur durée afin de déterminer si les organismes parrains se conforment à l'AOP. L'agent de projet veille à ce que les organismes respectent les termes de l'AOP et qu'ils soumettent à temps les documents requis, c'est-à-dire les demandes de main-d'œuvre, les fiches de temps et les évaluations.

L'agent de suivi de projet mène aussi des entrevues avec les organismes parrains afin de déterminer si les termes de l'AOP sont respectés et s'il y a des problèmes qui exigent une intervention¹⁵. Un seul modèle est systématiquement employé pour toutes les entrevues de suivi. Des rapports mensuels de suivi de projet, qui résument le résultat du suivi, de la visite des emplacements, et de l'entrevue avec l'organisme parrain, sont remplis et présentés à la SRSA et aux divers conseils communautaires.

¹⁴Chaque conseil communautaire devait produire un plan stratégique décrivant ses priorités, et faire approuver ce plan par le Comité de mise en œuvre du projet.

¹⁵La SRSA a mené les premières visites de suivi des projets, mais le suivi a ensuite été assuré par le bureau du PIEC.

SYSTÈMES ET PAYE

Toutes les activités susmentionnées produisent de l'information importante pour le placement, la supervision des participants et l'usage général de la banque de données. Le SIGP et un système de gestion de la paye des participants ont été élaborés pour aider le personnel à gérer les données recueillies et pour produire l'information nécessaire à l'administration de la paye des participants au PIEC.

SIGP

Le SIGP est un réseau informatique qui a été conçu et construit par EDS Canada afin d'établir un cadre électronique pour la gestion des communications et des activités de collecte de données du personnel travaillant au bureau du PIEC, à Sydney. Le système repose sur un logiciel qui sert à saisir toutes les données liées aux participants au PIEC et à leurs expériences, ainsi que de l'information sur diverses possibilités d'emploi offertes par les organismes parrains dans les collectivités.

Le SIGP a été conçu pour prendre en charge les fonctions suivantes :

- **Contrôle du recrutement.** Le système a été conçu pour garantir qu'aucun participant ne pouvait s'inscrire au PIEC à moins d'avoir été assigné au hasard au groupe programme.
- **Soutien des communications entre le personnel et les participants.** Le système permet de produire des lettres de suivi et d'appliquer les règles concernant les délais, comme le temps imparti pour assister à la séance d'information et pour accepter de participer au projet.
- **Enregistrement des possibilités d'emploi.** Le SIGP a été conçu pour soutenir les procédés administratifs entourant l'enregistrement des possibilités d'emploi offertes par les organismes parrains dans les collectivités.
- **Création et gestion du profil des participants.** Le système permet de saisir les données sur les membres du groupe programme, notamment leur identité, leurs compétences et intérêts, les données sur la paye et les affectations. Le personnel peut mettre ces profils à jour en fonction de l'expérience acquise par les participants.
- **Soutien du placement.** Une fonction de production de rapport a été intégrée au SIGP pour permettre au personnel du PIEC de chercher dans la base de données de l'information liée aux caractéristiques des emplois offerts, ainsi qu'aux compétences et intérêts des participants à l'étude.
- **Suivi de l'état des projets et des participants.** Le SIGP permet aussi de suivre le déroulement des projets d'emplois communautaires et de faire rapport sur la situation des participants affectés à ces projets.
- **Contrôle de la qualité de la prestation des services.** Le SIGP permet aux superviseurs d'enregistrer des notes sur leurs contacts avec les participants. De cette façon, tous les membres du personnel sont en mesure de répondre à un participant, car ils ont accès à son dossier et aux plus récents commentaires enregistrés par un employé du bureau du PIEC.

- **Contrôle de la conformité aux EPP et aux AOP.** Les participants et les parrains ont des obligations définies dans l'entente qu'ils ont signée. Le système est conçu pour saisir les données sur l'assiduité, à partir des fiches de temps remises par les organismes parrains, et signaler les entorses aux règles concernant les heures de travail, que pourraient commettre les participants ou les organismes parrains.

Gestion de la paye

À l'étape de la conception du projet, il a été question de divers moyens de payer les participants. Il était clair que le système de paye devait répondre aux besoins de deux groupes distincts de participants. Les prestataires d'a.-e. étaient habitués à recevoir aux deux semaines une somme couvrant une période terminée, tandis que les prestataires d'aide sociale recevaient un paiement un mois à l'avance. En outre, à cette étape, le rythme auquel les participants quitteraient et reprendraient le statut « actif », et le nombre d'absences non autorisées étaient inconnus. Il était important d'éviter que le système de la paye du PIEC ait des effets positifs ou négatifs indus sur le recrutement. La SRSA ne voulait pas risquer que des participants éventuels refusent de participer pour des raisons de rentrée de fonds.

Il a été décidé d'adopter un système de paiement aux deux semaines, par lequel les participants recevraient une semaine de salaire dû et une semaine de salaire versé à l'avance, en fonction de semaines de 35 heures de travail. Les absences non autorisées causeraient une perte de salaire équivalente aux heures manquées. Le système de paye devait donc permettre les redressements et le remboursement, par les participants, des journées ouvrables non travaillées pendant la période précédente. Il était également possible qu'un participant quitte le PIEC alors qu'il avait déjà été payé pour des heures non travaillées. Ces possibilités justifiaient l'intégration d'outils administratifs, sinon il aurait fallu établir un système de paye fondé sur l'application stricte des fiches de temps comme principal moyen de confirmer la présence au travail. Sans garantie que les organismes parrains (beaucoup d'entre eux étaient des bénévoles) seraient en mesure de se conformer à des règles strictes de production des fiches de temps, un compromis exigeant une gestion plus intensive de la paye était préférable à un système qui imposait des difficultés financières à un participant à la suite de la perte de sa fiche de temps, ce dont il ne pouvait être tenu responsable.

Dès le début du projet, la SRSA avait prévu d'employer un logiciel éprouvé pour gérer la paye du PIEC, plutôt que de se lancer dans l'élaboration coûteuse d'un système à intégrer au SIGP. Le logiciel retenu était *ADP/PC Payroll* pour Windows (PCPW). Ce choix signifiait qu'il fallait faire un peu de programmation dans le SIGP pour produire un fichier d'extraction auquel le PCPW pourrait accéder par le truchement d'un lien automatisé et qu'il pourrait employer comme source de données pour traiter la paye du PIEC.

Les données de paiement traitées par le PCPW représentaient une source primordiale de données sur l'étude. Il importait que les données de paye de chaque participant soient associées aux autres données sur ce participant conservées dans le SIGP. Ce système était conçu pour produire un fichier qui servirait à importer les données sur la paye dans le PCPW. Une fois la paye traitée, le PCPW devait exporter dans le SIGP un fichier de rapprochement afin de mettre à jour les registres de paye dans la base de données. Toutes ces opérations seraient accomplies par le truchement d'un lien automatisé, de manière à conserver un ensemble complet d'enregistrements sur les participants dans la banque de données du SIGP. Avant le premier traitement de la paye, en octobre 2000, une série de problèmes techniques

ont retardé la mise en service du système. À cause de problèmes liés à la compatibilité des deux systèmes et aux communications nécessaires à la transmission des données de la paye et de rapprochement, il a fallu modifier le processus initial.

En vertu du système de paiement mis sur pied, le personnel du bureau du PIEC à Sydney était responsable de la saisie de données, et celui de la SRSA à Ottawa, était chargé du traitement et de la production de la paye. Les employés du bureau du PIEC devaient compiler toutes les données du SIGP concernant l'inscription des participants, les redressements aux heures de travail et les changements de statut des participants, et ils devaient transmettre ces données à l'employé de la SRSA, à Ottawa, chargé d'exploiter le PCPW. Cet employé effectuait les opérations nécessaires pour produire la paye du PIEC. Avec le temps, ce procédé manuel a été raffiné et rendu plus efficace. Les efforts déployés pour surmonter les difficultés techniques et de compatibilité ont été abandonnés quand la SRSA s'est rendu compte que le système de paye mis en place permettait de payer les participants avec exactitude et à temps. Puisqu'il existait d'autres méthodes d'intégration des feuilles de paye du PCPW aux dossiers des participants dans le SIGP afin d'obtenir une base de données complète, le lien automatisé entre les deux systèmes n'a jamais été mis en service.

CONCLUSION

Le bureau du PIEC joue un rôle essentiel au bon déroulement du projet. C'est lui qui présente le PIEC aux participants éventuels et qui fournit les services aux membres du groupe programme. Les services offerts par le personnel du bureau du PIEC et les activités connexes ont été décrits dans ce chapitre. Toutefois, aucune analyse de la mise en place de ces services n'a été présentée. Le prochain chapitre présente une analyse de la mise en œuvre du programme et décrit les leçons qui en ont été tirées.

Chapitre 9 :

L'évaluation du recrutement et des activités initiales

Ce chapitre aborde l'un des principaux objectifs de la recherche sur la mise en œuvre — *déterminer si le programme mis en œuvre correspond au modèle*. Si le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) diffère considérablement du modèle, on peut alors soutenir que le PIEC n'a pas vraiment été mis à l'essai. Quels que soient les éléments prévus du programme, il faut recueillir de l'information sur les services réellement offerts, afin d'en décrire les retombées sur les participants et la collectivité. En outre, la recherche sur la mise en œuvre fournit de l'information sur le fonctionnement — comment les services sont structurés et offerts — qui peut aider à adapter la prestation du programme ou son lancement ultérieur à un autre endroit. Les problèmes rencontrés et les correctifs appliqués permettent de tirer des *leçons* qui seront utiles pour la mise en œuvre du PIEC dans d'autres collectivités.

Conformément à ces objectifs, le présent chapitre comporte deux buts : comparer la mise en œuvre des services du PIEC au modèle et aux objectifs qui avaient été établis pour le programme, tout en tirant des leçons du processus de prestation des services. Les seuls éléments évalués sont le recrutement et la mise en œuvre des services et activités initiaux du programme, notamment :

- l'échantillonnage
- le recrutement et les séances d'information
- l'assignation aléatoire
- les séances d'orientation
- l'évaluation de l'employabilité
- la formation préparatoire à l'emploi
- la paye du PIEC
- le Système d'information sur la gestion du projet (SIGP).

Ce chapitre se limite à l'évaluation des activités de recrutement et aux activités initiales du projet susmentionnées. Bien que l'échantillonnage, le recrutement et l'assignation aléatoire ne fassent pas officiellement partie du modèle du PIEC, l'évaluation de ces activités est cruciale pour garantir que l'échantillon est représentatif des groupes ciblés par l'étude, que les sujets de l'échantillon avaient été assez renseignés au sujet du PIEC pour décider en connaissance de cause d'y participer, et que l'assignation aléatoire avait été effectuée selon des modalités appropriées, afin de préserver l'intégrité de l'étude. À partir des sources de données disponibles à ce jour, le chapitre présente ensuite une évaluation du processus d'orientation, et de certains services et activités du début du programme. La recherche se poursuit sur les services, les systèmes d'information et les activités associées à des éléments de la mise en œuvre du PIEC dans la collectivité, notamment le placement et la tenue d'un registre de projets communautaires, le suivi des projets et des activités des

parrains, l'affectation à des emplois de rechange (emplois transitoires ou gérés par des participants), la supervision des participants, l'acquisition de compétences transférables, et la constitution d'un portfolio. L'évaluation détaillée de la mise en œuvre de ces activités fera l'objet d'un rapport ultérieur.

ÉCHANTILLONNAGE

Le but de l'échantillonnage consiste à identifier et à sélectionner, parmi les prestataires d'a.-e. et d'aide sociale de Cap-Breton, des sujets éventuels pour l'étude du PIEC, en fonction de *critères d'admissibilité*. L'échantillonnage devait s'échelonner sur deux ans, tout en permettant des ajustements, afin de tenir compte de l'évolution des ressources requises par les projets communautaires.

Le principal rôle de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et du ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse (MSC-NE) était d'aider à repérer des sujets admissibles au PIEC parmi leur clientèle respective. Certains problèmes guettent les programmes qui recrutent leurs sujets à partir de registres administratifs, notamment l'insuffisance de l'information ou les écarts dans l'application des critères d'admissibilité, les retards dans le processus de sélection qui ralentissent l'agrandissement de l'échantillon, et l'alourdissement du fardeau administratif, à cause du processus de sélection.

La méthode d'échantillonnage du PIEC, décrite au chapitre 5, a permis d'éviter beaucoup des problèmes inhérents au processus de sélection où ce sont des *agents chargés des dossiers de prestataires* qui mettent en pratique les critères d'admissibilité. Le fait que Statistique Canada ait appliqué les critères d'admissibilité à des enregistrements de données administratives a contribué à réduire ces risques. Toutefois, l'évaluation du recrutement doit tout de même prendre ces problèmes éventuels en compte et, le cas échéant, décrire les ajustements ou correctifs apportés.

L'échantillonnage s'est-il déroulé comme prévu, et les critères ont-ils été appliqués uniformément aux groupes cibles du PIEC?

Comme on l'explique au chapitre 5, bien que le processus de sélection des prestataires de l'a.-e. ait été effectué tel que prévu, la sélection des sujets provenant de l'aide sociale a subi plusieurs modifications avant le début de l'échantillonnage. Un processus en deux étapes fut créé pour répondre aux préoccupations individuelles du MSC-NE et de la SRSA. Le MSC-NE exigeait que ses clients donnent leur consentement à la divulgation de renseignements avant que l'on envisage leur sélection au PIEC. Parallèlement, la SRSA avait l'obligation de protéger l'identité de ceux qui refusaient de participer ou qui se retiraient de l'étude par la suite, afin qu'ils n'encourent aucune sanction du MSC-NE suite à ce choix. Par conséquent, le MSC-NE était tenu d'établir le premier contact avec les participants admissibles et d'obtenir leur consentement afin qu'ils puissent figurer sur la liste d'admissibilité. Toutefois, c'est Statistique Canada, et non le MSC-NE, qui était responsable de la sélection des sujets qui recevraient l'offre du PIEC. Cette approche en deux étapes avait un inconvénient : un long processus de recrutement pour les prestataires de l'aide sociale et certaines limites aux données disponibles pour l'analyse des non-participants au PIEC parmi les prestataires de l'aide sociale.

Pour garantir que les critères de sélection étaient appliqués avantageusement et uniformément, des mécanismes de contrôle de la sélection ont été mis en place. Grâce à ces mécanismes, on peut répondre à d'autres questions sur la mise en œuvre, lesquelles mettent en lumière l'efficacité de ces procédés et leurs répercussions sur la recherche et sur les activités des partenaires de l'étude. Des données de diverses sources ont été employées pour évaluer l'échantillonnage, comme les rapports mensuels sur l'agrandissement de l'échantillon, des procès-verbaux et des notes de service sur des questions concernant le traitement des données.

- **Comment peut-on démontrer que les critères de sélection ont toujours été appliqués avantageusement et uniformément?**

Les critères de sélection de chaque groupe de sujets ont été établis conjointement par des représentants de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), de DRHC, du MSC-NE et de Statistique Canada. Ils ont été élaborés en tenant compte de la population cible, ainsi que de considérations statistiques et pratiques relatives aux sources de données. L'uniformité de l'application des critères et de la définition des variables sous-jacentes a été confirmée.

Statistique Canada fournissait des rapports mensuels qui résumaient non seulement l'échantillonnage, mais aussi les caractéristiques de la population échantillonnée. La SRSA était ainsi en mesure de déceler, dans les populations sélectionnées, les écarts inhabituels qui auraient pu découler d'une interprétation différente des définitions des variables.

En vue de la sélection de sujets prestataires d'a.-e., DRHC a préparé un dérivé mensuel du Fichier du profil vectoriel (FPV). Le contenu et la définition des variables du FPV sont assez statiques dans le temps. En ce qui a trait à la sélection de l'échantillon de prestataires d'aide sociale, les dossiers administratifs du MSC-NE ont été étudiés à la loupe afin de garantir un degré d'uniformité comparable.

Rien n'indique que les définitions de variables de l'a.-e. ou que les critères de sélection ont changé. Les critères de sélection ont été appliqués avantageusement et uniformément aux prestataires d'a.-e. pendant toute la période de sélection, ce qui a produit un échantillon aléatoire conforme aux groupes prévus dans le modèle de l'étude. En outre, les définitions des variables des prestataires d'aide sociale ont été interprétées uniformément pendant toute la période de recrutement, et les critères de sélection ont été appliqués avantageusement. Toutefois, certains indices laissent supposer que les critères d'employabilité utilisés pour la sélection de l'échantillon des assistés sociaux n'ont pas été appliqués avec toute la rigueur et l'uniformité voulues, et que, par conséquent, l'échantillon contenait quelques personnes présentant de graves lacunes au chapitre de l'employabilité. Cette situation est attribuable au fait que la définition que le MSC-NE avait de l'employabilité ou ses méthodes de sélection ne permettaient pas de repérer intégralement les personnes ayant de graves lacunes au plan de l'employabilité.

La SRSA présentait certaines difficultés pour la constitution d'un échantillon de prestataires d'aide sociale employables, étant donné le recours aux définitions et aux méthodes de sélection du MSC-NE pendant l'échantillonnage. C'est pour cette raison que le modèle du PIEC comportait une évaluation de l'employabilité à effectuer après l'assignation aléatoire.

- **Le processus de sélection a-t-il accusé des retards qui ont ralenti l'agrandissement de l'échantillon?**

En général, la sélection s'est déroulée comme prévue, conformément au calendrier de deux ans. La souplesse était de rigueur, compte tenu de l'incertitude quant à l'intérêt suscité par l'offre, à la capacité du bureau du PIEC de coordonner le recrutement, et au rythme de la création de projets dans les collectivités participantes.

À part le taux d'inscription plus faible que prévu chez les sujets de l'a.-e., il n'y a pas eu de retards imprévus causés par des problèmes de sélection. Bien qu'on ait prévu que le recrutement des sujets de l'aide sociale accuserait un retard en raison de la participation tardive du MSC-NE à l'étude, l'accès aux dossiers administratifs de l'aide sociale a pris encore plus de temps que prévu.

- **L'échantillonnage a-t-il exigé des changements à l'organisation du personnel de la SRSA, de DRHC ou du MSC-NE? Le cas échéant, ces changements ont-ils causé des perturbations ou un fardeau administratif indu?**

La SRSA a établi un bureau temporaire à Halifax (Nouvelle-Écosse), pour qu'un chercheur y coordonne l'accès, l'analyse et la préparation des dossiers administratifs de l'aide sociale en vue de l'échantillonnage. La préparation de la sélection a exigé l'aide soutenue d'un représentant du MSC-NE. Comparativement à un programme qui recrute des sujets en fonction des recommandations de bureaux locaux, le processus de sélection du PIEC a causé peu de perturbations chez les parrains de l'étude.

RECRUTEMENT ET SÉANCES D'INFORMATION

Les activités de recrutement avaient pour objet d'aviser les particuliers qu'à la suite d'une sélection aléatoire, ils pouvaient être admissibles au PIEC, et de les inviter à une séance d'information où ils en apprendraient plus sur le projet. Les participants avaient un certain temps pour répondre à l'offre; un suivi était assuré pour garantir que l'offre n'était faite qu'aux personnes admissibles.

La séance d'information représentait la première occasion de présenter les détails du PIEC aux participants. L'objet de cette séance était de présenter une description détaillée et cohérente de l'offre du PIEC, et d'obtenir le consentement éclairé des intéressés, ainsi que des données de base sur eux. Des modalités de transmission de données par lots ont été établies afin d'assurer le traitement exact, opportun et confidentiel des consentements éclairés et des données de base en vue de l'assignation aléatoire.

- **Le recrutement et les séances d'information se sont-ils déroulés comme il était prévu et les principaux messages ont-ils été transmis conformément au modèle établi?**

Une évaluation du processus de recrutement décrit au chapitre 5 devrait tenir compte de la mesure dans laquelle les activités ont été mises en œuvre tel que prévu et les objectifs ont été atteints. Ainsi, le processus de recrutement aurait dû faire en sorte que seuls les personnes choisies au hasard soient invitées aux séances d'information et que les délais impartis pour la transmission et l'acceptation de l'offre du PIEC soient respectés. Pour que les participants soient en mesure de donner un consentement éclairé, il fallait que les

messages clés transmis au cours des séances d'information soient conformes au modèle et qu'ils puissent les comprendre.

Des données de plusieurs sources ont servi à évaluer le recrutement, notamment les rapports mensuels sur l'agrandissement de l'échantillon, les notes de service et les procès-verbaux, le guide des activités du PIEC, les comptes rendus des séances d'information, les entrevues sur la mise en œuvre avec le personnel du PIEC, ainsi que les données de référence, sur les non-participants, et de l'Enquête de suivi de la séance d'information.

- **Des mécanismes efficaces ont-ils été adoptés pour garantir que seuls les personnes choisies au hasard soient invitées et admises à la séance d'information?**

Statistique Canada était chargé de l'envoi des lettres de présentation et d'invitation à la séance d'information sur le PIEC. La planification des séances d'information exigeait une coordination avec le bureau du PIEC, mais c'est Statistique Canada qui a géré les premières étapes du recrutement. Afin de protéger le caractère confidentiel des données sur les sujets éventuels, Statistique Canada devait faire les premières démarches auprès d'eux; toutefois, la centralisation du recrutement initial a aussi fait en sorte que seuls les personnes choisies au hasard recevaient une invitation. Le lien direct entre l'échantillonnage et l'invitation a été maintenu.

Des modalités strictes d'admission aux séances d'information ont été fixées pour s'assurer que seules les personnes admissibles étaient autorisées à y assister et à s'inscrire à l'étude. Le personnel effectuait quelques vérifications avant de laisser les participants entrer; ils devaient notamment montrer l'original de la lettre d'invitation de Statistique Canada et deux pièces d'identité (dont une portant une photo). Le personnel devait confirmer que le nom, l'adresse et la date de naissance du participant, qui fait partie du numéro de dossier inscrit sur la lettre, correspondaient à ceux indiqués sur les pièces d'identité des personnes qui se présentaient à la séance.

Les entrevues avec le personnel, les comptes rendus des séances d'information et les notes de service sur des questions concernant le traitement des données confirment que ces mesures ont effectivement permis que l'offre ne soit faite qu'aux personnes choisies au hasard. Il n'y a qu'un cas où l'offre a été faite à quelqu'un qui n'avait pas été sélectionné au hasard¹. Cette personne a, par la suite, été exclue de l'échantillon, mais l'admissibilité du participant véritablement choisi au hasard a été maintenue. Dans quatre autres cas, par inadvertance, des membres de l'échantillon ont été sélectionnés à deux reprises et ont reçu deux lettres d'invitation², mais ces erreurs n'ont pas compromis leur admissibilité.

- **Les délais pour la présentation et l'acceptation de l'offre ont-ils été respectés?**

La lettre d'invitation était envoyée aux participants immédiatement après leur sélection; ils disposaient de huit semaines à compter de l'envoi de la lettre pour assister à une séance

¹Le nom et l'adresse de cette personne étaient les mêmes que ceux du véritable destinataire de la lettre. Pour éviter ce genre de confusion, la date de naissance des sujets choisis au hasard a été ajoutée à la lettre d'invitation et incluse dans les éléments que le personnel du PIEC devait vérifier avant les séances d'information.

²Ces personnes avaient été choisies au hasard dans les fichiers de l'aide sociale et de l'a.-e. Statistique Canada a effectué des recoupements avec les échantillons antérieurs; toutefois, pour des raisons de confidentialité, des restrictions quant à l'accès aux données avant le consentement ont fait en sorte qu'il était possible qu'une personne soit sélectionnée deux fois.

d'information et remettre la formule de consentement signée. Des séances de groupe étaient prévues et les dates étaient clairement indiquées sur la lettre. Les participants étaient aussi invités à demander une séance individuelle ou à s'inscrire à une autre séance s'ils ne pouvaient pas assister à celle qui était proposée dans la lettre. Après quatre semaines, un rappel était envoyé à ceux qui n'avaient pas encore assisté à une séance ou appelé pour s'inscrire à une autre séance. Les rappels indiquaient clairement la date d'expiration de l'offre.

La notification rapide des membres éventuels de l'échantillon et leur réponse diligente étaient essentiels pour garantir que les caractéristiques de l'échantillon demeureraient sensiblement les mêmes qu'au moment de la sélection. Les rapports sur l'agrandissement de l'échantillon indiquent que Statistique Canada a rapidement produit les lettres d'invitation à la suite de chaque cycle de sélection. Le bureau du PIEC a contrôlé le délai de huit semaines pour la confirmation ou le report des inscriptions à la séance d'information, mais Statistique Canada a aussi confirmé que les formules de consentement ont été signées à l'intérieur du délai de huit semaines avant d'entreprendre l'assignation aléatoire.

Ces mesures ont efficacement garanti le respect général du délai de huit semaines. Dans certains cas, il a fallu faire preuve de souplesse, quand, après une séance d'information, des personnes sont rentrées chez elles avec la formule de consentement pour réfléchir à leur décision. Ils avaient une semaine après la séance pour renvoyer la formule. Un petit nombre de participants ont assisté à la séance d'information pendant la dernière semaine de leur période d'admissibilité et ils ont signé la formule la semaine suivante.

- **Les principaux messages ont-ils été présentés conformément au modèle de l'étude, et uniformément d'une séance d'information à l'autre, durant la période de recrutement de deux ans?**

La manière dont le personnel du PIEC présentait les séances d'information a été évaluée. Des protocoles d'observation ont été établis en fonction de ce que les chercheurs estimaient être des variables importantes, comme le matériel employé, la présentation orale de l'information, l'exactitude des renseignements présentés oralement et par écrit, l'environnement, ainsi que l'apparence et le comportement des participants.

L'analyse des observations et du matériel employé (affiches sur le mur, tableau à feuilles, montage en *PowerPoint*) révèle que les principaux messages ont été transmis conformément au modèle de l'étude. À chaque séance, on présentait un aperçu du projet, y compris des renseignements sur les bailleurs de fonds, les partenaires du PIEC, ses objectifs et sa structure. Les principaux éléments de l'offre étaient examinés, notamment la nature des emplois, le salaire et les avantages sociaux, et les autres services offerts par le PIEC.

À chaque séance, la formule de consentement recevait une attention toute particulière. Après la présentation de l'information de base et des principaux éléments du PIEC, les animateurs examinaient la formule à fond, en commençant par la lire au complet, puis en tenant une période de questions. Les questions fondamentales entourant l'emploi et la confidentialité des renseignements personnels étaient examinées, et les animateurs soulignaient la nature volontaire de la participation au PIEC.

Les observations faites pendant les deux années du recrutement indiquent une uniformité très poussée dans la présentation de la plupart des principaux messages, du contexte du PIEC, des éléments de l'offre et des questions entourant le consentement

éclairé. Il semble que la discussion sur les emplois ait évolué d'une séance à l'autre, à mesure que l'on disposait de plus d'information sur la nature des projets communautaires et les exigences liées aux emplois.

- **Qu'est-ce qui laisse croire que les participants comprenaient les principaux messages? Leur consentement était-il vraiment éclairé?**

Pour vérifier si la décision de participer au PIEC était vraiment éclairée, une courte entrevue téléphonique a été effectuée auprès d'un échantillon de participants, après leur inscription. Les répondants à l'Enquête de suivi de la séance d'information (ESSI) ont été interrogés sur les principales caractéristiques du PIEC, les effets de la participation sur leurs prestations d'a.-e. et d'aide sociale, les raisons de l'expulsion ou du retrait des participants, et la responsabilité de l'approbation et de la supervision des projets.

Le chapitre 7 contient une analyse détaillée des résultats de l'ESSI, qui indiquent que la plupart des participants connaissaient bien les caractéristiques du PIEC et que leur décision de s'y inscrire était donc éclairée. Ils savaient qu'ils devaient renoncer à leurs prestations d'a.-e. ou d'aide sociale pour participer activement au programme. Ils étaient aussi au courant que la participation était volontaire et qu'ils pouvaient se retirer de l'étude à n'importe quel moment avant ou après l'assignation aléatoire. Certains participants semblaient moins bien être informés du processus d'approbation des projets communautaires et du rôle de supervision des parrains.

- **Le personnel qui animait les séances s'est-il heurté à des difficultés particulières (p. ex., ressources limitées, besoin en formation)?**

Il semble que le bureau du PIEC a manqué de personnel pendant la période d'inscription, à mesure que le nombre de participants actifs augmentait. Le coordonnateur du placement s'occupait des activités liées aux communications et au recrutement, et les superviseurs des participants étaient responsables de l'animation des séances d'information. À mesure que le nombre de participants augmentait, il est devenu plus difficile pour les employés de gérer les nouvelles inscriptions tout en s'acquittant de leurs principales responsabilités, comme le placement, le suivi des projets, la gestion des systèmes d'information et la supervision des participants. Étant donné le caractère urgent de l'inscription des nouveaux participants, la priorité a été accordée aux activités de recrutement et, par conséquent, elles n'ont pas été compromises. Toutefois, certaines des tâches courantes de ces employés ont pu être remises à plus tard ou sont devenues des activités secondaires. Ainsi, certaines activités de supervision des projets et des organismes parrains ont été reportées jusqu'à ce que les inscriptions soient pour la plupart terminées.

ASSIGNATION ALÉATOIRE

Après avoir accepté de participer à l'étude, les personnes admissibles étaient aléatoirement assignées soit au groupe programme, soit au groupe témoin. La validité des résultats concernant les retombées individuelles dépend de l'impartialité de ce processus, c'est-à-dire qu'il ne devrait pas exister de différence systématique entre les caractéristiques mesurables des deux groupes. La validité des estimations des retombées dépend aussi de la capacité de la SRSA de préserver l'intégrité de l'étude. La prestation de services aux membres du groupe témoin (transfuges) constitue la principale menace à cette intégrité.

L'assignation aléatoire s'est-elle déroulée comme il était prévu, d'une façon équitable et de manière à protéger l'intégrité de l'étude?

Statistique Canada a effectué l'assignation aléatoire à l'aide du logiciel de la SRSA conçu à cette fin. Le processus d'assignation est relativement simple. Statistique Canada a préparé un fichier de texte contenant des codes anonymes représentant les personnes à répartir (ceux qui avaient rempli et signé la formule de consentement). Une fois ce fichier prêt, Statistique Canada entrait en communication avec le système de la SRSA et lançait le processus d'assignation. Un logiciel installé sur le système de la SRSA exécutait la répartition et générait un fichier contenant la liste des sujets du groupe programme et du groupe témoin. Statistique Canada examinait ce fichier afin de confirmer que la répartition avait été effectuée sans erreur. Enfin, le Ministère préparait un autre fichier pour le transfert des résultats de l'assignation dans le SIGP, au bureau du PIEC.

On peut poser les questions suivantes à propos de la mise en œuvre, afin d'évaluer l'efficacité de l'assignation aléatoire et des mécanismes servant à protéger l'intégrité de l'étude.

- **Quels sont les mécanismes utilisés pour garantir que seuls les personnes admissibles étaient visées par l'assignation aléatoire? Ces mécanismes étaient-ils efficaces?**

Comme il l'a été indiqué précédemment, des mécanismes stricts ont été appliqués pour faire en sorte que seules les personnes admissibles assistaient aux séances d'information et avaient la possibilité de remplir une formule de consentement. Des règles strictes régissaient aussi l'expédition et le traitement par lots des formules remplies.

Quand Statistique Canada recevait les formules du bureau du PIEC, d'autres vérifications étaient effectuées en regard de la liste initiale de personnes choisies au hasard, afin de veiller à ce que les formules avaient été bel et bien remplies par des personnes figurant sur cette liste. Ces contrôles étaient faits avant l'assignation aléatoire. Des entrevues avec le personnel, l'observation des séances d'information et les rapports mensuels d'agrandissement de l'échantillon produits par Statistique Canada confirment que ces mécanismes ont été mis en pratique et qu'ils ont garanti que seules les personnes admissibles étaient incluses dans l'assignation aléatoire.

- **Quels sont les mécanismes utilisés pour garantir que les personnes admissibles étaient assignées aléatoirement à un groupe avant de recevoir le salaire du PIEC? Ces mécanismes étaient-ils efficaces?**

Les mécanismes du PIEC relatifs à l'orientation et au statut de participant actif garantissaient que personne ne pouvait se prévaloir des services du programme avant l'assignation aléatoire. Les invitations aux séances d'information n'étaient produites que pour les membres du groupe programme dont les noms avaient été saisis dans le SIGP. Ce système a été conçu pour protéger l'intégrité de l'étude en contrôlant strictement le transfert initial des données sur l'échantillon. Il est impossible d'enregistrer manuellement les membres du groupe programme dans le SIGP.

Des mécanismes stricts de prise des présences aux séances d'orientation ont aussi été mis en place. Les membres du groupe programme devaient y apporter leur lettre d'admissibilité et montrer une pièce d'identité portant leur photo pour assister à la séance et

avoir la possibilité de signer l'Entente de participation au projet (EPP). Aucun sujet ne pouvait assister à une séance d'orientation ni recevoir des services du PIEC avant d'avoir été visé par l'assignation aléatoire. Rien n'indique qu'il y a eu des exceptions à cette règle.

- **Quels sont les mécanismes instaurés pour empêcher les membres du groupe témoin de recevoir des services? Ces mécanismes étaient-ils efficaces?**

Les membres du groupe programme et du groupe témoin sont clairement distingués dans le SIGP, et il est impossible d'y modifier leur statut. Les sujets du groupe témoin ne peuvent pas assister à une séance d'orientation sans présenter les pièces requises.

Il est impossible de recevoir le salaire du PIEC sans être inscrit dans la base de données du SIGP, en raison des règles strictes de transfert des données et de modification en place. L'accès aux emplois communautaires est également improbable, puisque le placement est effectué à l'aide du SIGP. Il est toutefois possible qu'un sujet du groupe témoin ou qu'un autre membre de la collectivité ait accès aux séances de formation du PIEC, mais cela est peu probable compte tenu des mécanismes de contrôle des personnes présentes et du fait que le personnel du PIEC connaît les participants admissibles. En outre, ces derniers ont reçu une pièce d'identité portant leur photo, pour qu'ils puissent s'identifier auprès des organismes parrains et des autres intervenants à qui ils sont envoyés et qui ne connaissent pas tous les participants.

- **Y a-t-il eu des écarts systématiques entre les caractéristiques de départ des deux groupes?**

Si l'assignation aléatoire s'est déroulée comme prévue, les caractéristiques de départ des sujets du groupe programme et du groupe témoin devraient être semblables, bien que de rares écarts significatifs sur le plan statistique puissent se manifester, par pur hasard. Le chapitre 6 et l'annexe H présentent une analyse détaillée des caractéristiques des sujets des deux groupes du PIEC. Les résultats de cette analyse indiquent qu'il n'y avait aucun écart systématique entre le groupe programme et le groupe témoin, peu importe si les sujets étaient prestataires d'a.-e. ou d'aide sociale. Ce résultat suffit à confirmer que l'assignation aléatoire a donné les résultats escomptés.

- **L'assignation aléatoire s'est-elle heurtée à des difficultés particulières?**

Au début, Statistique Canada a éprouvé des difficultés à configurer l'accès à distance aux données, et des problèmes occasionnels de coordination et de connexion, étant donné le décalage horaire entre le bureau de Statistique Canada en Ontario et le bureau en Colombie-Britannique, où se trouve le système d'assignation aléatoire de la SRSA. Autrement, le processus s'est bien déroulé.

ORIENTATION

L'orientation avait pour principal but de présenter une description détaillée du projet et d'obtenir des participants intéressés qu'ils signent l'EPP et d'autres documents administratifs.

Immédiatement après l'assignation aléatoire, le bureau du PIEC a reçu de Statistique Canada un fichier de données qui contenait les résultats de la répartition, ainsi que certaines autres données sur les membres du groupe programme. Le fichier a été chargé dans le SIGP

et les lettres de notification ont été produites à l'intention des sujets du groupe programme et du groupe témoin. En plus de la lettre de notification, les sujets du groupe programme recevaient une invitation à une séance d'orientation du PIEC.

Les séances d'orientation se sont-elles déroulées comme il était prévu et les principaux messages ont-ils été transmis de façon constante?

Une évaluation des séances d'orientation doit prendre en compte la mesure dans laquelle les procédures ont été mises en œuvre tel que prévu et ont atteint les objectifs visés. Ainsi, les principaux messages devraient avoir été transmis conformément au modèle de l'étude et aux éléments de l'EPP. Les activités de recrutement et de suivi devraient avoir permis de maximiser le nombre de personnes présentes aux séances d'orientation et qui ont accepté l'offre du PIEC; les échéanciers relatifs à la communication et à l'acceptation de l'offre devraient avoir été respectés.

Quelques sources de données ont permis d'évaluer les séances d'orientation sous divers angles, notamment les données du SIGP, des notes de service et des procès-verbaux, le guide des activités du PIEC, les comptes rendus des séances d'orientation et le matériel connexe, et les entrevues avec le personnel du PIEC.

- **Les principaux messages ont-ils été livrés conformément au modèle de l'étude et uniformément pendant toute la période du recrutement?**

Comme les séances d'information, les séances d'orientation ont fait l'objet de comptes rendus pendant les deux années de la période de recrutement. Une analyse des comptes rendus et du matériel employé pendant les séances révèle que les principaux messages ont été livrés conformément au modèle de l'étude et uniformément d'une séance à l'autre, pendant toute la durée du recrutement. À chaque séance d'orientation, la description du projet qui était donnée était plus détaillée qu'aux séances d'information. Les éléments de l'EPP occupaient une place importante, notamment ceux qui concernaient le rôle et les responsabilités des participants, des organismes parrains et du bureau du PIEC, le salaire et les avantages sociaux du PIEC, l'admissibilité au PIEC et les attentes à l'égard du comportement au travail. Les annexes de l'EPP ont aussi été examinées, y compris les dispositions relatives aux mesures disciplinaires.

- **Combien de participants ont accepté l'offre en signant l'EPP?**

Des 761 personnes recrutées et assignées au hasard au groupe programme pendant la période de recrutement de deux ans, seules 99 ont par la suite décliné l'offre ou l'ont laissée expirer, après avoir assisté à la séance d'orientation. En outre, un certain nombre de participants, après s'être inscrits au PIEC, ont passé du statut de participant actif à inactif sans reprendre les prestations d'a.-e. ou d'aide sociale comme principale source de revenu, ce qui leur permettait de demeurer admissibles au PIEC.

- **Les délais de présentation et d'acceptation de l'offre ont-ils été respectés?**

Les membres de l'échantillon devaient recevoir une lettre de notification peu après l'assignation aléatoire, immédiatement après le transfert des données du fichier dans le SIGP. Ils avaient cinq semaines à compter de la date indiquée sur la lettre pour assister à une séance d'orientation et signer l'EPP, à défaut de quoi l'offre devenait caduque. La notification et la réponse diligentes des sujets étaient essentielles pour faire en sorte qu'il

n'y ait, entre le moment de leur sélection et le début de leur participation active au PIEC, qu'une courte période de temps pendant laquelle leur situation (sur le plan de l'emploi ou des prestations) pouvait changer.

Le SIGP était programmé pour rendre l'offre caduque au bout de cinq semaines, à moins que le statut d'un membre du groupe programme soit modifié par un employé du PIEC à la suite de l'acceptation de l'offre. Par conséquent, les dérogations significatives aux délais étaient improbables. Toutefois, le système permettrait de réimprimer manuellement la lettre de notification afin de rétablir l'admissibilité, dans le cas où un sujet n'aurait pas reçu la première lettre (p. ex., lettre égarée par le service postal) et n'aurait pu être joint pendant la période de suivi. Très peu de lettres de notification ont été envoyées de nouveau.

Bien que la période de cinq semaines ait fait l'objet d'un contrôle strict à l'aide du SIGP, tout retard du transfert des données du fichier du SIGP produit après l'assignation aléatoire repoussait la production des lettres de notification. Ces retards risquaient de prolonger le délai entre l'assignation aléatoire et l'acceptation de l'offre. Les rapports sur l'agrandissement de l'échantillon et les entrevues auprès du personnel révèlent que, dans un petit nombre de cas, la production de la lettre de notification après l'assignation aléatoire a accusé des retards importants. Des difficultés techniques au moment de transférer des données du fichier d'assignation aléatoire ont retardé de plus d'un mois la production des lettres de notification et la tenue des séances d'orientation. Ce problème s'est limité à deux cycles mensuels de recrutement, soit à une quarantaine de participants, qui ont quand même eu cinq semaines pour assister à une séance d'orientation et s'inscrire au PIEC, même si la lettre d'offre leur était parvenue quelques semaines plus tard que prévu.

- **La présentation des séances a-t-elle soulevé des problèmes particuliers (p. ex., ressources limitées, besoins en formation pour le personnel)?**

Tout comme le recrutement et les séances d'information, l'orientation, le suivi et le traitement des documents de l'étude pourraient avoir contribué au manque de personnel alors que le nombre de participants actifs augmentait pendant la période de recrutement. Les superviseurs des participants étaient les premiers responsables des séances d'orientation et du suivi auprès des sujets à l'étude. Alors que le nombre de participants augmentait, il était plus difficile pour les employés de s'occuper de l'orientation en même temps que de leurs responsabilités principales envers les participants actifs.

Les questionnaires de recherche sur la mise en œuvre et les entrevues avec le personnel du PIEC ont porté sur les séances d'orientation. Les opinions divergeaient quant à l'efficacité de certains éléments de ces séances. Quelques-uns ont admis qu'il aurait été utile de donner plus d'information concrète sur les projets, pour éviter que les gens aient l'impression que le PIEC n'était qu'un autre programme de subventions du gouvernement parmi tant d'autres. La difficulté de donner des renseignements précis sur les projets venait de leur nature changeante. Un employé a indiqué qu'il aurait été avantageux de faire approuver les projets avant l'inscription. Les sujets auraient ainsi pu prendre une décision éclairée quant à leur participation à des projets. Si les projets avaient été préapprouvés, il n'y aurait eu aucune raison pour que l'information ne soit pas transmise lors des séances d'information. Par contre, certains employés croyaient que l'information présentée donnait un bon aperçu des possibilités d'emploi et que cet aspect s'est amélioré à mesure que le PIEC progressait et qu'un portrait plus fidèle des possibilités réelles d'emploi pouvait être présenté.

ÉVALUATION DE L'EMPLOYABILITÉ ET FORMATION PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI

L'évaluation de l'employabilité et la formation préparatoire à l'emploi étaient des éléments primordiaux du modèle du PIEC. Il importait de veiller à ce que les participants soient employables avant de les affecter à des projets communautaires; de plus, l'évaluation fournirait des renseignements utiles au choix des affectations pour les participants. Par conséquent, l'évaluation de l'employabilité comportait deux objectifs :

- Repérer les participants qui présentaient de graves problèmes de compétences ou de comportement pouvant compromettre leur employabilité, et recommander une formation préalable à l'affectation à des projets communautaires.
- Répertoire l'expérience, la scolarité, les compétences et habiletés, les intérêts et les compétences transférables des participants, afin de faciliter le placement et d'entreprendre l'élaboration du portfolio.

La formation préparatoire à l'emploi était alors offerte afin de combler les lacunes perçues sur le plan des compétences et du comportement pendant l'évaluation. Le modèle du PIEC prévoyait une période de suivi et d'évaluation, pendant laquelle les participants seraient affectés à des projets transitoires avant de travailler à des projets communautaires.

Dans le cadre de la recherche sur la mise en œuvre, il importe de déterminer si l'évaluation de l'employabilité et la formation préparatoire à l'emploi favorisent l'atteinte de ces objectifs fondamentaux. La recherche sur la mise en œuvre devrait aussi permettre de cerner les éléments de l'évaluation et de la formation qui sont les plus et les moins utiles. La recherche sur la mise en œuvre de projets dans ce domaine se poursuit et fera l'objet d'un rapport ultérieur, mais quelques sources de données ont permis d'effectuer une évaluation préliminaire des évaluations de l'employabilité et de la formation préparatoire à l'emploi; ces sources étaient notamment des entrevues avec le personnel du PIEC, les comptes rendus des entrevues d'évaluation et de placement, les sommaires de l'évaluation et du placement, les procès-verbaux des réunions, la documentation sur le SIGP, et les guides du PIEC.

L'évaluation de l'employabilité s'est-elle déroulée comme prévue et atteignait-elle les objectifs fondamentaux du modèle du PIEC?

Comme il l'a été indiqué au chapitre 8, l'évaluation de l'employabilité se faisait à l'aide de trois principaux instruments d'évaluation (le *Canadian Adult Achievement Test*, le *Self-Directed Search* et le module sur les compétences transférables) et d'une entrevue avec le coordonnateur des évaluations. L'entrevue individuelle avait pour objet d'ajouter aux résultats des tests d'évaluation les observations d'un évaluateur chevronné.

Toutefois, alors qu'il élaborait des procédés pendant les premières étapes de la mise en œuvre, le coordonnateur du placement a déterminé que l'évaluation ne suffirait pas à cerner certains renseignements sur les compétences et l'expérience de travail, pourtant essentiels au processus de placement. Une entrevue de placement et une fiche de données sur le participant ont été conçues afin de recueillir d'autres renseignements liés à l'expérience de travail et aux compétences professionnelles particulières. L'entrevue de placement, à laquelle assistaient le coordonnateur de placement ou le superviseur du participant, ou les deux, a été ajoutée comme complément de l'entrevue individuelle avec l'évaluateur.

Puisque les processus d'évaluation, de placement et d'élaboration du portfolio étaient tous liés, on estimait qu'une réunion des intervenants concernés ferait en sorte qu'ils seraient tous au courant des préoccupations associées à chaque participant. Ces réunions donnaient aussi l'occasion d'effectuer une évaluation conjointe et de coordonner une stratégie de perfectionnement de chaque participant. Toutefois, à cause de la lourde charge de travail du personnel, il n'a pas toujours été possible de tenir ces réunions, de telle sorte que l'entrevue de placement avait lieu séparément de l'entrevue avec l'évaluateur.

Après l'entrevue, l'évaluateur remplissait un rapport d'évaluation, qui résumait les résultats des tests et contenait des recommandations à l'égard de l'aptitude à l'emploi. Bien qu'en général, l'évaluation de l'employabilité semble avoir été appliquée conformément au modèle de l'étude, *la mesure dans laquelle elle a atteint les objectifs du modèle et si ses résultats ont vraiment été utilisés comme prévu* soulèvent d'autres interrogations :

- **Les évaluations de l'employabilité ont-elles permis de repérer les participants qui présentaient de graves lacunes sur le plan des compétences ou du comportement? Nombre de ces lacunes sont-elles passées inaperçues?**

L'évaluation de certains participants a permis de relever des lacunes graves qui compromettaient leur employabilité. Toutefois, le personnel du PIEC a signalé que beaucoup de participants avaient des problèmes moins évidents, qui ne se manifestaient qu'un certain temps après leur affectation à un projet communautaire. Dans certains cas, les participants en ont fait part eux-mêmes à leur superviseur et la situation a été corrigée à l'aide de certains des modules de préparation à l'emploi (p. ex., les modules sur la confiance en soi et l'affirmation de soi). Dans d'autres cas, c'est le parrain du projet qui a mentionné le problème au coordonnateur du placement (absentéisme et retards), et des modules de préparation à l'emploi ont aussi fourni la solution (p. ex., les modules sur la culture du milieu de travail et les attentes de l'employeur).

- **Les évaluations de l'employabilité ont-elles donné lieu à des recommandations claires quant à la préparation à l'emploi?**

Les rapports d'évaluation contenaient généralement des recommandations quant à la préparation à l'emploi, mais le personnel a signalé qu'il n'était pas toujours possible de trouver, dans la liste, des modules correspondant clairement aux besoins particuliers relevés. Pendant la conception et les premiers stades de la mise en œuvre du PIEC, les superviseurs des participants ont élaboré une liste de modules de préparation à l'emploi en collaboration avec le coordonnateur de l'évaluation. Certains modules allaient être offerts à l'interne (p. ex., par le Cape Breton Family YMCA), tandis que d'autres seraient confiés à des sous-traitants locaux, au besoin. Bien que la liste ait été élaborée conjointement, il semble qu'il ait été difficile d'associer des modules particuliers à certains besoins en formation relevés pendant les évaluations. Dans certains cas, aucun module n'avait été défini, tandis que dans d'autres, de nombreux modules semblaient pertinents.

- **L'évaluation de l'employabilité a-t-elle facilité le placement en établissant un inventaire des expériences de travail, de la formation, des compétences et habiletés, des intérêts et des compétences transférables?**

Une évaluation préliminaire du processus d'évaluation, dans la mesure où il était lié au placement, laisse croire que les entrevues de placement et les fiches de données complémentaires ont renseigné davantage sur les compétences professionnelles et

l'expérience de travail que les tests d'évaluation. Toutefois, les instruments d'évaluation ont effectivement permis de cerner les lacunes dans la formation, les compétences transférables et les intérêts des participants, et de mieux cibler les affectations. Le personnel a aussi signalé que les résultats des tests d'évaluation ont été utiles pour dresser un tableau de la situation des participants.

- **Quelles parties de l'évaluation de l'employabilité ont-elles été les plus utiles pour cerner les besoins en formation et faciliter le processus de placement?**

Le *Canadian Adult Achievement Test* (CAAT) a été conçu pour cerner les lacunes les plus graves sur les plans cognitif et de la formation, par l'évaluation des habiletés fonctionnelles des participants en mathématiques, en lecture et en langue. Le module sur les compétences transférables et l'élément des échelles relatives au travail ont servi à évaluer les compétences au travail, au-delà des connaissances générales et techniques; de faibles résultats révélaient des lacunes sur le plan des compétences ou du comportement. Le *Self-Directed Search* (SDS) — un instrument d'inventaire des intérêts — aide à cerner les traits de personnalité dominants d'une personne, afin de prévoir comment elle s'adaptera à divers emplois. Le SDS est plus pertinent pour le placement que pour cerner les lacunes en matière d'employabilité.

Les résultats numériques de ces trois instruments pour l'évaluation de la formation, des compétences et des intérêts ont été enregistrés dans le SIGP aux fins de la supervision des participants, du placement et de la recherche. La mesure dans laquelle ils ont été jugés utiles par le personnel et les participants pour cerner les besoins en formation et les affectations les plus pertinentes est actuellement à l'étude.

La formation préparatoire à l'emploi a-t-elle été offerte comme prévue et a-t-elle répondu aux objectifs fondamentaux du modèle du PIEC?

Le modèle du PIEC établissait un lien clair entre l'évaluation de l'employabilité et la formation préparatoire à l'emploi. Quand l'évaluation révélait des lacunes, le participant recevait une formation pertinente avant d'être affecté à un projet communautaire. Les modules de préparation à l'emploi devaient aussi être utiles pendant tout le programme, dans le contexte de la supervision des participants et des mesures disciplinaires.

Pendant la conception des activités et les premières étapes de la mise en œuvre du PIEC, les superviseurs des participants ont proposé 36 modules de formation préparatoire à l'emploi dont les participants pourraient avoir besoin. On a ensuite ajouté 12 modules sur les compétences transférables. Au cours des premiers mois du recrutement, d'autres modules ont été inclus au besoin. Les modules de préparation à l'emploi portaient sur des sujets semblables à ceux couverts pendant l'évaluation et où il était possible de déceler des lacunes. Toutefois, comme il l'a déjà été indiqué, les besoins en formation n'ont pas toujours été mis en lumière par l'évaluation, et certains besoins étaient plus évidents après une période d'affectation à un projet communautaire.

Durant la première année suivant la mise en œuvre, le personnel a signalé que les modules de préparation à l'emploi étaient présentés conformément au modèle de l'étude, c'est-à-dire selon les besoins cernés pendant l'évaluation ou après une période d'affectation à un projet communautaire. Cependant, en janvier 2002, le personnel du PIEC a ajouté une semaine à la période d'orientation des nouveaux participants. Après la semaine

d'évaluation, un sous-ensemble des modules de préparation à l'emploi était présenté à tous les nouveaux participants. En outre, les superviseurs des participants ont entrepris d'offrir les mêmes modules aux participants inscrits avant que la période d'orientation ne soit prolongée.

La raison d'être et la valeur de la formation donnée au début font l'objet d'une recherche sur la mise en œuvre, qui est en cours et qui déterminera la mesure dans laquelle cette formation répondait aux souhaits des parrains, des participants ou du personnel. Toutefois, on peut déjà se pencher sur la conformité au modèle de l'étude et les répercussions pour la recherche. D'abord, le modèle de l'étude établissait une différence claire entre la formation préparatoire à l'emploi et l'acquisition de compétences transférables, cette dernière devant être offerte de manière beaucoup plus libérale aux participants au début de leur participation et durant toute leur période d'admissibilité, entre les affectations. Il semble que la formation préparatoire à l'emploi et l'acquisition de compétences transférables aient été plus généralement utilisées que prévu. La possibilité de coordonner ces dernières peut expliquer en partie le recours plus intensif à la préparation à l'emploi, ce qui ne constitue pas nécessairement une entorse au modèle du PIEC. Qui plus est, même s'ils ne présentent aucune lacune précise, il se peut que les participants bénéficient des deux catégories de formation.

Par contre, l'accès à la formation, au début de leur participation, pour *tous* les participants (à compter de janvier 2002), peu importe les résultats de leur évaluation, *constitue* un écart par rapport au modèle. La prestation de la formation avant l'affectation à un projet pourrait influencer sur le rendement ultérieur au travail et, par conséquent, sur les résultats. Bien qu'il soit improbable que les résultats des participants qui ont reçu de la formation pendant la période d'orientation diffèrent de ceux des participants qui ont reçu la formation plus tard pendant leur période d'admissibilité, une analyse de cohorte pourrait permettre de distinguer ces effets.

Le fait que tous les participants avaient *la possibilité* de suivre les mêmes modules de formation à un moment quelconque de leur période d'admissibilité constitue également un élément important du modèle. En fait, la formation représente une très petite partie du PIEC, de sorte qu'il est facile pour les participants d'oublier ce qui leur est offert. Dans le cadre de la supervision des participants, le personnel essaie de veiller à ce que les participants se souviennent des modules de formation et qu'ils aient ainsi des chances égales de s'en prévaloir. La recherche future sur la mise en œuvre révélera si c'est bien le cas en pratique. Enfin, la question de savoir si la formation préparatoire à l'emploi répond aux objectifs du modèle — c'est-à-dire combler les lacunes des participants en matière d'employabilité — et si elle est jugée utile par les participants et les parrains sera aussi abordée dans un rapport ultérieur sur la mise en œuvre.

SIGP ET PAYE DU PIEC

Le SIGP a été conçu pour appuyer le bureau du PIEC dans la gestion des données sur les participants et les projets, et pour permettre la production rapide de la paye par un fournisseur de service. Il permet aussi de conserver des données précises et fiables aux fins de la recherche. Il est essentiel au succès du PIEC, car c'est l'outil principal de sauvegarde et de consultation des données.

L'absence d'un système d'information convivial et exempt de bogues pourrait avoir des conséquences fâcheuses sur la mise en œuvre du PIEC, à divers chapitres. Les pannes de système fréquentes ou un système difficile à maîtriser risquent de perturber les activités du bureau du PIEC et d'occasionner des retards. La recherche sur la mise en œuvre vise à déterminer si des problèmes liés au système ont causé des retards ou des difficultés.

Les principales fonctions du SIGP, décrites précédemment, font l'objet d'une évaluation dans le cadre de la recherche sur la mise en œuvre, plus précisément sur la supervision des participants, la gestion des projets et le placement. Néanmoins, on peut déjà examiner la mise en service du système, y compris l'installation, l'inscription et le suivi des participants, ainsi que l'établissement du système de paye du PIEC. Cet examen repose sur les entrevues réalisées avec le personnel du PIEC, les procès-verbaux des réunions, les documents sur le SIGP et la formation, et des données extraites du SIGP.

Le SIGP a-t-il été mis en œuvre comme prévu et répondait-il aux principaux objectifs du modèle?

La mise en œuvre du SIGP s'est faite de manière graduelle, c'est-à-dire que les fonctions étaient ajoutées à mesure qu'elles étaient élaborées. Il a fallu procéder ainsi à cause, principalement, des contraintes temporelles éprouvées durant la phase de conception opérationnelle du projet. La première version, installée à l'automne 2000, contenait l'application de base et la majorité des fonctions de supervision des participants. La deuxième version, installée au printemps 2001, contenait aussi les fonctions de suivi des projets, d'affectations et de placement, ainsi que des fonctions étendues de supervision des participants. L'installation d'une version finale, qui aurait permis l'intégration totale de la paye du PIEC et du SIGP grâce à un procédé de rapprochement, avait été prévue, mais elle s'est heurtée, comme on l'a indiqué au chapitre précédent, à des difficultés techniques et opérationnelles. La mise en service des principales fonctions accompagnant chaque version sera abordée ci-dessous.

- **Le système comporte-t-il des fonctions suffisantes pour contrôler le recrutement et le suivi des membres du groupe programme pendant la période de validité de l'offre?**

La première version du système était conçue pour aider à protéger l'intégrité de l'étude par le contrôle strict du transfert des données sur l'échantillon. Les membres du groupe programme et du groupe témoin y sont clairement distingués, et les données sur leur statut sont protégées et rendues non modifiables par le bureau du PIEC. Le système permet au personnel de suivre le statut des sujets du groupe programme pendant la période de validité de l'offre. Il est possible de déterminer facilement qu'une offre a été rejetée ou qu'elle a expiré, et le statut du sujet apparaît clairement. Une fois qu'un sujet du groupe programme a signé l'EPP, le système active son admissibilité aux paiements du PIEC, puis il soutient la supervision de ce sujet en suivant son statut pendant toute la durée du programme.

Des entrevues ont été réalisées auprès du personnel du PIEC afin de confirmer que le système, tel qu'il avait été conçu, répondait aux objectifs du recrutement et du suivi. Les employés comprenaient que le système indiquait et contrôlait le statut des sujets du groupe à l'étude. Le suivi du statut des participants pendant la période de validité de l'offre a été effectué de manière uniforme et fiable. La production, par le système, d'une date d'expiration de l'offre du PIEC garantissait que chaque sujet n'avait que cinq semaines

pour y répondre. Les activités générées manuellement et par le système ont permis de suivre avec succès le statut des sujets pendant la période de validité de l'offre et la période d'orientation (p. ex., a assisté à la séance d'orientation, a signé l'EPP, a rejeté l'offre, offre expirée, antécédents judiciaires vérifiés, actif : prêt à être affecté). Cependant, certains employés ont trouvé frustrant le traitement manuel de certaines activités qui, selon eux, auraient dû être générées ou déclenchées par le système, afin de faciliter la saisie de données.

- **Le système comporte-t-il des fonctions suffisantes pour assurer le suivi des participants, des projets et des affectations pendant la période d'admissibilité?**

La deuxième version du SIGP comportait de nombreuses fonctions de suivi des projets, des offres d'emploi et des placements. Le système contenait donc des données détaillées sur les projets et les placements, y compris les dates de début et de fin. Des fonctions de suivi des fiches de temps et des activités de formation des participants ont aussi été ajoutées. Les premières entrevues réalisées avec les employés du PIEC ont confirmé que les fonctions de suivi et d'interrogation ont été très utiles. Le personnel a signalé que le SIGP permettait de bien suivre les activités des participants. Le système indiquait clairement le statut des participants (p. ex., actif, inactif, retiré, suspendu) et de leurs affectations à des projets (p. ex., où, quand et pendant combien de temps). Toutefois, les employés ont déclaré que le système était limité en ce qui avait trait au suivi de l'évolution des compétences des participants et des emplois occupés hors du PIEC. Ils étaient aussi irrités par les limites de la fonction de commentaires, par le peu de place qui lui était réservée et par le fait que cette fonction s'appliquait à trop d'activités, ce qui rendait les interrogations interminables.

Une évaluation plus poussée des fonctions de suivi du SIGP utilisées pendant la période d'admissibilité sera présentée dans un rapport ultérieur sur la mise en œuvre qui portera principalement sur la supervision des participants, le placement et le suivi des projets.

- **Les systèmes imposent-ils des contraintes qui empêchent le bureau du PIEC de recueillir des données sur les besoins opérationnels?**

Outre les limites du SIGP sur le plan administratif et du suivi exposées ci-dessus, les contraintes imposées par les systèmes ont eu des répercussions sur d'autres activités. Premièrement, la mise en service prévue du SIGP en plusieurs étapes plutôt qu'en une seule fois a posé des difficultés au début de la mise en œuvre du programme. En effet, deux aspects cruciaux de la supervision des participants n'étaient pas pris en compte par la première version du logiciel : le suivi des fiches de temps des participants et celui des activités de formation. Deuxièmement, toutes les fonctions de suivi des projets et du placement n'ont été disponibles qu'avec la deuxième version. Bien que le recrutement des participants et l'élaboration des projets aient progressés relativement lentement entre la publication de la première et de la deuxième version, l'absence de ces fonctions a exigé des opérations manuelles. En outre, il y a eu du retard à rattraper dans la saisie de données après la mise en service de la deuxième version.

En plus de la mise en service graduelle de certaines fonctions, le fait que des fonctions n'ont jamais été mises en service a aussi imposé des contraintes. Le personnel du PIEC a signalé deux domaines importants : le suivi des congés annuels attribués, et l'intégration du traitement de la paye et des fonctions de rapport de temps et de redressement des salaires du SIGP. Premièrement, bien que les congés approuvés soient contrôlés par les fonctions de

rapport de temps du SIGP, le calcul des crédits de congé peut être difficile. Il est facile pour des chercheurs qui travaillent avec des données extraites aux fins de la recherche, mais il peut poser des problèmes au personnel du PIEC sur le plan opérationnel. Deuxièmement, le fait que le système de la paye et le SIGP n'ont jamais été tout à fait intégrés a contraint à élaborer des systèmes complémentaires de redressement de la paye. Les répercussions de l'ajout de ces procédés supplémentaires sont décrites ci-dessous.

Le système de la paye du PIEC est-il géré comme prévu et atteint-il les principaux objectifs du modèle?

Le système de gestion de la paye décrit au chapitre précédent rend compte de la manière dont il a fallu concilier des objectifs contradictoires pour réaliser la mise en service. Il était particulièrement important d'éviter les contraintes financières qui auraient dissuadé des sujets de participer, surtout les prestataires d'aide sociale, tout en faisant en sorte que les participants aient des comptes à rendre, dans une mesure appropriée. Le modèle de l'étude et les décisions relatives à la mise en œuvre ont tous deux imposé trois contraintes fondamentales auxquelles il a fallu adapter le système de la paye du PIEC et le SIGP :

- Étant donné que les participants peuvent alterner entre les statuts « actif » et « inactif » en tout temps pendant la période d'admissibilité, le système de la paye du PIEC doit prendre en charge des *cycles souples* afin de payer rapidement les participants. Le modèle prévoyait des paiements hebdomadaires de 280 \$ et des augmentations correspondant aux hausses du salaire minimum provincial. L'impôt sur le revenu et les contributions à l'a.-e. et au Régime de pensions du Canada (RPC) sont retenus sur le salaire. Le système de paye doit être assez flexible pour autoriser *la modification du salaire* ou de l'impôt retenu.
- Les participants sont payés en fonction de leur engagement, aux termes de l'EPP, à consacrer 35 heures par semaine à des projets communautaires ou à d'autres activités approuvées. Les systèmes doivent permettre de contrôler les heures consacrées au PIEC par le truchement des *fonctions de rapport de temps*. Le PIEC prévoit aussi une période de congé allant jusqu'à 15 jours par année, ce qui signifie que les systèmes de paye ou d'information doivent aussi tenir compte des *crédits de congé* accumulés ou utilisés.
- La décision d'adopter une période de rémunération à la quinzaine selon laquelle les participants sont payés une semaine à l'avance, signifie que des paiements excédentaires sont inévitables, puisque les participants alternent entre les statuts « actif » et « inactif ». Par conséquent, le système doit pouvoir suivre les paiements excédentaires et permettre les *redressements salariaux* couvrant une ou plusieurs périodes.

Le système de paiement mis en service est évalué en regard de chacun de ces objectifs.

- **Le système du PIEC est-il assez souple pour permettre le paiement rapide et exact de tous les participants?**

Le système de deux cycles de paye est souple et permet de payer rapidement les participants, quelle que soit leur situation. Le système a traité sans retard des paiements partiels, que ce soit parce que des paiements excédentaires avaient été versés ou que le

statut d'un participant a changé au milieu d'une période de paye. Les participants reprenant le statut « actif » peuvent faire modifier leur cycle de paye afin de réduire les délais de paiement et leurs répercussions.

Le système prenait facilement en charge les augmentations salariales en fonction de la progression du salaire minimum dans la province. Il y a eu trois augmentations de salaire, les 1^{er} octobre 2000, 2001 et 2002; le salaire est passé de 280 \$ à 300 \$ par semaine.

- **Le système a-t-il suivi les heures que les participants ont consacrées au PIEC?**

Des procédés administratifs ont été élaborés pour contrôler les heures consacrées au PIEC par les participants. Quand un sujet participe à des activités associées à l'évaluation, à la supervision, à la formation ou à des projets transitoires, il incombe au superviseur, au coordonnateur du placement ou au gestionnaire du projet transitoire de contrôler ses heures de présence. Toutefois, quand un participant est affecté à un projet communautaire, l'organisme parrain a la responsabilité de suivre les présences, le nombre d'heures travaillées et le rendement. Par conséquent, il a fallu établir un autre ensemble de procédés pour assurer le suivi des activités des participants affectés à des projets communautaires.

Toutes les semaines, les organismes parrains sont tenus de présenter au bureau du PIEC un rapport de temps pour chacun des participants affectés à leurs projets. Le coordonnateur du placement ou le superviseur des participants — ou les deux — examinent ces rapports, discutent des anomalies avec le parrain et versent les données au dossier papier et électronique (SIGP) des participants. Le directeur du bureau du PIEC emploie ensuite cette information pour coordonner la production de la paye avec la SRSA.

Bien que la recherche sur la mise en œuvre dans ce domaine ne soit pas terminée, les premiers résultats laissent supposer que l'application des méthodes de suivi des rapports de temps des participants a soulevé plusieurs difficultés. Premièrement, le respect, par les parrains, des délais de présentation de rapports de temps exacts a été plus problématique que prévu. Un petit nombre de parrains ont soumis des rapports en retard ou inexacts. Ces organismes risquent de voir les participants du PIEC être retirés de leur projet, en vertu des conditions prévues dans l'Accord de l'organisme parrain. Il existe des mécanismes pour garantir que les parrains comprennent leurs obligations et pour les encourager à respecter leurs engagements avant qu'il ne faille recourir à des mesures punitives.

Deuxièmement, la première version du SIGP ne contenait aucune des fonctions de rapport de temps. Ce n'est qu'à la mise en service de la deuxième version, au printemps 2001, que le personnel a eu accès à ces fonctions. Le recrutement en était encore à ses débuts et peu de participants étaient inscrits, mais le personnel s'est peut-être habitué à des procédés moins rigoureux. Du retard a été accumulé quand il a fallu enregistrer les fiches de temps dans le SIGP.

Troisièmement, le manque de personnel au bureau du PIEC, au début de la mise en œuvre, pourrait avoir contribué au relâchement du suivi des obligations des organismes parrains. Au début de la mise en œuvre, les principales tâches du personnel du PIEC étaient associées au recrutement, à l'inscription et aux activités d'orientation, plutôt qu'à des activités liées aux organismes parrains.

- **Le système de la paye et les mécanismes connexes ont-ils facilité le suivi des paiements excédentaires et les redressements de la paye?**

Le SIGP comporte des fonctions pour la production d'une liste de participants à payer (selon leur statut), pour les redressements de paye à effectuer et pour le suivi et le recouvrement des paiements excédentaires. Le directeur du bureau du PIEC emploie diverses fonctions automatisées du SIGP et des procédés complémentaires pour produire la liste de paye hebdomadaire, qui est ensuite transmise à la SRSA, aux fins de la production de la paye par le fournisseur.

Pour diverses raisons, il a fallu établir des procédés complémentaires pour contrôler les paiements excédentaires et faire les redressements nécessaires. Premièrement, les retards à produire les rapports de temps et le relâchement des contrôles ont fait en sorte que les redressements n'ont pas été enregistrés à temps dans le SIGP. Les paiements excédentaires et les redressements ont été notés dans le dossier papier des participants, puis ces données ont été transmises à la SRSA à l'aide d'un système manuel temporaire. La fonction de redressement du SIGP n'était pas utilisée. Deuxièmement, en raison de difficultés techniques, l'intégration du SIGP et des fonctions de la paye n'a jamais eu lieu. Vu l'incompatibilité des plates-formes, il était plus facile et économique d'élaborer des procédés complémentaires que d'intégrer les systèmes. Par contre, sous l'angle des opérations, les fonctions de redressement du SIGP devenaient redondantes une fois les systèmes complémentaires en place. Enfin, le manque de personnel au bureau du PIEC a probablement contribué au retrait des fonctions de redressement du SIGP. Malgré leur importance pour la recherche au départ, des procédés redondants sont difficiles à maintenir quand les ressources sont rares et les demandes nombreuses.

En ce qui concerne la recherche, des mesures ont été prises pour s'assurer que l'information venant de ces systèmes complémentaires était correctement saisie dans les données extraites aux fins de la recherche. Cependant, à cause de la fréquence plus grande que prévue des rapports de temps manquants ou en retard et du besoin de mettre au point des systèmes de paye complémentaires, on s'est retrouvé avec un nombre inacceptablement élevé de dossiers de participants où manquaient des éléments qui auraient permis de bien documenter les versements effectués. En conséquence, on a revu les pratiques administratives : le personnel administratif du bureau du PIEC a été renforcé et certaines méthodes administratives ont été modifiées.

LEÇONS TIRÉES DU RECRUTEMENT ET DES PREMIÈRES ACTIVITÉS DU PROGRAMME

Cette partie résume, à la lumière de l'analyse qui précède, certaines des principales leçons tirées de la mise en œuvre du PIEC à l'égard du recrutement, de l'assignation aléatoire, des séances d'orientation, de l'évaluation de l'employabilité, de la formation préparatoire à l'emploi et de la mise en service du SIGP et du système de la paye.

Recrutement, assignation aléatoire et orientation

- **Il semble que les critères de sélection de prestataires d'a.-e. et d'aide sociale ont été appliqués avantageusement et uniformément pendant toute la période de sélection.** L'échantillon était donc conforme aux groupes ciblés par le modèle de

l'étude. Cependant, les critères d'employabilité pour la sélection de l'échantillon de sujets de l'aide sociale n'ont pas été appliqués avec toute la rigueur et l'uniformité voulues, de sorte que l'échantillon comptait quelques personnes présentant de graves lacunes sur le plan de l'employabilité.

- **La sélection de l'échantillon s'est déroulée comme il était prévu et conformément au plan de recrutement échelonné sur deux ans.** Comparativement aux programmes qui fondent leur recrutement sur les recommandations d'un bureau local, la méthode de sélection du PIEC n'a imposé aucun fardeau administratif particulier et très peu d'inconvénients aux parrains de l'étude.
- **Les sujets ont été bien informés des principales caractéristiques du PIEC et leur décision était éclairée.** Les principaux messages ont été livrés aux séances d'information conformément au modèle de l'étude, et les sujets ont bien compris l'offre. Des mécanismes efficaces ont été mis en place pour garantir que seuls les personnes choisies au hasard étaient invitées et admises aux séances d'information. En outre, les délais de présentation et d'acceptation de l'offre ont été respectés.
- **L'assignation aléatoire a été effectuée équitablement et des mesures appropriées ont été prises pour protéger l'intégrité de l'étude.** Aucun écart systématique n'a été relevé entre les sujets du groupe témoin et ceux du groupe programme, parmi les deux catégories de prestataires. Des mesures efficaces ont été prises pour garantir que seuls les sujets admissibles étaient inclus dans l'assignation aléatoire, qu'ils étaient assignés à un groupe avant de recevoir des services du PIEC et que les sujets du groupe témoin n'y avaient pas accès.
- **Le bureau du PIEC pourrait avoir souffert d'une pénurie de personnel pendant la période de recrutement, à mesure que le nombre de participants augmentait.** Étant donné le caractère immédiat de l'inscription des participants, le recrutement n'a pas été compromis. Néanmoins, certaines des tâches courantes du personnel ont été reportées ou sont devenues secondaires pendant la période d'inscription.

Évaluation de l'employabilité et formation préparatoire à l'emploi : leçons préliminaires

- **L'évaluation de l'employabilité peut permettre de repérer les personnes présentant les lacunes les plus graves, mais ceux qui ont des problèmes plus mineurs sont difficiles à repérer.** Le personnel du PIEC signale que, dans beaucoup de cas, des participants présentant de légères lacunes — mais qui auraient quand même tiré profit de la formation préparatoire à l'emploi — n'ont pas été reconnus comme tels pendant l'évaluation. Cette dernière est peut-être plus utile pour mesurer le degré relatif plutôt qu'absolu de préparation à l'emploi. En outre, la mesure dans laquelle des lacunes sur le plan du comportement ou des compétences compromettent la préparation à l'emploi varie d'une personne à l'autre et en fonction du contexte et de l'emploi proposé. Dans bien des cas, il est donc difficile de déterminer de manière absolue si le participant est prêt à occuper l'emploi.

- **De nombreux problèmes d'employabilité ne deviennent évidents qu'après l'affectation des participants à un projet.** Dans certains cas, les parrains ont signalé des problèmes au coordonnateur du placement après le début de l'affectation. Dans d'autres, les participants eux-mêmes ont mentionné à leur superviseur des difficultés personnelles ou liées au travail qui pouvaient être aplanies à l'aide de certains modules de préparation à l'emploi.
- **Il est possible que l'évaluation n'aide pas autant que prévu à choisir des modules de préparation à l'emploi afin de combler les lacunes décelées.** Dans plusieurs cas, les besoins en formation ne devenaient évidents pour les superviseurs et le coordonnateur du placement qu'après le début d'une affectation, et ils ont pu discuter des lacunes avec le participant et le parrain. La mesure dans laquelle il s'agissait là d'un problème inhérent au modèle du programme sera examinée lors d'une recherche ultérieure sur la formation et la supervision des participants.
- **La formation préparatoire à l'emploi a été offerte au début du programme à beaucoup plus de participants que ce qui avait été prévu à l'origine.** Nombre de participants ont reçu de la formation pendant la deuxième semaine d'orientation. En outre, les modules d'abord considérés comme faisant partie de la formation préparatoire à l'emploi ont été présentés en même temps que la formation sur les compétences transférables. Les superviseurs des participants étaient d'avis que les sujets pouvaient bénéficier de la préparation à l'emploi, au même degré que de la formation sur les compétences transférables, même en l'absence de lacunes graves au chapitre des compétences ou du comportement. La mesure dans laquelle les demandes à l'égard de la formation émanaient des parrains, des participants ou du personnel reste à explorer dans le cadre d'une recherche ultérieure.

SIGP et système de la paye du PIEC : leçons préliminaires

- **Le SIGP a contribué à préserver l'intégrité de l'étude en permettant le contrôle strict du transfert initial des données sur l'échantillon de recherche et le suivi du statut des sujets pendant la période de validité de l'offre.** Toutefois, le personnel du PIEC a relevé certaines faiblesses du système qui ont occasionné des contraintes opérationnelles.
- **La mise en service échelonnée du SIGP plutôt qu'en une seule fois pourrait avoir causé certaines difficultés au début de la mise en œuvre.** Plus précisément, deux aspects primordiaux de la supervision des participants n'étaient pas pris en charge par la première version du SIGP : le suivi des rapports de temps des participants et celui des activités de formation.
- **Le système de deux cycles de paye permet de produire rapidement et de manière fiable la paye des participants, peu importe leur situation particulière.** Les sujets qui reprennent la participation active au PIEC peuvent, au besoin, changer de cycle de paye pour réduire les délais et leurs effets négatifs.
- **Il est plus difficile que prévu d'obtenir des organismes parrains qu'ils produisent à temps et avec rigueur les rapports de temps pour tous les participants.** Bien que la plupart des parrains présentent des rapports précis et en temps voulu, certains se montrent négligents.

- **Le manque de personnel et les diverses demandes créées par les activités d'inscription des participants pourraient avoir contribué au relâchement du suivi des organismes parrains.** Au début de la mise en œuvre, la principale tâche de la plupart des employés du PIEC était liée aux activités de recrutement, d'inscription et d'orientation. Le suivi des organismes parrains n'a alors pas été constant.
- **L'incompatibilité des plates-formes a compromis l'intégration du SIGP et du système de la paye.** Il a été plus facile et économique d'élaborer des fonctions complémentaires que d'intégrer les systèmes. Par conséquent, les fonctions de traitement des paiements excédentaires et des redressements du SIGP ont été remplacées par un système complémentaire.

Chapitre 10 :

Les entretiens avec les membres du groupe programme

Le présent chapitre diffère des précédents. Il envisage le Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) du point de vue des membres du groupe programme, à la lumière d'entrevues individuelles réalisées environ six mois après l'inscription¹. Au cours des entrevues, les participants ont été invités à décrire leur expérience à l'égard des affectations ainsi que du personnel et des services du PIEC, et à donner leur avis sur le modèle du programme et les avantages sociaux. Enfin, ils ont décrit leurs attentes quant au PIEC. On espérait recueillir de l'information qui ne pouvait être obtenue d'autres sources. Les responsables du PIEC croyaient qu'en cernant les aspects du programme qui étaient avantageux ou non pour les participants, il serait plus facile de déceler les problèmes associés à la prestation des services ou les préoccupations des participants. Cette information pourrait contribuer à la recherche sur la mise en œuvre et guider la prestation future de tels programmes. En outre, il était possible que les entrevues permettent de dégager les éléments du PIEC qui contribuent à produire des effets précoces, ce qui était utile pour l'analyse ultérieure des impacts.

Les entrevues se sont déroulées au bureau du PIEC; au moment de l'entrevue, les répondants participaient au PIEC depuis six mois². Il importe de souligner que les résultats de cette entrevue ne représentent que les premières impressions des participants.

SURVOL DES RÉSULTATS

Pour la plupart, les participants ont semblé considérer leur participation au PIEC comme positive. La sécurité d'emploi offerte par le PIEC était rassurante pour bon nombre d'entre eux qui n'étaient pas habitués à une sécurité d'emploi.

Les participants qui, au moment de l'entrevue, étaient généralement satisfaits de leurs expériences au sein du PIEC étaient nombreux à considérer le projet comme un tremplin vers un emploi futur. Ces participants espéraient rehausser leur employabilité. Beaucoup estimaient que le PIEC leur offrait la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation au travail, et d'étendre leur réseau social. Dans certains cas, ces attentes n'avaient pas été comblées au moment de l'entrevue, mais la plupart de ces participants croyaient qu'elles le seraient avant la fin de leur période d'admissibilité.

Dans l'ensemble, les entrevues ont permis de dégager les constatations suivantes.

- La plupart des participants sont assez optimistes à propos du PIEC.
- Dans la plupart des cas, les aspects positifs de la participation compensent largement les aspects négatifs.

¹Trois séries d'entrevues ont été réalisées. Les deux premières comptaient dix entrevues et la dernière, huit. La première série a eu lieu en novembre 2001, la deuxième en juin 2002, et la troisième en février 2003.

²Pour des considérations pratiques, les entrevues se sont déroulées en même temps que l'examen semestriel auxquels sont présents le participant et son superviseur. D'ordinaire, pour l'examen semestriel, les superviseurs visitent les participants au travail mais, pour les fins de cette étude, la rencontre a eu lieu au bureau du PIEC.

- Les participants se sont inscrits au PIEC en raison des trois ans d'emploi assuré; les avantages sociaux n'étaient pas un incitatif puissant.
- Dans certains cas, les participants ont signalé que le PIEC a amélioré leur estime de soi.
- Les placements ne sont pas considérés comme durables; par conséquent, beaucoup de participants considèrent le PIEC comme un tremplin.
- Nombre de participants espèrent acquérir une expérience de travail utile et étendre leur réseau social.

SUJETS DE DISCUSSION

Pour mener les entrevues semestrielles avec les participants, on s'est servi d'un guide d'entrevue normalisé divisé en cinq sujets principaux que les participants étaient invités à commenter :

- les expériences, positives ou négatives, au chapitre des affectations
- les expériences relativement au personnel et aux services du PIEC
- divers éléments du modèle du programme — avantageux ou non
- les avantages sociaux, en tant qu'incitatifs à la participation
- leurs attentes à l'égard du PIEC — ce qu'ils espéraient en retirer.

Un intervieweur était présent à toutes les entrevues. Les participants étaient détendus pendant les entrevues. Ils parlaient librement de leurs expériences au sein du PIEC et, dans bien des cas, dans des emplois antérieurs. Les entrevues ont été enregistrées puis analysées au moyen d'un logiciel qualitatif.

RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

L'échantillon de participants a été choisi à partir de fichiers rendus anonymes contenant des numéros d'identification, et qui indiquaient l'âge, le sexe, l'endroit, le moment du recrutement et le type de prestations reçues (a.-e. ou aide sociale) avant l'inscription au PIEC. Les participants ont été conviés par leur superviseur à prendre part à une entrevue avec un représentant de la SRSA à la suite de leur rencontre semestrielle.

Avant de participer à la rencontre semestrielle, les participants étaient invités par leur superviseur à signer une formule de consentement éclairé qui décrivait le type d'information que les chercheurs tentaient d'obtenir. La formule stipulait que les déclarations qu'ils feraient pendant l'entrevue étaient strictement confidentielles et anonymes. Une copie de chaque formule signée était versée au dossier du participant. Au début de l'entrevue, il était réitéré que les propos du répondant étaient confidentiels.

AFFECTATIONS À DES PROJETS

Les affectations à des projets ont-elles rehaussé l'estime de soi des participants? Quelle était la nature des rapports entre les participants et les parrains, et quelle incidence ces

rapports ont-ils eue sur l'expérience que les participants ont retirée du programme? Comment les participants ont-ils perçu les affectations et les organismes parrains?

Avant d'être choisis pour participer au PIEC, les participants recevaient des prestations d'a.-e. ou d'aide sociale. Le recours répétitif à ces programmes peut miner la confiance et l'estime de soi. Le PIEC offrait aux prestataires la possibilité de retourner sur le marché du travail et de contribuer à l'essor de leur collectivité. Une participante a décrit l'effet que le PIEC avait eu sur sa confiance en ces termes : « Je suis heureuse de travailler. On se sent utile quand on travaille. Ça donne confiance. On est content de soi, et l'estime et la confiance augmentent quand on travaille et qu'on fait partie de la collectivité. Je suis très heureuse d'en faire de nouveau partie. Les choses s'arrangent. »

Un autre participant a décrit comment sa réintégration du marché du travail avait rehaussé son estime de soi : « Être au chômage n'est pas réjouissant. Rejet après rejet, après avoir envoyé tant de CV, on a l'impression d'avoir été maltraité. C'est déprimant. [Trouver un emploi] restaure beaucoup l'estime de soi. Je suis plus heureux. » Un prestataire d'aide sociale a décrit ainsi les effets du programme sur sa confiance : « J'ai retrouvé mon assurance. J'ai retrouvé mon énergie et le goût de bouger. »

Nombre de participants ont trouvé que leurs affectations les avaient stimulés. À plusieurs reprises, les parrains leur ont confié des responsabilités au travail. Un participant a décrit ainsi ses premières expériences :

Au début, le représentant de l'organisme parrain me disait ce qu'il voulait. Je tapais quelque chose en Word, une note de service ou autre chose, et je lui donnais. Il pouvait le prendre et demander à une secrétaire de l'arranger... Depuis un mois environ, j'allais toujours lui poser des questions sur l'argent et d'autres choses. Plus maintenant. Il m'a dit : « C'est toi l'administrateur. À toi de prendre la décision. Ne viens pas toujours me consulter. Tu es ici depuis assez longtemps, tu sais ce qu'il nous faut. Si les employés viennent te demander de l'argent ou autre chose, c'est à toi de décider. Donne-leur de l'argent, mais si nous en manquons, tu es responsable. »

Rapports avec les organismes parrains

Les rapports entre un parrain et un participant finissent par influencer l'opinion que l'un et l'autre ont du programme. Les entrevues ont révélé que plusieurs participants entretenaient d'excellents rapports avec les parrains. Quand ces derniers offraient soutien et conseils, les participants étaient satisfaits de leur affectation. Souvent, ces rapports reposaient sur la confiance et le respect. Un participant a déclaré que ses rapports avec son patron étaient productifs et encourageants :

Il me guidait, pas à pas : « C'est comme ça qu'il faut faire... » Il m'a offert un cours. « Il y aura bientôt un cours de gestion. Nous allons le payer si tu veux le prendre. Si ça t'aide, ça nous aidera aussi. » Il m'a encouragé. Tout allait très bien tout le temps. Quand j'ai eu des problèmes avec un logiciel de comptabilité et qu'il y avait des choses que je ne comprenais pas, il m'a dit : « Appelle un comptable. Nous sommes prêts à dépenser un peu d'argent et, si ça t'aide, ça nous aidera aussi. » C'est un emploi formidable.

Une autre participante a exprimé ainsi le sentiment d'être reconnue et appréciée par l'organisme parrain :

Nous avons eu l'assemblée générale annuelle hier soir. Chacun d'entre nous a été nommé et on a dit que le centre ne fonctionnerait pas aussi bien sans nous.

C'était vraiment bien d'entendre dire cela devant les membres du conseil et tout... Je m'y attendais. On nous avait prévenus. Nous nous sommes tous regardés en souriant, parce que c'est vraiment agréable d'être apprécié.

Tous les participants n'étaient pas aussi satisfaits de leur parrain. Certains ont eu des expériences négatives. Les organismes parrains doivent superviser les participants au travail. Malgré cette responsabilité, certains participants ont reconnu que leur travail était désorganisé. Une participante estimait que les communications étaient déficientes entre son parrain et le bureau du PIEC. Dans ce cas précis, le bureau du PIEC n'était pas au courant que des participants travaillaient dans la collectivité. La participante a décrit la situation ainsi : « Quand je m'en suis rendu compte, je suis allée au bureau... J'ai demandé à ma patronne pourquoi elle n'avait pas téléphoné [au bureau du PIEC] pour dire où nous étions. Elle pensait que ce n'était pas nécessaire. Une équipe qui travaille à l'extérieur pendant trois ou quatre jours... il me semble que le PIEC devrait le savoir. Il y en a [des placements] qui ne sont pas assez structurés. Quelqu'un devrait intervenir. »

Un participant croyait que ses responsabilités au travail n'étaient pas claires, et il a dit que le parrain était « très désorganisé ». Il a expliqué ses tâches ainsi : « Vous ne savez pas ce que vous êtes supposé faire, ou bien vous étiez supposé faire quelque chose pendant la journée et le patron a décidé que vous alliez faire autre chose de totalement différent. »

Beaucoup de participants considéraient comme important d'être appréciés par leur parrain; toutefois, il y a eu des cas où les participants se sentaient sous-estimés. Parfois, le manque de reconnaissance a engendré des expériences négatives. Une participante a expliqué les conséquences de cette absence d'appréciation sur son expérience :

L'endroit où je travaille n'a pas d'importance. C'est seulement que, là où je suis, le travail n'est pas gratifiant. Mais j'aime être appréciée pour tout le travail que je fais. Ici, ce n'est pas le cas, et je ne suis pas contente. J'aime ça quand quelqu'un me fait des compliments sur mon travail, [mais] personne ne fait ça ici. [Quand je suis complimentée] je suis plus fière de ce que je fais... Maintenant, quand je me lève le matin, je n'ai pas envie d'aller travailler.

Dans le cas décrit ci-dessus, les rapports entre la participante et le parrain se sont dégradés au point où la confiance avait disparu. La participante croyait que le parrain lui cachait délibérément de l'information :

Ils étaient censés fournir le transport. Ça faisait deux mois que j'étais là, [quand] ils ont dit : « Tu vas devoir commencer à prendre ta propre auto... » Ils ont dit : « Tu n'as pas le choix. Tous ceux qui travaillent ici le font. » J'ai répondu : « Vous êtes des employés. Pas moi. Mon contrat dit que vous fournissez le transport. » Elle [ma patronne] a laissé tomber le sujet puis, le mois dernier, elle a dit : « Non, tu dois prendre ton propre véhicule, un point c'est tout. » Ils ne m'ont pas dit qu'ils vendaient l'auto [que j'avais utilisée jusqu'alors].

Une autre participante estimait que son parrain ne traitait pas les employés correctement, ce qui empoisonnait le climat de travail. « La plupart du temps, c'était désagréable de travailler là. Les patrons n'avaient pas l'air de savoir comment traiter les employés. »

Dans bien des cas, les participants qui ont eu des rapports tendus avec les parrains ont demandé une autre affectation. Ces expériences n'ont toutefois pas changé leurs attentes et leurs opinions à l'égard du PIEC. Ceux qui ont eu de mauvais rapports avec les parrains croyaient toujours que le PIEC était un bon moyen d'acquérir une expérience de travail et des compétences utiles, et de développer leur réseau.

Rapports avec les employés permanents

Divers organismes peuvent parrainer des projets, pourvu qu'ils se conforment aux directives. Il arrive que des participants du PIEC travaillent en compagnie d'employés permanents. Dans certains cas, il y a eu des frictions entre des participants et les employés des parrains. Un participant a énoncé ses rapports avec les employés permanents en ces termes : « Parfois, c'est pas mal, mais à d'autres moments, ça a tendance [à devenir tendu]. La façon dont ils vous regardent de travers, comme s'ils disaient 'C'est un employé subventionné.' Je n'ai pas l'intention de me quereller avec eux... ça tombe sur les nerfs et à quelques reprises, j'ai failli leur dire ce que je pensais. »

Le PIEC offre aux participants des avantages sociaux, notamment 15 jours de congé payés (de maladie et de vacances), que les autres employés n'ont peut-être pas, et cela peut créer des conflits. Le participant cité ci-dessus a expliqué ainsi sa situation : « [Quant aux] congés, nous avons tous les jours fériés payés. [Un employé permanent] m'a dit : 'Toi, quand tu ne veux pas travailler, tu n'as qu'à prendre tes congés.' Je lui ai répondu : 'Si c'étaient tes congés, je suis certain que tu les prendrais.' »

Une participante qui sentait de la tension entre les employés permanents et elle en raison des avantages sociaux du PIEC a parlé de sa situation de la même manière :

Parfois [il y a des tensions], et ce n'est pas à cause du programme lui-même, mais à cause des employés permanents. Parfois, ils sont négatifs à propos du PIEC, comme [si j'étais] un fardeau temporaire [et] pas vraiment une employée... Il y a des fois où je me sens comme ça, [mais] pas souvent. D'autres fois, je le sens vraiment [l'attitude négative]. Par exemple, au sujet des 15 jours [de congé] que nous avons...ils aimeraient bien avoir ces congés-là aussi.

Opinions à l'égard des organismes parrains

La majorité des parrains du PIEC sont des organismes sans but lucratif. Souvent, le PIEC augmente la capacité de ces organismes. Plusieurs participants ont pris conscience de la capacité financière limitée de ces organismes et des répercussions sur leurs possibilités d'emploi à la fin de leur période d'admissibilité. Les participants semblaient accepter ce qu'ils jugeaient être une faiblesse du programme. Une participante a exprimé ainsi son point de vue sur cette question :

Avec leur situation financière d'une année à l'autre, ils ne savent pas s'ils seront encore ouverts l'an prochain... ou [pendant] l'été. Ils disent : 'Oui, nous allons te donner du travail pendant quelques mois l'été, [mais] quand il n'y aura plus d'argent [il n'y aura pas de travail].' C'est comme ça qu'ils ont l'air de fonctionner — ils embauchent des employés saisonniers parce qu'ils n'ont pas les moyens de payer du personnel pendant l'hiver. [Ça signifie qu'il faut demander] l'assurance-emploi l'hiver [et] trouver des emplois d'été, et j'essaie justement de me sortir de ce cycle.

Un participant formule sa prise de conscience concernant les organismes sans but lucratif :

Au début je me disais : « C'est probablement un bon moyen de me trouver un emploi à la fin du programme. » Je me suis vite rendu compte que mes chances étaient minces de trouver un emploi, parce que les parrains étaient [des organismes] sans but lucratif... Je suppose que j'ai toujours su que ces organismes fonctionnent avec des bénévoles, sinon ils ne survivraient pas. Pour ce qui est d'avoir un emploi à la fin du programme, c'est peu probable.

En général, les affectations dans des organismes sans but lucratif se terminent en même temps que le PIEC. De nombreux participants en semblent conscients, ce qui les incite à accorder beaucoup plus d'importance à l'acquisition de compétences professionnelles et à l'expansion de leur réseau social.

Impression de la collectivité

Plusieurs participants estimaient que leurs affectations étaient utiles et leur donnaient la chance de rehausser leur employabilité. Pourtant, ils ont remarqué que des membres de la collectivité et d'autres participants percevaient le PIEC comme « une subvention déguisée »³. Cette impression n'est pas surprenante puisque le PIEC est mené dans une région économiquement défavorisée, où l'État est toujours intervenu pour créer des emplois. Cette perception généralisée a troublé une participante en particulier, dont l'expérience du PIEC avait été positive et qui trouvait que l'étiquette de « subvention déguisée » était injustifiée.

J'écoute ce que les gens disent sur le programme. Plusieurs pensent que c'est une subvention déguisée, mais ce n'est pas mon avis. Ici... nous travaillons de 8 h à 15 h. Nous ne restons pas assis à rien faire. Les gens nous disent : « Tu travailles pour le PIEC et tu ne fais rien de la journée. » [Et je réponds] « Non, je te demande pardon; tu peux venir me voir au travail quand tu voudras. Si tu penses que je ne fais rien, tu verras que tu te trompes. » Je n'aime pas l'opinion négative que certaines personnes ont [du PIEC] parce qu'il y en a [des participants] qui ne considèrent pas [leur affectation] comme un emploi car ils font toujours ce qu'ils veulent. Je ne dis pas [que c'est comme ça] où je travaille, mais à certains endroits, on entend dire [que les participants] ne considèrent pas leur affectation comme un emploi. Ce n'est pas comme ça ici.

Les participants qui ne prennent pas les responsabilités de leur affectation au sérieux peuvent influencer l'opinion du public, qui peut être négative si les participants ne font rien au travail. La participante susmentionnée a souligné que des membres du public s'étaient plaints du travail accompli dans le cadre du PIEC. « J'ai entendu des gens se plaindre... 'Notre pelouse était supposée être tondue, mais tout ça n'était qu'une blague.' » Interrogée sur l'effet que cette impression avait sur elle, elle a répondu : « Les cheveux me dressent sur la tête. C'est un emploi qui pourrait durer des années. Mais il y a toujours des gens qui acceptent un emploi seulement pour la paye. » Les commentaires de cette participante sont intéressants car ils impliquent la volonté de se prendre en main et qu'il n'en tient qu'aux participants de profiter pleinement de l'offre du PIEC.

EXPÉRIENCES AUPRÈS DU PERSONNEL ET DES SERVICES DU PIEC

Quelle influence le personnel du bureau du PIEC a-t-il sur l'expérience que les participants retirent du programme? Quelle opinion les participants ont-ils des services et quelle influence cette opinion exerce-t-elle sur leur façon d'envisager le programme?

Les participants ont des contacts étroits avec le personnel du PIEC pendant toute la durée de leur participation. Les employés du PIEC supervisent les participants durant toute

³Les programmes d'emploi de l'État, communément appelés « subventions » par beaucoup de gens de Cap-Breton, sont surtout considérés comme des programmes de création d'emplois artificiels temporaires. Bien que le PIEC soit un projet pilote de recherche pluriannuel, certains le perçoivent tout simplement comme un autre de ces programmes d'emplois artificiels temporaires.

leur période d'admissibilité, et ces derniers ont des rapports réguliers avec leur superviseur. Ces rapports incluent des conversations téléphoniques aux trois mois et une visite semestrielle du superviseur au lieu de travail du participant. Lors des entrevues, les répondants ont souligné l'appui et le professionnalisme du personnel du PIEC. À ce sujet, un participant a déclaré : « Ils sont vraiment professionnels. Ce qui me surprend chaque fois, c'est qu'ils se souviennent de mon nom... Et ils sont toujours prêts à aider et à faire ce qu'il faut... quand vous leur demandez. Ils sont capables de répondre à vos besoins, tout de suite. »

Le soutien intangible du personnel a été mentionné par la majorité des répondants. Beaucoup de participants ont apprécié l'atmosphère chaleureuse qui régnait au bureau du PIEC. Un participant a décrit le soutien reçu en ces termes :

Quand vous êtes là, ils vous font sentir important et ils essaient de vous trouver un emploi à temps plein... Ils sont amicaux et chaleureux. Vous vous sentez le bienvenu. Ça rend la semaine plus facile à passer, parce que nous ne savions pas à quoi nous attendre au début. Ils nous ont tout de suite mis à l'aise.

Le soutien offert par le personnel a établi un sentiment d'aise entre le personnel et nombre de participants. L'un d'eux a illustré ce bien-être en affirmant : « Je n'avais jamais fait partie d'un groupe aussi agréable... Quand j'avais un problème, peu importe lequel, je n'hésitais pas à demander de l'aide. »

Une période d'évaluation est prévue avant que les participants au PIEC ne soient affectés à un emploi dans la collectivité. De nombreux participants conviennent de l'utilité de cette évaluation de l'employabilité. Un participant a décrit ainsi l'évaluation : « L'évaluation est vraiment importante parce qu'il y a beaucoup de gens qui ne se rendent pas compte de leurs capacités. L'évaluation est utile pour cela. » Un autre participant a expliqué l'aspect le plus bénéfique du programme comme ceci : « Au début, en prenant conscience de nos forces et de nos faiblesses, nous pouvions nous améliorer. »

De bons résultats aux tests d'évaluation aidaient à rehausser l'estime de nombreux participants. Une participante a été surprise par ses résultats, et son estime de soi en a été relevée. « J'ai toujours manqué de confiance. Puis je me suis inscrite au programme, et nous avons fait des tests. J'ai vraiment bien réussi, et je me suis dit que j'étais plus intelligente que je croyais. Puis, nous rencontrons plein de monde et nous travaillons avec différentes personnes; ça améliore la confiance en soi. »

Le centre de ressources du PIEC servait à accueillir les activités de la semaine d'orientation supplémentaire. C'est également là qu'ont eu lieu les activités des projets d'emplois transitoires. Des critiques ont été formulées à l'égard de quelques-unes des activités qui s'y déroulaient et des caractéristiques matérielles de l'immeuble. À propos de son expérience dans un emploi transitoire du centre de ressources, un participant a déclaré :

J'ai trouvé que le centre de ressources était surtout un endroit où on étirait le temps. On sentait que tout le monde aurait voulu être ailleurs, que la journée ne passait pas assez vite. À la fin, je ne voulais plus être là, j'aurais préféré être en train de bouger, de faire quelque chose. Il y a des limites au nombre de coups de marteau qu'on peut donner pendant une heure, regarder le trou qu'on a fait, et mettre un morceau de caoutchouc de trois pouces de long sur un demi-pouce...

La question des caractéristiques matérielles du centre de ressources a été abordée. Un participant a indiqué : « L'immeuble n'est pas fameux. J'y ai passé deux mois et il n'y avait

pas de fenêtre. C'était plutôt déprimant. J'avais hâte d'en sortir, d'avoir une affectation... Ce n'est pas très amusant de couper du caoutchouc toute la journée... Je voulais avoir une affectation, faire autre chose. »

OPINIONS SUR CERTAINS ASPECTS DU MODÈLE DU PIEC

Y a-t-il des aspects du modèle du programme qui n'ont pas été bénéfiques aux participants ou avec lesquels les participants étaient en désaccord? Le cas échéant, quels en ont été les effets sur l'expérience globale des participants?

Seuls les prestataires d'a.-e. et d'aide sociale choisis au hasard étaient admissibles au PIEC. Le processus de sélection a suscité diverses réactions. Certains participants croyaient qu'il aurait dû reposer sur les besoins plutôt que sur le hasard. Des répondants ont trouvé troublant que des pensionnés soient admissibles au PIEC. Une participante a exprimé l'opinion suivante :

Je n'étais pas au courant [du processus de sélection] jusqu'à ce que je commence à participer... Au début, [un autre participant] gagnait environ 2 300 \$ par mois. Je ne connaissais personne à ce moment-là; nous avons été dispersés après l'orientation. Il travaillait dans une mine de charbon, quelque chose comme ça... Je me disais que cet homme-là gagnait 2 300 \$ par mois tandis que mon frère ne reçoit même pas 500 \$ de l'assurance-emploi.... Je ne comprenais pas... Ça me dérange de voir quelqu'un qui gagne autant d'argent participer au PIEC, sans que ses revenus mensuels soient touchés, tandis qu'il a des gens qui reçoivent à peine 500 \$.

D'autres estimaient que la sélection aléatoire était équitable. Un participant a déclaré : « Je pense que c'est juste. J'ai reçu une lettre et j'y ai répondu. C'est le jeu du hasard. » Un autre participant était d'avis que la sélection aléatoire était une méthode équitable de choisir des participants au programme : « Je pense que c'est juste. Il y a des limites à ce qu'on peut faire pour tant de gens. C'était probablement le meilleur moyen : la sélection au hasard. Je ne peux pas imaginer un autre moyen de choisir parmi tant de monde. C'était le moyen le plus juste. »

Certains participants ont trouvé le processus de sélection éprouvant. Ceux qui ont signé la formule de consentement avaient des chances égales d'être assignés au groupe programme et de participer à du travail communautaire, ou au groupe témoin et de ne pas avoir de travail. C'est par lettre qu'ils ont appris à quel groupe ils avaient été assignés. Concernant ce processus, un participant a déclaré :

La partie la plus difficile du processus de sélection était que, même si je voulais participer, je n'étais pas sûr que je serais choisi, à cause du hasard... J'espérais faire partie du groupe qui allait travailler et pas du groupe témoin. Quand j'ai été assigné au groupe programme, j'étais content.

Le transport a posé un problème à certains participants. Beaucoup d'entre eux ont demandé un emploi dans leur propre collectivité afin de réduire leurs déplacements. Certaines collectivités ne proposaient pas autant d'emplois au PIEC, ce qui limitait les possibilités pour ceux qui n'avaient pas de moyen de transport fiable. Un participant a expliqué sa situation :

Je suis limité dans mes déplacements car je n'ai pas de permis de conduire; mon emploi doit être à Sydney, et c'est difficile d'avoir un emploi à Sydney...

C'est difficile de se déplacer. Le transport public n'est pas tellement bon ici : il y a un autobus ou deux par jour, c'est tout. Si je travaillais le soir, ça me coûterait une vingtaine de dollars par jour⁴.

Une autre personne n'ayant pas de moyen de transport a trouvé un emploi avantageux à l'extérieur de sa propre collectivité et a décidé de se servir du transport en commun malgré les difficultés. Elle a illustré ainsi sa situation :

Les déplacements sont un gros problème. Je vis à Sydney et il n'y a pratiquement pas d'emploi. Maintenant, je travaille à Sydney Mines et je me déplace en autobus. J'ai une auto, et j'attends de pouvoir la faire rouler — c'est pour ça que j'ai pris l'emploi à Sydney Mines. Ça me coûte 7 \$ par jour pour aller travailler. J'aime mon travail et c'est pour ça que je le fais.

Plusieurs participants sont affectés dans leur propre collectivité et soulignent le côté pratique et souhaitable d'une telle situation. Un participant a expliqué : « J'habite sur la rue où je travaille pendant la majorité de la semaine. Je peux aller travailler à pied si je veux. » Une autre participante qui décrivait son lieu de travail a parlé de la même façon de la proximité : « C'est sur la même rue; j'y vais à pied. C'est facile et pratique. »

AVANTAGES SOCIAUX

Quel poids les avantages sociaux ont-ils eu dans la décision des participants de s'inscrire au PIEC? Quelle opinion les participants avaient-ils de ces avantages et estimaient-ils qu'ils étaient suffisants ou qu'ils pouvaient être améliorés?

Le régime de soins de santé et les congés annuels représentaient un avantage supplémentaire du programme, mais beaucoup de participants se seraient quand même inscrits s'il n'y en avait pas eu. Ils n'ont pas hésité à déclarer qu'ils se sont inscrits au PIEC parce que le programme leur offrait un emploi sûr pendant trois ans. Comme l'a souligné un participant : « Le PIEC m'a donné un emploi quand je n'en avais pas. »

Tout en reconnaissant que les avantages sociaux sont un atout, les participants ont précisé ce qui, à leur avis, faisait défaut à ce chapitre. Ainsi, certains ont admis que le régime de soins de santé était avantageux, mais étaient déçus de l'absence de soins dentaires.

La majorité des répondants ont adhéré au régime de soins de santé. La modicité des cotisations rendait le régime attrayant pour les participants. L'un d'eux a déclaré : « Je ne m'attendais pas à m'en servir. Je ne m'en suis pas encore servi. En fait, pour ce que ça coûte... ça vaut la peine. » Pour d'autres, le régime était utile. Un participant a indiqué : « Oui, c'est très pratique pour moi; ça paye mes médicaments. Ça ne couvre pas beaucoup plus, mais mon ancien régime non plus. C'est vraiment bien, la façon dont ils l'ont organisé [le régime de soins de santé du PIEC], il nous suffisait d'être ici une semaine et [nous avions droit au régime]... Je pense que tout le monde était content. ». Une autre participante a aussi trouvé le régime avantageux pour elle et sa famille :

Mon mari travaille et il n'a pas d'avantages sociaux. Croyez-moi, ça tombe bien. Les gens en ont besoin. Beaucoup de gens comme moi voudraient gagner plus d'argent, mais quand vous avez des avantages sociaux, c'est plus facile de joindre les deux bouts même si vous ne gagnez pas autant d'argent que vous l'auriez voulu. Les avantages sociaux ont vraiment fait mon affaire. Dans ma famille, nous sommes

⁴Sydney ne fait pas partie des collectivités participant au PIEC; le nombre de projets parrainés y est donc limité.

quatre à porter des lunettes, alors de temps en temps, il faut en acheter et ça coûte cher. Le régime ne couvre pas tout, mais ça aide.

Une participante estimait que l'ajout d'un régime de soins dentaires serait avantageux en raison des lacunes qu'elle percevait dans son régime actuel :

Pour moi, le régime de soins de santé n'est pas utile. Nous sommes en bonne santé; j'ai examiné le régime et je pense que je ne devrais peut-être pas être assurée parce que je m'en suis servie une seule fois en six mois. Si j'avais une suggestion à faire pour l'améliorer, c'est que j'ajouterais des soins dentaires; pour moi, ça serait avantageux car nous n'en avons pas. Pour mes enfants, il [le régime provincial] ne paie qu'une visite par année et nous en avons besoin de deux. Même s'il fallait payer plus [pour des soins dentaires] ça vaudrait la peine.

Les participants avaient droit à 15 jours de congés payés par année. Nombre d'entre eux ont apprécié ces congés. Ils pouvaient choisir de recevoir de l'argent au lieu des journées de congé. Une participante a exprimé ainsi ses sentiments à cet égard :

Ça aide beaucoup. Il y a des fois où ma mère était malade. Quand il arrive des choses comme ça, vous savez que vous pouvez prendre un congé si vous en avez besoin pour des raisons personnelles ou pour une urgence, et que vous allez quand même être payé. C'est une forme de sécurité. Vous savez que vous n'allez pas perdre une journée de salaire si vous allez chez le médecin ou à un autre rendez-vous.

Bien qu'ils aient été appréciés, les congés payés ne semblent pas avoir influencé la décision des participants de s'inscrire au PIEC. Un participant s'est expliqué en ces termes : « Ce n'était pas très important. L'idée était bonne, mais pas importante. Il y a des emplois qui ne donnent pas droit à des vacances et ça ne fait rien, alors 15 jours, c'est beaucoup et je pense que c'est bien, mais ça ne m'a pas aidé à décider de m'inscrire. »

ATTENTES À L'ÉGARD DU PIEC

Qu'est-ce que le PIEC pouvait offrir à des personnes à la recherche d'un emploi? S'il y avait un fossé entre les attentes et la réalité, comment les participants envisageaient-ils ce fossé?

Le PIEC offre aux participants la chance d'améliorer leurs compétences et d'étendre leur réseau social. Ils reçoivent une certaine formation en matière de compétences transférables, et ils acquièrent une formation au travail. Ils étendent leur réseau social au fil des affectations.

Les participants estiment que l'acquisition de compétences additionnelles les aiderait à trouver un emploi et ils croient que le PIEC leur permet d'acquérir de telles compétences. Un participant a déclaré : « Mes attentes étaient élevées. Ils ont beaucoup insisté sur les compétences. » Pendant l'orientation, le PIEC offre de la formation à propos du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), et sur l'hygiène et la sécurité au travail. Cette formation vise à préparer les participants à travailler, et ils en ont reconnu la valeur :

C'était très utile. J'ai toujours voulu recevoir la formation sur le SIMDUT mais je n'en avais jamais eu la chance. Ça m'aide [la formation sur le SIMDUT] dans ma vie quotidienne, dans les emplois que j'ai ordinairement, et ici, dans les affectations que le PIEC me trouve.

Dans un cas, un sujet a reçu de la formation sur l'acquisition de compétences transférables avant de s'inscrire au PIEC. Malgré cela, il a admis l'utilité de la recevoir de nouveau pendant l'orientation. « [Les cours sur les compétences] étaient vraiment bons. J'avais déjà reçu le cours sur le SIMDUT, mais la deuxième fois, j'ai appris du nouveau. On oublie toujours quelque chose, alors c'est utile de reprendre le cours. »

Les participants peuvent également prendre un cours d'informatique et le cours *Christopher Leadership*. Cette formation n'est pas donnée pendant les deux semaines d'orientation; elle est facultative et offerte plus tard aux personnes intéressées. La majorité des participants interviewés n'avaient pas encore eu l'occasion de suivre cette formation, mais plusieurs se sont dits intéressés. Une participante a décrit ses attentes à l'égard de la formation :

Vous pouvez vous inscrire à ce qui vous intéresse. Le cours de leadership Christopher, je veux vraiment le suivre, parce que ça m'aiderait beaucoup dans mon travail... J'ai dû faire deux présentations et je pensais que j'allais mourir... J'espérais qu'ils ne m'obligeraient pas à faire ça. Je sais que j'aurais été plus à l'aise et que j'aurais fait un meilleur exposé si j'avais commencé le cours. J'espérais que je l'aurais. Puis [la formation sur] les ordinateurs, maintenant que je travaille avec un ordinateur, ça me serait très utile. Je ne connais rien en informatique. Je dérange tout le monde pour avoir de l'aide.

Malgré l'optimisme de certains participants concernant l'acquisition de compétences transférables, d'autres ont été déçus par le peu d'occasions de recevoir de la formation. Les participants y acquièrent des compétences transférables, mais le modèle du programme ne prévoit pas de formation formelle. Bien que l'objet et les lignes directrices du PIEC aient été clairement expliqués aux participants, certains ont été déçus de ne pas avoir reçu une formation plus formelle. Un participant a décrit ses attentes à ce chapitre : « J'aurais pris plus de cours si le programme en avait offert des plus poussés. » Il a reconnu que ses attentes avaient peut-être été trop élevées à cet égard.

Bien que les opinions aient différé à propos des possibilités de formation qu'offrait le PIEC, la plupart des participants croyaient qu'elles constituaient d'excellentes occasions d'enrichir leur capital social. Conscient de la possibilité qu'il avait d'étendre son réseau grâce au PIEC, un participant a déclaré :

[Le PIEC] vous garde sur le marché du travail, où vous rencontrez plus de gens qui peuvent vous donner un emploi. C'est ce que j'aime de ce programme. Vous rencontrez des gens et ça peut finir par vous aider à trouver un emploi.

Dans certains cas, la possibilité de développer le réseau social s'est avérée un incitatif puissant à participer au PIEC. Afin d'étendre son réseau, une participante a accepté l'offre du PIEC même si ses prestations d'a.-e. étaient plus élevées que le salaire du PIEC :

J'ai perdu beaucoup d'argent en renonçant à l'a.-e. pour m'inscrire [au PIEC], mais ça valait la peine pour pouvoir travailler pendant trois ans à temps plein. En plus, j'ai eu tous les contacts professionnels que je souhaitais avoir. C'est surtout une question de sécurité parce que je me disais qu'après trois ans, je pourrais me trouver un emploi. Je suis allée chercher les contacts qui me manquaient.

CONCLUSION

Dans certains cas, l'expérience acquise dans le cadre du programme n'a pas répondu aux attentes des participants, mais ces derniers pensaient qu'elles seraient comblées plus tard et, pour cette raison, ils sont demeurés généralement positifs à l'égard du PIEC et des possibilités qu'il leur avait offertes. Un participant a illustré ce point en déclarant : « Les avantages dépassent les inconvénients. Qu'est-ce que je vais y gagner? Peut-être pas des nouvelles compétences immédiatement, mais je sais qu'en trois ans, je vais en acquérir. Il faut que je voie plus loin. »

Les entrevues avec les participants visaient à obtenir une rétroaction précoce sur leur attitude et leur expérience à l'égard du PIEC. D'autres activités sont prévues pour recueillir les points de vue des participants — et ceux des personnes qui ont siégé sur les conseils communautaires ou parrainé des projets — pendant toute la durée du projet. Cette information sera très utile pour tirer des enseignements et interpréter les résultats concernant les impacts du programme.

Annexe A :

Le programme d'assurance-emploi

Le programme d'assurance-emploi (a.-e.)¹ fournit un soutien du revenu aux membres de la population active. Il est régi par la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996, en remplacement de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Les particuliers qui ont payé des primes d'a.-e., la plupart du temps par le biais de retenues salariales, et dont la rémunération est interrompue peuvent présenter une demande de prestations d'a.-e. Le type de prestations demandé sera déterminé par la cause de la perte de l'emploi ou de l'impossibilité de travailler. Les personnes qui perdent leur emploi sans responsabilité de leur part — p. ex., à cause d'une pénurie de travail, de licenciements saisonniers ou collectifs, ou d'un départ volontaire avec motif valable² — ont droit à des prestations ordinaires. Les femmes enceintes, les personnes qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ou qui sont malades reçoivent respectivement des prestations de maternité, de soins parentaux ou de maladie. De plus, des prestations spéciales sont offertes aux pêcheurs qui sont sans travail.

Les critères d'admissibilité varient selon le type de prestations. Étant donné que les participants au PIEC sont sélectionnés parmi une liste de personnes qui touchent des prestations ordinaires d'a.-e., la présente annexe se concentrera sur les conditions d'admissibilité, le processus de demande, la période d'admissibilité et les montants associés aux prestations ordinaires d'a.-e. La dernière section de l'annexe renferme des statistiques concernant le recours à l'a.-e. et les taux de chômage dans la région industrielle du Cap-Breton et de la Nouvelle-Écosse.

ADMISSIBILITÉ

Des prestations ordinaires sont versées aux personnes qui ont perdu leur emploi sans responsabilité de leur part (p. ex., à cause d'une pénurie de travail, de licenciements saisonniers ou collectifs, ou d'un départ volontaire avec motif valable) et qui sont libres pour le travail, aptes à travailler et à la recherche de travail.

Pour être admissible à des prestations ordinaires, le demandeur doit démontrer :

- qu'il ou elle est sans emploi et sans rémunération depuis au moins sept jours consécutifs; et
- qu'il ou elle a travaillé pendant le nombre requis d'heures assurables, durant la période de référence.

La période de référence est soit la période de 52 semaines précédant immédiatement la date de début de la demande, soit la période écoulée depuis le début d'une demande

¹Pour de plus amples renseignements au sujet du programme d'a.-e., veuillez consulter le site national canadien sur l'assurance-emploi à <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml>.

²Pour obtenir des exemples de départ volontaire avec motif valable, veuillez visiter <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/pubs/ordinaire.shtml#Quitter>.

antérieure d'a.-e., si des prestations ont été touchées dans les 52 dernières semaines, selon celle des deux périodes qui est la plus courte. Dans certains cas, la période de référence peut aller jusqu'à 104 semaines. Seules les heures assurables qui se situent à l'intérieur de la période de référence servent à déterminer l'admissibilité aux prestations.

La plupart des gens doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures de travail assurables au cours de leur période de référence pour être admissibles à des prestations ordinaires d'a.-e. Le nombre d'heures requis est fonction du taux de chômage de la région économique où réside le demandeur au moment où la période de prestations débute (voir le tableau A.1). Toutefois, un total de 910 heures de travail assurables au cours de la période de référence est nécessaire lorsque le demandeur est

- un nouveau venu (un « entrant ») parmi la population active; ou
- une personne qui revient (un « rentrant ») sur le marché du travail (après une absence de deux ans ou plus)³.

Des pénalités associées à une demande antérieure d'a.-e. peuvent également accroître le nombre d'heures requises pour être admissible à des prestations d'a.-e.

Tableau A.1 : Heures assurables requises

| Taux de chômage régional | Nombre d'heures requises d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines |
|--------------------------|--|
| De 0 % à 6 % | 700 |
| De 6,1 % à 7 % | 665 |
| De 7,1 % à 8 % | 630 |
| De 8,1 % à 9 % | 595 |
| De 9,1 % à 10 % | 560 |
| De 10,1 % à 11 % | 525 |
| De 11,1 % à 12 % | 490 |
| De 12,1 % à 13 % | 455 |
| 13,1 % et plus | 420 |

PROCESSUS DE DEMANDE

Pour recevoir des prestations ordinaires, le demandeur doit présenter une demande d'a.-e. en ligne ou en personne à son Centre de ressources humaines du Canada (CRHC). Le demandeur doit également présenter le Relevé d'emploi (RE) fourni par l'employeur. Si le demandeur ne reçoit pas son RE dans un délai raisonnable, le CRHC l'aidera à l'obtenir. En l'absence d'un RE, les demandeurs doivent soumettre une autre preuve d'emploi, par exemple des talons de chèque de paye, des chèques de paye annulés ou un feuillet T4.

³Plus précisément, un demandeur est considéré comme un « entrant » ou un « rentrant » (DEREMPA) sur le marché du travail lorsqu'il n'a pas accumulé au moins 490 heures de participation à la population active durant la période de 52 semaines qui précède sa période de référence. Un certain nombre d'activités reliées à l'emploi sont considérées comme une participation à la population active; les plus fréquentes sont les heures de travail assurables et les semaines où sont versées des prestations d'a.-e. (dans cette deuxième catégorie, la participation à la population active est calculée selon un régime de 35 heures par semaine). Une période de deux ans sans participation à la population active signifie généralement (mais non toujours) que le demandeur sera une DEREMPA et qu'il devra avoir accumulé 910 heures pour être admissible à des prestations d'a.-e. Pour obtenir plus de détails sur les DEREMPA et les exigences d'admissibilité, veuillez visiter <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/ae-ei/pubs/ordinaire.shtml#Nombre>.

Les renseignements requis au moment de remplir une demande de prestations d'a.-e. sont les suivants :

- Numéro d'assurance sociale (NAS)
- Relevé d'emploi (RE) de chaque emploi occupé pendant les 52 dernières semaines⁴
- Preuve d'identité telle que permis de conduire, certificat de naissance ou passeport, si la personne présente sa demande en personne
- Renseignements bancaires complets, tels ceux qui figurent sur un chèque, un relevé bancaire ou un chèque en blanc personnalisé (annulé) correspondant à un compte courant (afin que les prestations puissent être virées automatiquement au compte)
- Compte rendu détaillé des circonstances entourant chaque démission ou congédiement si le demandeur a démissionné ou a été congédié d'un emploi au cours des 52 dernières semaines
- Précisions concernant l'emploi le plus récent, y compris le salaire brut (salaire total avant retenues et comprenant pourboires et commissions) au cours des 26 dernières semaines, le salaire brut pour la dernière semaine de travail et tous montants reçus ou à recevoir par suite de la cessation d'emploi (p. ex., paye de vacances, indemnité de départ, prestations de retraite, indemnité de préavis).

Si le CRHC reçoit tous les renseignements requis et que la personne est admissible aux prestations, le premier versement se fera dans les 28 jours suivant la date de début de la demande. Les demandeurs ont une période d'attente de deux semaines sans versement de prestations d'a.-e., qui coïncide en général avec les deux premières semaines de la demande. Si un client rouvre une demande antérieure de prestations pour laquelle une période d'attente a déjà été imposée, une autre période d'attente ne sera pas nécessaire.

CALCUL DES PRESTATIONS

Les prestations ordinaires sont versées pour une période pouvant aller de 14 à 45 semaines. Le nombre exact de semaines est déterminé à la date de début de la période de versement et est fonction du taux de chômage de la région économique dans laquelle vit le demandeur et du nombre de semaines assurables qu'il a accumulées pendant la période de référence.

Le taux de prestations de base est de 55 % de la moyenne de ses gains assurés, jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine. (Le maximum de la rémunération assurable et la prestation hebdomadaire maximale sont revus annuellement et sont rajustés au besoin au début de chaque année.) Les prestations d'a.-e. sont considérées comme un revenu imposable; par conséquent, des retenues sont faites au titre de l'impôt provincial (le cas échéant) et fédéral. Le demandeur a droit à un taux de prestations plus élevé, jusqu'à un maximum de 413 \$ par semaine, s'il vit dans une famille à faible revenu (à l'heure actuelle, un revenu de moins de 25 921 \$ par année) avec enfants, et si le demandeur ou sa conjointe (dans le cas d'une femme, son conjoint) est admissible à la Prestation fiscale canadienne pour enfants.

⁴Les demandeurs doivent présenter des RE de chaque emploi occupé pendant les 104 dernières semaines s'ils doivent démontrer qu'ils ont une participation à la population active suffisante pour ne pas être considérés comme des « entrants » ou des « rentrants ».

Le montant de prestations hebdomadaires dépend des gains totaux du client au cours des 26 semaines précédentes, du nombre de semaines travaillées pendant cette période, du taux de chômage de la région économique et du dénominateur minimal qui s'applique à ce taux de chômage. La moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable est calculée en divisant les gains totaux des 26 dernières semaines par le nombre de semaines travaillées au cours des 26 dernières semaines ou par le dénominateur minimal, selon celui des deux nombres qui est le plus élevé (voir le tableau A.2 ci-dessous). Le résultat multiplié par 55 % est le montant de prestations hebdomadaires.

Tableau A.2 : Dénominateur minimal par taux de chômage

| Taux de chômage régional | Dénominateur minimal |
|--------------------------|----------------------|
| De 0 % à 6 % | 22 |
| De 6,1 % à 7 % | 21 |
| De 7,1 % à 8 % | 20 |
| De 8,1 % à 9 % | 19 |
| De 9,1 % à 10 % | 18 |
| De 10,1 % à 11 % | 17 |
| De 11,1 % à 12 % | 16 |
| De 12,1 % à 13 % | 15 |
| 13,1 % et plus | 14 |

STATISTIQUES SOMMAIRES

Les tableaux A.3 et A.4 proposent des statistiques sommaires sur le nombre de demandes d'a.-e. et sur les prestations versées, de même que sur les taux de chômage, dans la région industrielle du Cap-Breton et dans l'ensemble de la Nouvelle-Écosse.

Tableau A.3 : Nombre de demandes d'a.-e. et prestations versées, de 1997 à 2002

| | Nouvelle-Écosse | | Région industrielle du Cap-Breton | |
|-------------|---|--|---|--|
| | Nombre de demandes d'a.-e. actives (moyenne annuelle) | Prestations d'a.-e. versées (total annuel) | Nombre de demandes d'a.-e. actives (moyenne annuelle) | Prestations d'a.-e. versées (total annuel) |
| 1997 | 59 479 | 521 200 304 \$ | 11 863 | 106 780 728 \$ |
| 1998 | 56 760 | 510 195 727 \$ | 12 025 | 110 379 198 \$ |
| 1999 | 53 896 | 492 421 107 \$ | 11 953 | 110 438 293 \$ |
| 2000 | 53 023 | 512 745 938 \$ | 11 835 | 120 209 406 \$ |
| 2001 | 53 402 | 547 739 902 \$ | 11 154 | 122 771 149 \$ |
| 2002 | 56 567 | 383 162 501 \$ ^a | 11 566 | 85 631 186 \$ ^a |

Source : Information sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse, Développement des ressources humaines Canada, 2002. Statistiques extraites le 12 mai 2003 de <http://www.ns.hrdc-drhc.gc.ca/english/lmi/stats/eicount1.htm>.

Note : ^aLes chiffres pour 2002 ne portent que sur la période allant de janvier à août.

Comme on peut le constater au tableau A.3, pendant chacune des six dernières années, la région industrielle du Cap-Breton représentait environ 22 % des demandes d'a.-e. et un pourcentage semblable des prestations totales d'a.-e. versées en Nouvelle-Écosse chaque année. Même si cette région ne correspond qu'à 15 % de la population de la

Nouvelle-Écosse, elle pèse pour près du quart de toutes les demandes d'a.-e. et des prestations versées dans la province.

Le tableau A.4 fournit les taux de chômage de la Nouvelle-Écosse et de l'île du Cap-Breton de 1999 à 2002. Le taux de chômage du Cap-Breton est toujours plus élevé que celui de l'ensemble de la province, c.-à-d. une différence allant de 50 % à plus du double du taux provincial durant certains mois de l'année.

Tableau A.4 : Taux de chômage

| | Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active | | | | | | | |
|------------------|---|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|
| | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | |
| | Nouvelle-Écosse | Région 210 ^a | Nouvelle-Écosse | Région 210 ^a | Nouvelle-Écosse | Région 210 ^a | Nouvelle-Écosse | Région 210 ^a |
| Janvier | 9,9 | 20,6 | 10,4 | 19,3 | 9,5 | 18,1 | 9,7 | 15,5 |
| Février | 10,2 | 19,9 | 10,4 | 20,3 | 9,7 | 18,3 | 10,5 | 15,7 |
| Mars | 11,0 | 19,8 | 9,9 | 20,0 | 10,7 | 19,5 | 11,1 | 16,2 |
| Avril | 11,2 | 18,2 | 9,6 | 18,5 | 10,9 | 20,5 | 11,1 | 16,1 |
| Mai | 10,9 | 17,8 | 9,4 | 16,9 | 11,0 | 20,1 | 10,7 | 16,1 |
| Juin | 9,9 | 15,8 | 8,7 | 16,0 | 10,3 | 18,6 | 9,8 | 15,5 |
| Juillet | 9,2 | 14,9 | 8,5 | 15,9 | 9,6 | 16,5 | 9,4 | 15,9 |
| Août | 8,6 | 14,1 | 8,6 | 16,7 | 9,4 | 16,1 | 9,2 | 15,8 |
| Septembre | 8,7 | 16,8 | 8,9 | 17,5 | 9,1 | 15,2 | 9,3 | 15,5 |
| Octobre | 8,6 | 17,7 | 8,6 | 16,9 | 8,8 | 14,2 | 8,7 | 14,3 |
| Novembre | 8,8 | 18,3 | 8,7 | 17,0 | 8,6 | 14,1 | 8,6 | 13,1 |
| Décembre | 8,9 | 17,7 | 8,7 | 16,5 | 8,9 | 15,0 | 8,6 | 13,1 |

Source : Information sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse, Développement des ressources humaines Canada, 2002. Statistiques extraites le 12 mai 2003 de <http://www.ns.hrdc-drhc.gc.ca/english/lmi/stats/lfnur.htm#map>.

Note : ^aLa région 210 de DRHC englobe la région géographique de l'île du Cap-Breton.

Annexe B :

Le programme d'aide sociale de la Nouvelle-Écosse

CONTEXTE

Jusque dans les années 90, la Nouvelle-Écosse avait un régime d'aide sociale à deux paliers; en effet, les municipalités et le gouvernement provincial se partageaient la responsabilité de ce régime. Deux programmes distincts existaient : l'assistance sociale et les prestations familiales. Chaque programme était régi par sa propre législation et ses propres critères d'admissibilité, politiques et pratiques de gestion des cas. Le gouvernement provincial assumait la responsabilité de certains prestataires d'aide sociale (en général, ceux qui étaient jugés inemployables), tandis que les administrations municipales se chargeaient des autres catégories de prestataires (en général, ceux qui étaient considérés comme employables).

Les détracteurs de ce régime, y compris un grand nombre d'organismes de défense des droits des assistés sociaux, plusieurs municipalités et certains clients eux-mêmes, étaient d'avis que la division en deux paliers était essentiellement injuste et pouvait semer la confusion auprès des clients et du public. Le Conseil national du bien-être social (1991), par exemple, préconisait plutôt un programme unique, à l'échelle de la province, qui assurerait des prestations d'aide sociale uniformes et un meilleur service aux prestataires.

En août 1995, le gouvernement provincial a fait un premier pas vers le remplacement du régime à deux paliers. On a mis en œuvre, dans la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), un projet pilote en vertu duquel le gouvernement provincial assumait le coût total des prestations d'aide sociale versées dans la MRCB. Ce projet avait un triple but. D'abord, il visait à démontrer l'efficacité d'un régime d'aide sociale intégré et à un seul palier, en Nouvelle-Écosse. Ensuite, il devait permettre d'examiner les coûts et les avantages de mesures destinées à amener les prestataires d'aide sociale à participer à des initiatives de formation et d'emploi. Enfin, le projet était vu comme un moyen de préparer le terrain pour des initiatives de réforme de l'aide sociale d'une plus grande envergure en Nouvelle-Écosse.

Par la suite, le 1^{er} avril 1998, le gouvernement provincial est devenu responsable de l'application de tous les programmes d'aide sociale en Nouvelle-Écosse. Une politique normalisée et une structure tarifaire ont été établies. En plus de la prestation de base, des montants discrétionnaires pouvaient être versés pour répondre à des besoins spéciaux (p. ex., pour les soins dentaires et de la vue) et rembourser des dépenses reliées au travail ou à la formation.

SOUTIEN À L'EMPLOI ET AIDE SOCIALE

En août 2001, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a adopté une nouvelle loi sur le soutien à l'emploi et l'aide sociale (SEAS), la *Employment Support and Income Assistance (ESIA) Act*, qui remplaçait la *Family Benefits Act* (loi sur les prestations familiales) et la

Social Assistance Act (loi sur l'assistance sociale). Le nouveau programme cherchait principalement à promouvoir l'autosuffisance et l'autonomie. En outre, la *Income Assistance Act* a été modifiée pour que l'on puisse continuer de mettre en œuvre le programme de soutien communautaire aux adultes et le programme de soins de longue durée (ce dernier a depuis été transféré au ministère de la Santé).

Prestations pour enfants intégrées. Parmi les changements apportés par la nouvelle loi, le gouvernement provincial a retiré l'allocation pour enfants du régime d'aide sociale et a considérablement accru la Prestation pour enfants de la Nouvelle-Écosse. Cette dernière, ainsi bonifiée, a été entièrement intégrée à la Prestation nationale pour enfants de manière à ce qu'il n'y ait qu'un versement mensuel, non imposable, pour toutes les familles à faible revenu. Le retrait de l'allocation pour enfants du régime d'aide sociale a fait en sorte qu'il est plus facile et plus rentable pour les parents qui touchent des prestations d'aide sociale de retourner au travail. Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène, notamment une augmentation du revenu net des parents qui travaillent, la poursuite du versement des prestations pour enfants à l'extérieur du régime d'aide sociale et des prestations de soutien de l'emploi accrues. C'est l'Agence des douanes et du revenu du Canada qui se charge de la Prestation pour enfants de la Nouvelle-Écosse, de la Prestation nationale pour enfants et de la Prestation fiscale canadienne pour enfants. Ensemble, ces prestations assurent chaque année un soutien direct à 60 000 enfants de la Nouvelle-Écosse, et totalisent approximativement 97 000 000 \$.

Prestations de soutien à l'emploi accrues. Elles comprennent le paiement prolongé des médicaments d'ordonnance jusqu'à 12 mois après l'entrée du prestataire sur le marché du travail. On prévoit également une contribution accrue aux dépenses liées à la garde d'enfant, soit jusqu'à 400 \$ par mois, en fonction des dépenses réelles engagées. Les frais de transport liés à l'emploi sont également remboursés jusqu'à concurrence de 150 \$ par mois (de nouveau, en fonction des dépenses réelles engagées). Les prestataires d'aide sociale bénéficieront d'un accès accru à des cours, notamment à des programmes d'alphabétisation et de rattrapage scolaire. Une nouvelle mesure incitative permet aux clients de garder jusqu'à 150 \$ sur toute allocation de formation qu'ils pourraient recevoir, compte tenu des dépenses admissibles, comme celles liées au transport et à la garde d'enfant.

Incitatif à la rémunération accru. Les prestataires d'aide sociale peuvent maintenant conserver 30 % de tout revenu net touché pendant qu'ils reçoivent leurs prestations. Le montant des prestations d'aide sociale, y compris les montants versés pour la garde d'enfants, le transport et d'autres besoins spéciaux liés à l'emploi, est réduit de 70 % du montant net des revenus gagnés.

Remboursement des articles achetés pour le travail. Un prestataire d'aide sociale peut recevoir un remboursement des articles achetés aux fins d'emploi, sous réserve de l'approbation du travailleur en service social individualisé ou de son superviseur. Ces articles sont les suivants (le montant indiqué entre parenthèses peut être approuvé par le travailleur en service social individualisé; le superviseur du travailleur social pourra, dans des circonstances exceptionnelles, approuver des montants supérieurs) :

- Vêtements pour le travail, par exemple uniformes, bottes de travail, vêtements imperméables, combinaisons et tenues de bureau (jusqu'à concurrence de 200 \$)

- Matériel et articles de sécurité, par exemple casques de protection, protecteurs d'oreilles, lunettes protectrices, harnais de sécurité, gants de protection, masques et masques de soudage (jusqu'à concurrence de 300 \$)
- Outils, y compris scies à chaîne, outils de mécanicien, outils de menuiserie, outils électroniques, échelles et ceintures à outils (jusqu'à concurrence de 500 \$)
- Frais directement liés au retour à l'emploi, par exemple frais de permis de conduire, frais de vérification de casier judiciaire ou de registre de l'enfance maltraitée, et examen médical (jusqu'à concurrence de 200 \$)
- Cotisations à des associations professionnelles et permis d'exercer, y compris cotisations syndicales, cotisations à un ordre professionnel, demandes d'autorisation d'exercer et frais de renouvellement de permis (jusqu'à concurrence de 500 \$)
- Formation reliée à l'emploi, y compris cours de premiers soins, SIMDUT, RCR, contrôle de la circulation et intervention non violente en situation d'urgence (jusqu'à concurrence de 200 \$)
- Un soutien peut être offert pour une formation de courte durée en vue de l'acquisition de compétences précises : p. ex., cours d'introduction à l'ordinateur, cours en vue de l'obtention d'un diplôme de formation générale, cours de rattrapage scolaire, programmes de perfectionnement professionnel, programmes de formation continue et frais d'inscription (jusqu'à concurrence de 500 \$)
- Achat de produits personnels et de toilette (jusqu'à concurrence de 50 \$)
- Livres et fournitures nécessaires pour un programme d'études approuvé (jusqu'à concurrence de 700 \$)
- Frais de programmes approuvés d'enrichissement personnel, y compris cours d'affirmation de soi, programmes de développement de l'estime de soi, de gestion de la colère, de perfectionnement professionnel, et counselling individuel non offert par les services de santé provinciaux (jusqu'à concurrence de 300 \$)
- Toutes les mesures de soutien et l'équipement reliés à un handicap si le client n'est pas admissible aux mesures de soutien par l'entremise d'autres programmes et si les mesures de soutien sont nécessaires en vue d'un retour à l'emploi, y compris préparation à l'emploi, tutorat, équipement ergonomique, fauteuils spéciaux et aides médicales (jusqu'à concurrence de 500 \$)
- Évaluations psychopédagogiques (jusqu'à concurrence de 1 000 \$)
- Autres coûts reliés à l'emploi découlant de la participation à des activités d'amélioration de l'employabilité, non prévus ailleurs sur cette liste ou par d'autres politiques et programmes (jusqu'à concurrence de 500 \$).

Évaluation de l'aptitude à l'emploi. Tous les clients doivent subir une évaluation de leur employabilité. Pour certains, cela signifie qu'ils ne seront pas jugés aptes à participer au marché du travail ordinaire. Le programme fournira à ces personnes un soutien continu qui consistera principalement en des mesures de soutien pour améliorer leur qualité de vie.

Barème restructuré des prestations d'aide sociale. Le barème a été simplifié et normalisé, et comprend dorénavant ce qui suit :

- une allocation personnelle de 180 \$ par mois pour chaque adulte du ménage
- une allocation de logement payée aux tarifs suivants :
 - 235 \$ pour une personne
 - 550 \$ pour un ménage de deux personnes
 - 600 \$ pour un ménage de trois personnes ou plus
- pour les célibataires, un montant supplémentaire ne dépassant pas 300 \$ peut être versé en plus de l'allocation de logement si cette personne
 - est handicapée
 - fuit une situation de violence
 - a une maladie chronique physique ou mentale qui limite sa participation à des activités d'employabilité
 - a plus de 55 ans
 - a entre 16 et 19 ans.

Admissibilité accrue à des prestations spéciales. Des prestations pour besoins spéciaux sont maintenant offertes à tous les prestataires du programme qui répondent aux critères d'admissibilité (auparavant, les bénéficiaires des prestations familiales n'avaient qu'un accès limité à ces prestations).

Amélioration des procédures d'appel. Toute personne qui demande ou reçoit des prestations d'aide sociale ou de soutien à l'emploi a le droit d'en appeler de toute décision prise dans le cadre du programme de soutien à l'emploi et d'aide sociale. Elle pourra notamment en appeler des décisions concernant des excédents de paiement et de toute décision reliée à la prestation de services de soutien à l'emploi. Un nouveau processus d'appel en deux étapes a été adopté. Si l'appelant le désire, l'examen administratif obligatoire de sa situation est suivi d'une audition d'appel officielle. Au moment de prendre une décision, les comités d'appel déterminent si les politiques et règlements ont bien été observés.

En plus d'administrer les versements d'aide sociale aux clients et l'évaluation des services appropriés, la division chargée des services de SEAS doit, par l'intermédiaire de la section des services de soutien à l'emploi (SSE), mettre sur pied des initiatives reliées à l'emploi destinées aux assistés sociaux. Les programmes de SSE visent à aider les prestataires d'aide sociale à intégrer le marché du travail en les encourageant à l'autonomie et en leur fournissant un accès à des programmes de perfectionnement et de formation, ainsi que des possibilités d'emploi. La section des SSE fournit aux prestataires tous les services nécessaires pour être aptes à l'emploi le plus rapidement possible et au moindre coût possible (Nova Scotia Department of Community Services, Income and Employment Support Services Division, 2002).

Le principe directeur du programme du SEAS est l'autonomie, à laquelle le prestataire doit parvenir grâce au soutien, à l'information et aux possibilités qu'on lui offre. Parmi les

services offerts par la section des SSE, mentionnons l'orientation et l'évaluation professionnelles, divers cours de courte durée (y compris des clubs de recherche d'emploi, la rédaction de curriculum vitae et de l'information sur le marché du travail), la promotion de l'apprentissage continu, l'évaluation et la reconnaissance des acquis, un programme d'élaboration de dossier de présentation, des programmes axés sur les jeunes et les entrepreneurs éventuels, des services de perfectionnement professionnel, les services offerts par les centres de recherche d'emploi, des services en matière d'emploi pour les personnes handicapées et de l'information et de l'aide pour trouver les programmes de formation et de rattrapage scolaire appropriés. Ces services sont offerts à tous les prestataires d'aide sociale qui sont aptes à l'emploi ou qui pourraient avoir besoin d'aide pour le devenir.

Le personnel des SSE est formé de conseillers en emploi (parfois appelés conseillers professionnels ou conseillers en réadaptation professionnelle). Leur principale fonction consiste à fournir de l'information et des conseils aux participants du programme des SSE, et à les aiguiller vers une évaluation professionnelle, divers ateliers de travail et des services de perfectionnement professionnel. Le rôle de ces conseillers est de fournir aux gens les moyens qui leur permettront de se mettre en valeur sur le marché du travail et de les aider à surmonter les obstacles à l'emploi. Pour sa part, le participant doit se fixer un objectif et le poursuivre, de lui-même ou avec l'aide d'un prospecteur d'emplois. Le personnel des SSE comprend également des techniciens en évaluation qui effectuent divers types d'évaluations professionnelles (p. ex., mesures des aptitudes, des intérêts scolaires, des valeurs, du vocabulaire et de l'aptitude à l'emploi) ainsi que des prospecteurs d'emplois qui travaillent aussi bien avec les employeurs qu'avec les participants aptes à l'emploi pour essayer d'organiser des placements (Nova Scotia Department of Community Services, 2001b).

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi portant sur le soutien à l'emploi et l'aide sociale en août 2001, un nouvel outil d'évaluation de l'employabilité, le *Nova Scotia Employability Assessment* (NSEA), a été mis en œuvre. Après qu'ils ont rempli une évaluation de l'employabilité, les clients sont répartis dans diverses catégories au moyen d'une échelle de participation aux mesures d'employabilité (PE) :

Code PE 1 — clients en attente d'une évaluation. Le temps d'attente total entre l'émission du premier chèque d'aide sociale et l'évaluation de l'employabilité ne devrait pas dépasser huit semaines.

Code PE 2 — personnes qui doivent participer à des SSE. Ces personnes ont rempli une évaluation de l'employabilité et un plan d'emploi est dressé.

Code PE 3 — clients qui sont temporairement dispensés de participer à des SSE. Une évaluation de l'employabilité a été effectuée et, à la lumière des résultats, on a déterminé que le client n'était pas tenu de participer aux SSE à ce moment précis; la situation doit être réexaminée au bout de six mois.

Code PE 4 — clients qui ne sont pas tenus de participer à des SSE. L'évaluation de l'employabilité a été effectuée et, à la lumière des résultats, ces personnes sont dispensées, et le seront vraisemblablement à l'avenir, de participer à des activités liées à l'emploi.

Code PE 5 — personnes qui ne se sont pas présentées à leur rendez-vous d'évaluation de l'employabilité (Nova Scotia Department of Community Services, 2001a).

Code PE 6 — code temporaire désignant les personnes qui étaient des bénéficiaires approuvés des prestations familiales à long terme avant l'entrée en vigueur de la loi sur le soutien à l'emploi et l'aide sociale, en août 2001, et dont l'employabilité n'a jamais été évaluée.

Pour les fins du Projet d'innovation en emploi communautaire, on a décidé que les prestataires d'aide sociale qui avaient reçu un code PE 2 pourraient participer au projet.

Tableau B.1 : Nombre moyen de cas d'aide sociale par mois

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|-----------------|--------|--------|--------|
| MRCB | 8 821 | 7 818 | 7 388 |
| Nouvelle-Écosse | 36 834 | 33 208 | 31 480 |

Source : Tableau spécial fourni par le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse.

Tableau B.2 : Prestations d'aide sociale versées

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| MRCB | | | |
| De base | 55 762 299 \$ | 50 631 351 \$ | 46 058 068 \$ |
| Spéciales | 4 036 436 \$ | 5 083 157 \$ | 6 523 376 \$ |
| Total | 59 798 735 \$ | 55 714 508 \$ | 52 581 444 \$ |
| Nouvelle-Écosse | | | |
| De base | 238 023 350 \$ | 211 656 247 \$ | 195 332 866 \$ |
| Spéciales | 16 029 095 \$ | 22 759 765 \$ | 29 455 398 \$ |
| Total | 254 052 445 \$ | 234 416 012 \$ | 224 788 264 \$ |

Source : Tableau spécial fourni par le ministère des Services communautaires de la Nouvelle-Écosse.

Annexe C : **L'analyse des effets décelables minimaux**

Le but d'une étude par assignation aléatoire est de mesurer les impacts éventuels d'une intervention relativement à différents résultats d'intérêt. Pour ce faire, on se sert de deux échantillons, soit un groupe programme et un groupe témoin, qui correspondent à deux populations différentes — une population qui participe à l'intervention et une autre qui n'y participe pas. On utilise des variables à tester sur les deux échantillons pour formuler des hypothèses quant aux retombées du programme. Habituellement, cela signifie que, pour un résultat donné, on tentera de mesurer à quel point la valeur moyenne du groupe programme (p. ex., le revenu mensuel moyen) diffère de la valeur moyenne correspondante obtenue par le groupe témoin. Dans le cas de données discrètes ou qualitatives, ce qui intéresse les chercheurs est la différence dans la proportion ou la probabilité (p. ex., la différence dans la probabilité de recevoir des prestations d'aide sociale entre le groupe programme et le groupe témoin).

Lorsqu'on fait de telles inférences statistiques, on ne peut être entièrement certains qu'une variable à tester n'est pas attribuable au hasard (c.-à-d. que rien ne garantit qu'une différence dans les moyennes générées par les deux échantillons représente une réelle différence dans les moyennes des populations). Pour contourner cette incertitude, on effectue des vérifications d'hypothèse qui permettent de parvenir à des conclusions quant à la fiabilité de l'estimation de la différence moyenne et de quantifier la probabilité que les conclusions concernant cette différence soient erronées. Une hypothèse nulle peut soit être acceptée, soit être rejetée en faveur d'une hypothèse alternative.

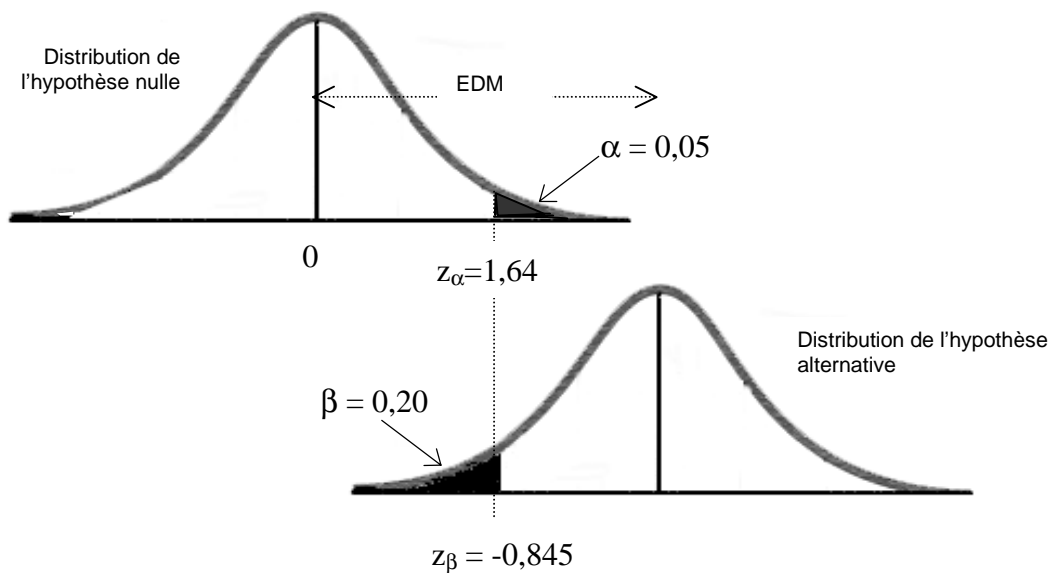
Dans une évaluation de programme faisant appel à l'assignation aléatoire, l'objectif consiste à déterminer, avec un niveau acceptable de certitude, si l'intervention a eu un effet, positif ou négatif. Dans ce contexte, l'hypothèse nulle signifie que l'intervention n'a pas d'impact; l'hypothèse alternative indique que l'intervention a un effet positif ou négatif (non nul). Par exemple, si le résultat étudié est le revenu mensuel, l'hypothèse nulle révélerait que le revenu mensuel moyen du groupe programme est le même que celui du groupe témoin; l'hypothèse alternative montrerait que le revenu du groupe programme est supérieur ou inférieur à celui du groupe témoin.

Si, après l'intervention, on constate que le revenu mensuel moyen du groupe programme est supérieur de 200 \$ à celui du groupe témoin, on pourra conclure que le programme entraîne une augmentation du revenu des participants. Toutefois, il est impossible d'être entièrement certain que la variable à tester (la différence entre la moyenne du groupe programme et celle du groupe témoin) n'est pas attribuable au hasard. Par conséquent, il faut établir un niveau acceptable de certitude. Il s'agit là d'un choix arbitraire. Par exemple, on pourrait décider qu'on doit être certain à 95 % que la variable à tester (la différence mesurée dans le revenu) ne s'est pas produite par hasard (c.-à-d. que l'on doit être certain à 95 % que l'hypothèse nulle a été rejetée avec raison).

Dans un tel cas, le corollaire est qu'il y a une probabilité de 5 % que l'hypothèse nulle a été fautivement rejetée. C'est ce qu'on appelle l'erreur de première espèce (ou erreur du

type 1), laquelle est illustrée dans la première distribution de la figure C.1, qui représente une distribution d'échantillonnage normalisée où les unités sont des écarts-types. La zone foncée, qui représente 5 % de la surface totale se trouvant sous la courbe et qui correspond à l'erreur de première espèce, s'appelle la région de rejet (le reste de la surface est la région d'acceptation). Cela signifie que, si la variable à tester est supérieure de plus de 1,645 écart-type à la moyenne, on pourra rejeter l'hypothèse nulle en étant certain à 95 % qu'il s'agit là de la bonne conclusion. Si la variable à tester est inférieure de plus de 1,645 écart-type à la moyenne, l'hypothèse nulle ne sera pas rejetée.

Figure C.1 : Distributions d'échantillonnage normalisées



L'hypothèse nulle est généralement établie de manière à contrecarrer ce à quoi on s'attend ou ce que la théorie propose comme étant vrai. On permet en général une petite erreur de première espèce, habituellement inférieure à 10 %. Toutefois, cette mesure de prudence comporte certains inconvénients; trop de précaution peut rendre impossible la détection d'un effet pour une intervention qui, en fait, aurait fonctionné et aurait apporté des avantages considérables aux participants et aurait amélioré leur vie. Par conséquent, il est également important de fixer un niveau acceptable de certitude qu'une bonne décision a été prise lorsqu'on a accepté l'hypothèse nulle (autrement dit, lorsqu'on conclut qu'un programme n'a pas d'impact).

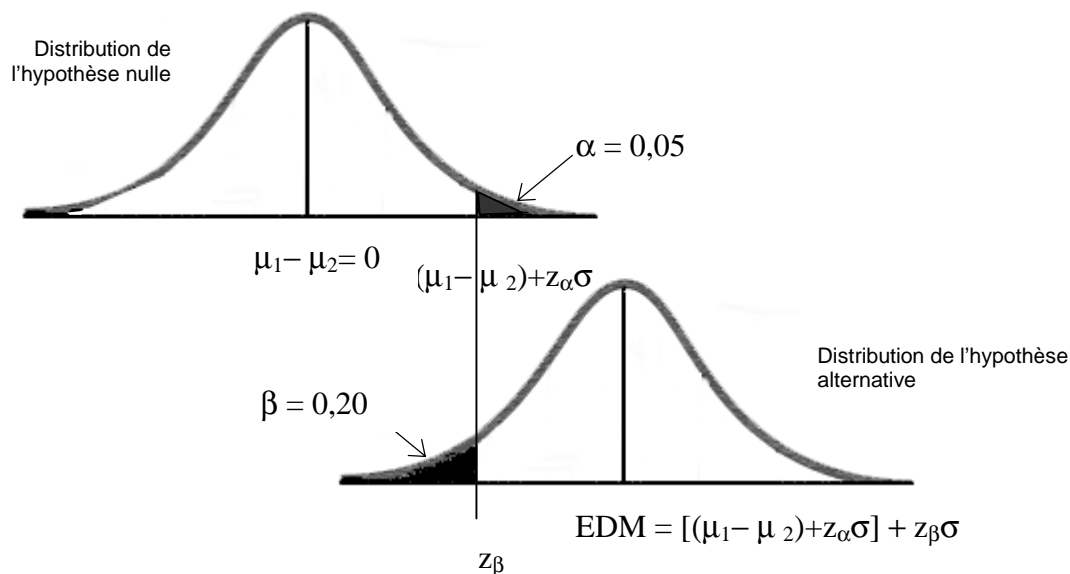
La probabilité qu'on n'ait pas réussi à déceler une différence entre les moyennes (c.-à-d. la probabilité qu'une fausse hypothèse nulle ait été acceptée) s'appelle l'erreur de seconde espèce (ou erreur du type II). Pour être en mesure de quantifier cette erreur, une hypothèse alternative précise doit être en place. On ne peut simplement dire que l'on pense que l'impact est positif; il faut pouvoir lui attribuer une valeur précise (p. ex., une augmentation du revenu mensuel de 250 \$). La deuxième distribution à la figure C.1 montre la distribution d'échantillonnage normalisée lorsqu'on suppose que l'hypothèse alternative est vraie, avec un effet positif correspondant à une différence de 250 \$.

Il avait été établi précédemment que l'hypothèse nulle serait acceptée si la variable à tester était inférieure à 1,645 écart-type du centre de la distribution de l'hypothèse nulle. Si l'on tire une ligne à partir de cette valeur critique dans cette distribution de l'hypothèse nulle et à travers la distribution de l'hypothèse alternative, on constate qu'une portion de la distribution de l'hypothèse alternative est située à l'intérieur de la région d'acceptation de la distribution de l'hypothèse nulle. Si la valeur tombait dans cette région, l'hypothèse nulle serait fautivement acceptée. Ainsi, cette région représente la probabilité qu'une erreur de type II soit faite. Le reste de la surface se trouvant sous la courbe de la distribution de l'hypothèse alternative illustre la probabilité qu'une hypothèse alternative soit acceptée avec raison dans le cadre de l'étude, ou la puissance statistique à déceler un impact.

Dans l'exemple ci-dessus, le montant de 250 \$ a été arbitrairement choisi comme hypothèse alternative. Lorsque des études par assignation aléatoire sont menées, on ne choisit pas les hypothèses alternatives de façon arbitraire. On détermine plutôt la puissance spécifique et le niveau d'erreur de première espèce qui sont jugées acceptables. On pourrait dire qu'il est souhaitable d'avoir une puissance de 80 % pour la détection d'un effet, avec une probabilité de seulement 5 % de conclure qu'il existe un impact. Étant donné les probabilités d'une erreur de première espèce et d'une erreur de seconde espèce (respectivement de 5 % et de 20 %), il est important de savoir quelle importance doit avoir l'impact avant que l'hypothèse nulle ne soit rejetée. C'est ce que l'on appelle l'effet décelable minimal (EDM); il est représenté par la distance horizontale entre le centre de la distribution de l'hypothèse alternative et celui de la distribution de l'hypothèse nulle dans la figure C.1.

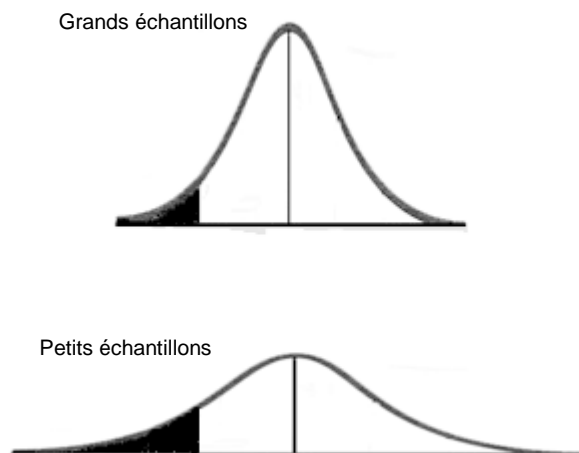
Étant donné que les distributions de la figure C.1 sont normalisées (les unités sont des écarts-types), il faut les convertir en distributions de la variable à tester. La figure C.2 illustre ces distributions. On peut voir que la distribution de l'hypothèse nulle est centrée au niveau de l'hypothèse nulle, c.-à-d. une différence de zéro entre les moyennes des populations. La distribution de l'hypothèse alternative est centrée au niveau de l'EDM.

Figure C.2 : Distributions d'échantillonnage de la variable à tester



L'EDM intéresse les chercheurs car ils aimeraient *sélectionner un échantillon d'une taille leur permettant de déceler les petits impacts, mais qui ont une pertinence par rapport aux politiques*. Les échantillons de petite taille entraînent une variation plus grande dans la distribution de l'échantillonnage, étant donné que moins d'observations peuvent modérer l'effet des valeurs extrêmes. Avec une grande variation, l'étendue de la distribution augmente la probabilité d'une erreur de première espèce et de seconde espèce, comme le montre la figure C.3. Lorsque l'erreur de première espèce et l'erreur de seconde espèce sont constantes, à mesure que la taille de l'échantillon diminue, l'EDM augmente. Si l'EDM est trop élevé, il ne sera pas possible de déceler des effets pertinents pour les politiques. Par conséquent, il y aura une plus forte probabilité de conclure que l'intervention n'a pas d'impact, alors qu'elle en a en réalité. Le but consiste alors à sélectionner un échantillon d'une certaine taille (compte tenu de la puissance statistique et de la variation attendue dans les résultats) qui comporte un EDM acceptable, tout en tenant en compte des implications pratiques et financières de changements marginaux dans la taille de l'échantillon. Il faut faire preuve de jugement lorsqu'on met en balance, d'une part, la puissance d'un plan d'étude à déceler les impacts et, d'autre part, le coût de cette étude.

Figure C.3 : Influence de la taille de l'échantillon sur l'erreur de première espèce ou l'erreur de seconde espèce



La conception de la recherche du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) prévoit le recrutement de 1 500 sujets. Sur ce nombre, 1 000 doivent être d'anciens prestataires d'assurance-emploi (a.-e.) et 500, d'anciens prestataires d'aide sociale. Il est prévu que ces deux sous-échantillons seront analysés séparément et que les impacts du programme seront estimés pour chaque sous-groupe.

En se fondant sur des sous-échantillons de cette taille, les EDM ont été calculés pour un certain nombre de résultats clés. Ces calculs figurent dans le tableau suivant.

Tableau C.1 : Effets décelables minimaux du PIEC

| Résultats | Sous-échantillons de l'a.-e. | Sous-échantillons de l'aide sociale |
|--|-------------------------------------|--|
| Taux d'emploi (%) | 7,9 | 11,1 |
| Revenu mensuel (\$) | 211,99 | 248,45 |
| Sujets qui reçoivent l'a.-e./aide sociale (%) | 7,9 | 11,1 |
| Montant mensuel d'a.-e./aide sociale reçu (\$) | 76,41 | 86,30 |

Note : Les calculs sont fondés sur le recours à des vérifications d'hypothèse unilatérales, un niveau de signification de 0,05 (soit une probabilité de 5 % d'erreur de première espèce) et une puissance statistique de 80 % (soit une probabilité de 20 % d'erreur de seconde espèce).

Annexe D :

La sélection des collectivités de comparaison

Pour examiner les effets éventuels du Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC) sur les collectivités, on se sert à la fois d'une théorie du changement et d'une méthode quasi-expérimentale fondée sur des collectivités servant de point de comparaison. Mais, pour assurer l'efficacité de cette dernière méthode, il faut, entre autres, qu'il y ait une forte similitude entre les collectivités à l'étude et les collectivités choisies aux fins de comparaison. Cette annexe examine l'approche utilisée par le PIEC, soit l'analyse des scores de proximité, pour sélectionner des collectivités et groupes de collectivités de manière à former un groupe servant de point de comparaison.

Outre les décisions d'ordre statistique, le recours à une analyse des scores de proximité pour le Cap-Breton signifiait qu'il fallait examiner tout un ensemble d'autres questions, comme les connaissances des collectivités locales, les sources de données disponibles et les aspects pratiques touchant la recherche. Il a fallu procéder en six étapes :

1. Dresser une liste des collectivités possibles qui pouvaient être définies clairement en se fondant sur les données du Recensement de 1996 concernant les petites régions (données les plus récentes à l'époque).
2. Recueillir et compiler, pour chaque collectivité, les données descriptives appropriées à partir des données sur les petites régions du Recensement de 1996, lesquelles devaient servir à l'établissement des indices de similitude pour les collectivités et aux calculs de proximité.
3. Éliminer certaines collectivités pour la suite de l'analyse, en fonction des éléments suivants :
 - a. comparaisons préliminaires et connaissances locales antérieures (le cas échéant) laissant supposer la présence de facteurs non reliés aux données qui pourraient compromettre la pertinence de certaines villes comme point de comparaison;
 - b. regroupement potentiel de collectivités de comparaison aux fins de l'analyse, en fonction de la stratégie de mise en œuvre du PIEC.
4. Pour les différents groupements de collectivités, établir des statistiques groupées pour chacune des caractéristiques descriptives des collectivités.
5. Calculer le carré de la distance euclidienne des variables caractéristiques normalisées du Recensement entre chaque collectivité et groupement de collectivités et une collectivité sur deux.
6. Choisir les collectivités et les groupements de collectivités de comparaison présentant les plus petits carrés de distance euclidienne. Raffiner les choix à la lumière de la recherche sur le terrain et des contraintes imposées par l'enquête.

Les résultats de chacune des étapes de l'analyse des collectivités du Cap-Breton sont présentés ci-dessous.

Dresser une liste des collectivités possibles

Le PIEC est mis en œuvre à l'intérieur de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB). Toutefois, au moment de l'analyse de proximité initiale, la liste définitive des collectivités participant au programme n'était pas encore connue. Les quatre « centres principaux » avaient été choisis, soit Dominion, New Waterford, Sydney Mines et Whitney Pier, mais d'autres devaient être ajoutés au cours de la deuxième année de la mise en œuvre¹. Il était souhaitable que certaines collectivités de la MRCB servent de point de comparaison; toutefois, il se pouvait que toutes les collectivités de la MRCB soient choisies comme collectivités participantes. Par conséquent, toutes les collectivités de la MRCB ayant une population de plus de 1 500 habitants ont été incluses dans la liste des collectivités pour lesquelles des données seraient recueillies à des fins d'évaluation. De cette façon, on s'assurait que des données seraient obtenues sur toutes les collectivités participant au programme, peu importe qu'elles soient sélectionnées au début du programme ou par la suite. De plus, toutes les collectivités de la MRCB qui n'avaient pas été choisies pour le PIEC pourraient alors servir de point de comparaison.

Étant donné que l'évaluation ne pouvait se fonder uniquement sur les collectivités de la MRCB qui ne seraient pas sélectionnées pour faire partie du programme, il a fallu inclure des collectivités de l'extérieur de la MRCB. La liste initiale (voir le tableau D.1) comprenait toutes les petites municipalités autonomes de la Nouvelle-Écosse qui ne se trouvaient pas à proximité de Halifax (distance permettant un déplacement quotidien).

Tableau D.1 : Liste des collectivités de comparaison possibles

| À l'intérieur de la MRCB | À l'extérieur de la MRCB | |
|---------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Sydney Mines | Amherst | Pictou |
| New Waterford | Arichat | Port Hawkesbury |
| Dominion | Baddeck | St. Peters |
| Whitney Pier | Bridgewater | Shelburne |
| Florence | Ingonish | Stellarton |
| Reserve Mines | Inverness | Truro |
| Glace Bay | Kentville | Windsor |
| North Sydney | Liverpool | Yarmouth |
| Sydney Downtown | New Glasgow | |
| Louisbourg | New Minas | |

Pour déterminer la pertinence de chacune des collectivités incluses dans la liste au départ, il fallait recueillir des données comparables sur celles-ci. Ainsi, les chercheurs de la SRSA ont défini chacune des collectivités en fonction des limites des secteurs de dénombrement du

¹Le chapitre 4 donne un aperçu du processus de sélection des collectivités et une brève description de chacune.

Recensement. Il s'agissait des plus petites unités géographiques pouvant être groupées pour lesquelles des données de Recensement étaient disponibles².

Recueillir et compiler des données descriptives devant servir à l'établissement des indices de similitude pour les collectivités, et aux calculs de proximité

L'étape suivante consistait à compiler des données descriptives sur les caractéristiques de chaque collectivité, à partir du Recensement de 1996. Le choix des caractéristiques a été orienté par plusieurs facteurs, y compris les sources de données disponibles et les hypothèses de recherche du PIEC. En raison du nombre limité de variables pouvant être tirées du *Profil des communautés* de Statistique Canada (Statistique Canada, 2003d), l'analyse a été restreinte aux données touchant les caractéristiques démographiques, l'emploi, le revenu, la structure de la population, le niveau de scolarité, et les familles et le logement. Les variables ont ensuite été choisies en fonction des hypothèses de recherche du PIEC. On cherchait des variables pouvant être influencées par le PIEC et qui différaient véritablement d'un emplacement possible à l'autre. On a sélectionné 21 variables (voir le tableau D.2) aux fins des calculs de proximité.

Tableau D.2 : Variables utilisées pour comparer les collectivités

| |
|---|
| Pourcentage de changement dans la population entre 1991 et 1996 |
| Pourcentage de la population âgée de 0 à 4 ans |
| Pourcentage de la population âgée de 5 à 19 ans |
| Pourcentage de la population âgée de 20 à 24 ans |
| Pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus |
| Pourcentage de la population dont l'anglais est la langue maternelle |
| Pourcentage de la population constituée d'immigrants |
| Pourcentage de la population d'ascendance autochtone |
| Pourcentage de la population faisant partie des minorités visibles |
| Pourcentage de la population de 15 ans et plus n'ayant pas de diplôme d'études secondaires |
| Pourcentage de la population ayant fait des études postsecondaires |
| Moyenne du revenu total par habitant |
| Taux de chômage |
| Taux de participation des hommes à la population active |
| Taux de participation des femmes à la population active |
| Pourcentage de la population de 15 ans et plus ayant déjà travaillé dans le secteur des services |
| Pourcentage de la population de 15 ans et plus ayant déjà travaillé dans le secteur de la fabrication ou de la construction |
| Pourcentage de la population de 15 ans et plus ayant déjà travaillé dans le secteur primaire |
| Pourcentage des familles monoparentales |
| Pourcentage des ménages vivant dans des logements loués |
| Valeur moyenne des habitations des propriétaires |
| Rapport de dépendance économique approximatif (rapport entre les revenus non gagnés et les revenus gagnés) |

²Par rapport à la taille des collectivités, les secteurs de dénombrement (SD) étaient relativement grands. Par exemple, Reserve Mines est couverte par seulement trois SD : 067 à 069 dans le district électoral fédéral 12002. Par conséquent, dans certains cas, une collectivité pouvait avoir deux définitions de limites dans le Recensement. Ce cas se produisait lorsque les limites d'une collectivité ne se trouvaient pas clairement à l'intérieur d'un ensemble serré de secteurs de dénombrement. Le plus gros de la population de chaque collectivité se trouvait effectivement à l'intérieur d'un petit ensemble de SD, mais certaines parties de quelques-unes des collectivités se dispersaient dans des secteurs de dénombrement avoisinants. Deux définitions de limites ont donc été établies : une définition inclusive (englobant toute la collectivité) et une définition reposant sur le « noyau » de la population.

Éliminer certaines collectivités pour la suite de l'analyse, en fonction des comparaisons préliminaires, des connaissances locales antérieures et des groupements possibles de collectivités

Pour réduire la liste des collectivités possibles, on a établi un « indice de similitude » brut préliminaire. Chaque collectivité obtenait un point pour chacune des 22 variables dont la valeur se situait entre 0,8 et 1,2 fois la valeur de la variable correspondante pour l'ensemble de la MRCB. Parmi les quatre collectivités principales du PIEC, North Sydney et Sydney Mines ont reçu une marque de 16 pour cet indice et Dominion et Whitney Pier, une marque de 15 (sur un total possible de 22). Comparativement, le score global pour la Nouvelle-Écosse était de 12 et pour le Canada, de 5. Les collectivités qui ont remporté un score inférieur à 12 (c.-à-d. qu'elles correspondaient moins bien au MRCB que la Nouvelle-Écosse dans son ensemble) ont été rayées de la liste³, y compris Bridgewater, New Glasgow, New Minas, Baddeck, Ingonish, Truro, Yarmouth et Kentville.

Établir des statistiques groupées pour chaque caractéristique descriptive des collectivités, pour les différents groupements de collectivités

Selon le plan de recherche, les villes servant de point de comparaison doivent constituer collectivement la « situation hypothétique » recherchée, et non après avoir été appariées chacune à une collectivité précise. Chacun des emplacements du PIEC n'est pas jumelé à une collectivité comparable non participante. En plus des difficultés pratiques que l'on éprouverait en jumelant ainsi des collectivités individuelles à partir d'une liste limitée de collectivités disponibles, des facteurs liés au hasard pourraient intervenir pendant la durée de l'étude (cinq ans) et faire en sorte qu'une collectivité soigneusement choisie pour servir de point de comparaison devienne moins comparable à la fin de l'étude. En ce qui concerne l'enquête prévue auprès des collectivités, le regroupement de plusieurs collectivités est plus efficace car, dans ce cas, il ne faut pas un échantillon aussi grand dans chaque collectivité que s'il fallait faire correspondre chaque collectivité du PIEC à un emplacement précis. Ainsi, les villes choisies comme point de comparaison serviront collectivement de baromètre pour les changements survenus dans les villes de Nouvelle-Écosse semblables pendant la durée du projet. De cette façon, les chercheurs pourront déterminer, par exemple, si un élargissement des réseaux observé à New Waterford constitue une tendance générale, qui se profile déjà dans de telles villes, ou si cela ne se produit que dans les endroits où le PIEC est mis en œuvre.

Par conséquent, différentes combinaisons de collectivités (voir le tableau D.4 ci-dessous) ont été mises à l'essai dans le but de sélectionner des collectivités qui, ensemble et non prises individuellement, fourniraient une base de comparaison valable avec les collectivités participantes. Aux fins de cette analyse, on a produit une matrice de carrés de distance euclidienne, à partir des caractéristiques du Recensement.

³Il y a eu deux exceptions : le centre-ville de Sydney (Sydney Downtown) a été maintenu sur la liste étant donné qu'il demeurerait un emplacement possible pour le projet. Port Hawkesbury a également été conservé étant donné qu'il représentait la seule autre ville de taille importante de l'île du Cap-Breton à l'extérieur de la MRCB présentant des antécédents industriels comparables à ceux de la MRCB.

Tableau D.3 : Groupements de collectivités en vue de l'analyse des scores de proximité

| Groupements de collectivités | Collectivités du Recensement |
|-------------------------------------|--|
| CEIPCOMP1 | Florence, Reserve Mines, Sydney Downtown |
| CBRMCOMP1 | Florence, Reserve Mines, Sydney Main, Louisbourg |
| CBCOMP1 | Florence, Reserve Mines, Sydney Main, Louisbourg, Inverness |
| ENSCOMP1 | Florence, Reserve Mines, Sydney Main, Louisbourg, Inverness, Stellarton, Pictou |
| CBCOMP2 | Florence, Reserve Mines, Sydney Main, Louisbourg, Inverness, St. Peters |
| ENSCOMP2 | Florence, Reserve Mines, Sydney Main, Louisbourg, Inverness, Stellarton, Pictou, Shelburne |
| ENSCOMP3 | Florence, Reserve Mines, Sydney Main, Louisbourg, Inverness, Stellarton, Pictou, Liverpool |
| ENSCOMP4 | Florence, Reserve Mines, Sydney Main, Louisbourg, Inverness, Stellarton, Pictou, St. Peters, Shelburne |

Scores de proximité : calculer le carré de la distance euclidienne des variables caractéristiques normalisées du Recensement entre chaque collectivité et groupement de collectivités et une collectivité sur deux

Tout d'abord, les observations du Recensement ont été normalisées de manière à ce que leur variation soit mesurée en unités normalisées (moyenne de zéro, écart-type de un). De cette façon, chacune des 22 variables contribuait dans une mesure égale à l'analyse. Toutefois, étant donné que le chômage joue un rôle important dans la définition des villes du Cap-Breton, la variable « taux de chômage » a été incluse deux fois dans l'analyse, ce qui donnait 23 variables. Le carré de la distance euclidienne entre chaque paire de collectivités à l'intérieur de la matrice a été calculé en fonction des valeurs normalisées de chacune des 23 variables. La distance entre deux collectivités *i* et *j* a été calculée comme suit :

$$d_{ij} = \sqrt{\sum (x_{ik} - x_{jk})^2}$$

où x_{ik} représente la valeur normalisée de la caractéristique *k* du Recensement pour la collectivité *i*. La racine carrée de la somme des différences au carré des 23 caractéristiques sert ensuite à calculer la distance entre les collectivités *i* et *j*.

Plus le carré de la distance euclidienne entre chaque collectivité et une collectivité sur deux – y compris les groupements de collectivités – était faible, plus les deux collectivités étaient jugées similaires. Il n'est pas surprenant alors de constater que les plus petites distances enregistrées étaient associées au chevauchement de définitions de collectivités : la distance entre le « noyau » de Glace Bay et Glace Bay n'était que de 0,72 unité, et la distance entre le « noyau » de Whitney Pier et Whitney Pier était de 1,35 unité.

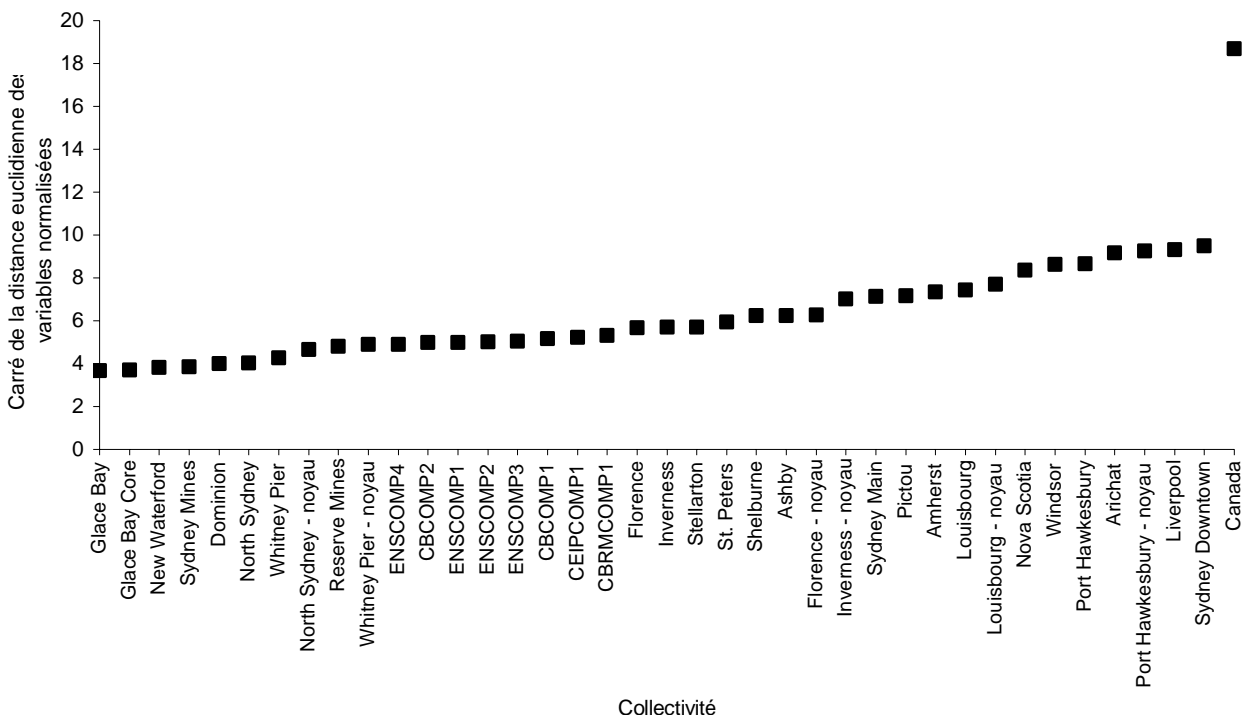
Aucune surprise non plus dans le fait que, parmi les collectivités définies une seule fois, les emplacements du PIEC étaient relativement semblables les uns aux autres. La distance entre New Waterford et Glace Bay n'était que de 2,51 unités, celle entre North Sydney et Whitney Pier était de 4,03 unités, celle entre Sydney Mines et New Waterford, de 4,15 unités et celle entre Glace Bay et Sydney Mines, de 4,19 unités. À l'autre extrême, les six emplacements du PIEC étaient les plus dissemblables du Canada dans son ensemble; la distance allait de 17,60 unités entre North Sydney et le Canada à 19,51 entre New Waterford et le Canada. Toutes les autres distances pour les sites du PIEC allaient de 3,7 à 11,0 unités.

Il en ressort donc que les emplacements du PIEC présentait un degré de similitude bien plus grand avec les collectivités de la Nouvelle-Écosse (une sur deux) incluses dans l'analyse qu'avec l'ensemble du Canada. Les paires séparées par les distances les plus grandes à l'intérieur de la Nouvelle-Écosse étaient les suivantes : Dominion et Sydney Downtown (10,99 unités), Sydney Mines et le noyau de Port Hawkesbury (10,16 unités), et New Waterford et Liverpool (10,10 unités).

Choisir les collectivités et les groupements de collectivités de comparaison présentant les plus petits carrés de distance euclidienne et raffiner les choix en fonction du travail sur le terrain et des contraintes imposées par l'enquête.

Pour repérer plus facilement les collectivités de comparaison les plus proches, on a calculé les moyennes de distance entre les six emplacements du PIEC et chaque collectivité. Les résultats sont énumérés à la figure D.1 ci-dessous. On constate à nouveau que les collectivités du PIEC sont celles qui présentent le plus grand degré de similitude les unes par rapport aux autres (et par rapport à Reserve Mines). Ces emplacements présentent également une grande similitude par rapport aux caractéristiques combinées de tous les groupements de collectivités mis à l'essai. Toutes les distances moyennes des combinaisons se situent dans une plage très étroite allant de 4,91 à 5,32 unités. En fait, on a très peu de raisons de choisir l'une des combinaisons de collectivités de comparaison plutôt qu'une autre. ENSCOMP4 est celle qui est le plus semblable aux six emplacements du PIEC. Si le coût n'entrait pas en ligne de compte, la présente analyse porte à croire que la combinaison de collectivités ENSCOMP4 constitue la « situation hypothétique » la plus appropriée. Il n'en demeure pas moins que les distances de CBCOMP2, ENSCOMP1 et ENSCOMP2 par rapport aux six emplacements du PIEC ne s'écartaient pas de plus d'un dixième d'unité de la distance affichée par ENSCOMP4.

Figure D.1 : Collectivités semblables aux six emplacements du PIEC



En bout de ligne, en raison du facteur coût et de considérations pratiques liées à la recherche sur le terrain (p. ex., il est beaucoup plus difficile de recueillir des données de collectivités de petites tailles et étalées, comme Shelburne, et de villes non incorporées, comme St. Peters), on a choisi les collectivités faisant partie du groupement ENSCOMP1 :

À l'intérieur de la MRCB

- Reserve Mines
- Florence
- Sydney Main
- Louisbourg

À l'extérieur de la MRCB

- Inverness
- Stellarton
- Pictou

Annexe E :

Profil socioéconomique de la municipalité régionale du Cap-Breton

Stabilité et croissance communautaires : voilà deux éléments qui manquent à la municipalité régionale du Cap-Breton. L'économie régionale va plutôt dans le sens contraire : des industries en déclin qui entraînent des pertes d'emploi, un taux de chômage élevé et une migration de sortie nette de la région.

(Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999, p. 7; traduction)

INTRODUCTION

L'affaiblissement de la santé sociale et économique de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB) est un phénomène bien connu. La fermeture des industries de l'acier et du charbon constitue un énorme défi pour la région, et menace de la miner davantage. La présente annexe a pour but de décrire brièvement les conditions économiques et sociales qui prévalent dans la MRCB.

LA RÉGION

La MRCB a été créée en vertu d'une loi adoptée par l'assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, le 1^{er} août 1995. Il s'agissait de la première administration régionale mise sur pied dans la province de la Nouvelle-Écosse. La MRCB est formée de huit anciennes municipalités : la Ville de Sydney, les villes de Glace Bay, New Waterford, Sydney Mines, North Sydney, Dominion et Louisbourg, et le comté du Cap-Breton. La municipalité a été dirigée par un maire et 21 conseillers de 1995 à 2000. Cette année-là, les limites de la municipalité ont été redéfinies et le conseil a été réduit à 16 membres.

Un directeur municipal et différents agents d'administration s'occupent du fonctionnement quotidien de la MRCB. La municipalité compte également un agent de développement économique qui fournit des conseils aux cadres supérieurs et au conseil municipal sur des questions de politique touchant la santé économique. Comme d'autres municipalités, la MRCB tire la majorité de ses revenus des taxes foncières.

La MRCB couvre une superficie de 2 473 kilomètres carrés, ce qui la classe au deuxième rang des municipalités des Maritimes quant à la région géographique (au premier rang vient la municipalité régionale de Halifax). La MRCB renferme 1 967 kilomètres de rues et de routes publiques.

La région est réputée pour son charme pittoresque, attribuable en particulier à son littoral d'environ 835 kilomètres sur l'océan Atlantique, et à son rivage de 415 kilomètres le long des eaux salées du lac Bras d'Or. La rivière Mira, la plus longue de la MRCB, est au cœur d'une zone récréative populaire. La municipalité compte également de nombreux lacs d'eau douce. Parmi les autres zones récréatives, mentionnons le lieu historique national de la forteresse de Louisbourg, le lieu historique national Marconi, cinq parcs provinciaux et le

parc faunique Two Rivers. Les activités récréatives d'hiver sont également répandues dans la région; la municipalité compte un centre de ski alpin et plusieurs centres de ski de randonnée.

LES GENS

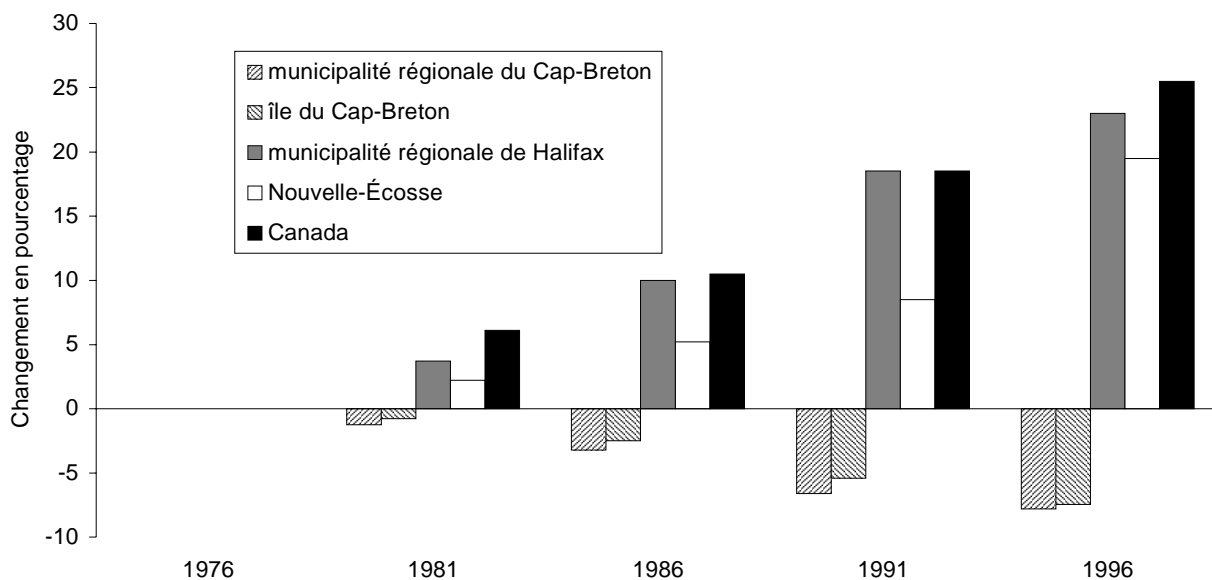
La population de la MRCB a augmenté régulièrement jusqu'en 1961, année où elle a culminé à 131 507 habitants; depuis, elle a connu une baisse constante (Cape Breton Regional Municipality, 1999, p. 6). De 1991 à 2000, la population de la MRCB a diminué de 6,5 % (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2001, p. 6) et, au moment du Recensement de 2001, elle n'atteignait plus que 105 968 habitants (Statistique Canada, 2003e). Ce chiffre ne comprend pas la population des réserves des Premières nations d'Eskasoni et de Membertou, qui sont englobées géographiquement par la MRCB mais qui n'en font pas officiellement partie. Au Recensement de 2001, la population des réserves était de 3 362 habitants (soit 3,2 % de la population totale de la région) (Statistique Canada, 2003c).

La majorité de la population de la région est blanche et anglophone. Selon le Recensement de 2001, seulement 1,6 % des habitants de la MRCB sont nés à l'extérieur du Canada (Statistique Canada, 2003e). En outre, seulement 1,4 % de la population (1 440 résidents) se déclarent membres d'une minorité visible; parmi les gens qui disent appartenir à une minorité, les Noirs (830 résidents) et les Chinois (175 résidents) constituent les groupes les plus importants (Statistique Canada). L'anglais est la langue maternelle de 97,6 % des résidents de la MRCB (Statistique Canada). La deuxième langue la plus parlée est le Mi'kmaq, bien que moins de 2 % de tous les résidents aient déclaré cette langue comme langue maternelle (Cape Breton Regional Municipality, 1999, p. 5).

La population de l'île du Cap-Breton périclite lentement, par rapport au reste de la Nouvelle-Écosse et en particulier à la municipalité régionale de Halifax (MRH). La figure E.1 illustre que la population canadienne a augmenté de 25 % depuis 1976, et que celle de la MRH a augmenté de façon comparable. La population de la MRCB, par contre, n'a cessé de diminuer pendant cette période. Il s'agit là d'une tendance globale vers une plus grande concentration de la population de la Nouvelle-Écosse dans la région de la capitale.

Les changements démographiques sont encore plus révélateurs lorsqu'on examine les différents groupes d'âge séparément. Entre 1991 et 2001, le groupe des 25 à 34 ans a diminué de 31 % dans la MRCB (comparativement à une baisse de 21 % dans l'ensemble de la Nouvelle-Écosse) (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002a). Toujours dans la MRCB, le groupe des 15 à 24 ans a chuté de 14 % (comparativement à 8 % dans l'ensemble de la province), tandis que le groupe des 0 à 14 ans a baissé de 23 % (par opposition à 10 % dans toute la province) (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division). La figure E.2 propose la distribution de la population selon l'âge dans la MRCB et dans l'ensemble de la Nouvelle-Écosse. Par rapport à la population totale de la province, de plus forts pourcentages des habitants de la MRCB ont entre 15 et 19 ans ou font partie des groupes plus âgés (45 ans et plus). Un pourcentage significativement plus petit de la population de la MRCB fait partie des groupes d'âge d'activité maximale, soit de 25 à 44 ans.

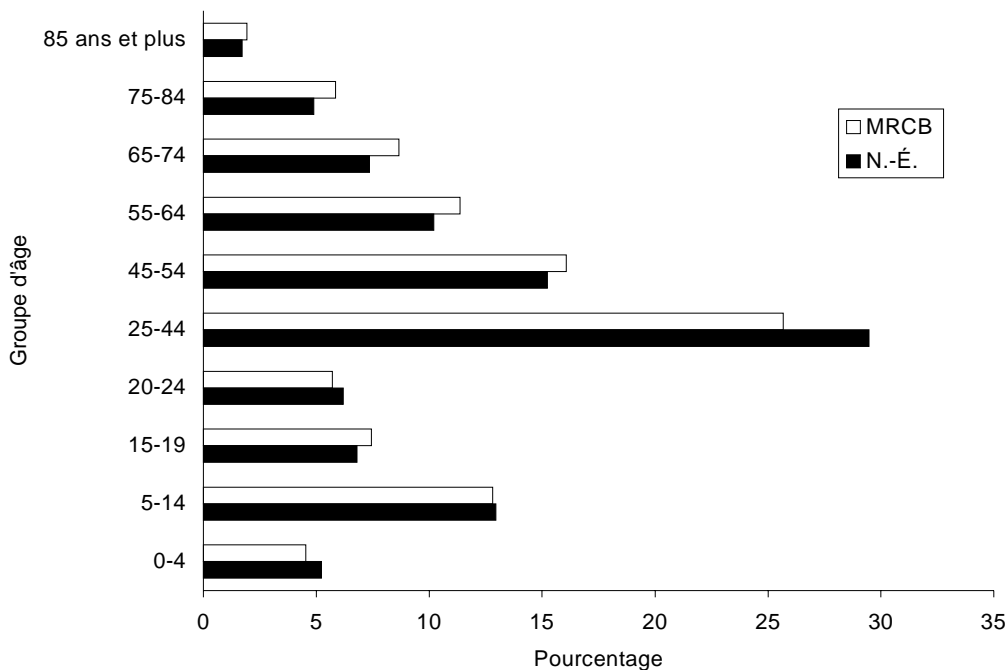
Figure E.1 : Évolution démographique, de 1976 à 1996



Source : *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (p. 7), par la Cape Breton Regional Municipality, 1999, Sydney, Nouvelle-Écosse : Cape Breton Regional Municipality.

Le nombre de décès dépasse le nombre de naissances dans la MRCB. Le rapport de 2001 des statistiques de l'état civil, établi par Service Nova Scotia and Municipal Relations (2003), fait état d'un total de 925 naissances dans la MRCB en 2001, et de 1 165 décès pendant la même période.

Figure E.2 : Population par groupe d'âge, 2001



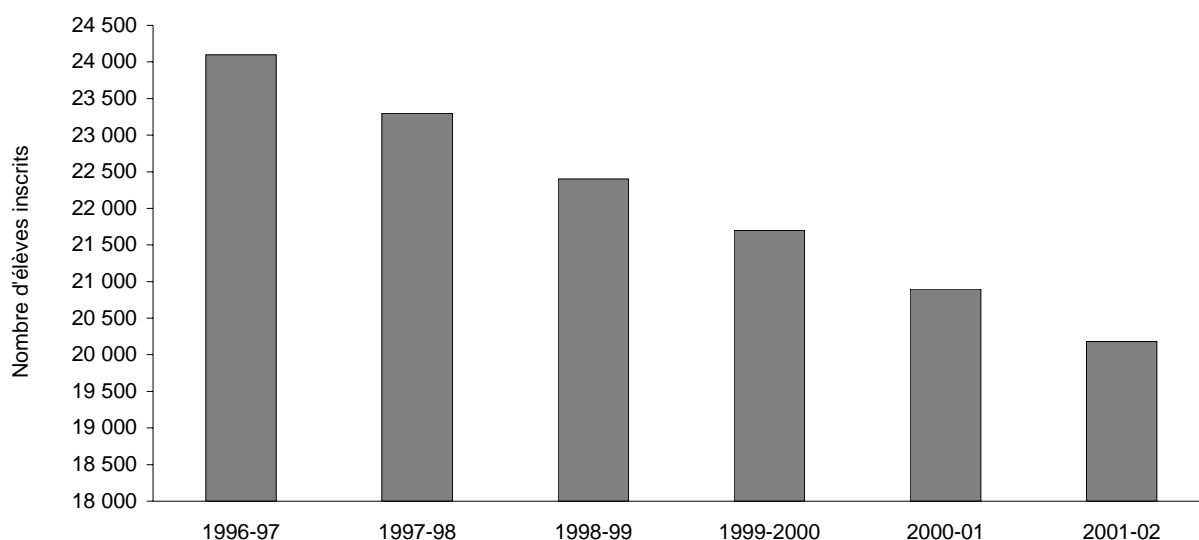
Source : *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (p. 8), par la Cape Breton Regional Municipality, 1999, Sydney, Nouvelle-Écosse : Cape Breton Regional Municipality.

ÉTUDES

Effectif scolaire

Le nombre d'élèves inscrits au conseil scolaire régional du Cap-Breton et de Victoria (CSRCBV) est en déclin, en raison en partie de la baisse du taux de natalité et de la migration de sortie à de ménages établis. Les conseils scolaires sont financés en fonction du nombre d'élèves inscrits. Ils obtiennent du ministère de l'Éducation un montant de 4 505 \$ en moyenne par élève (Nova Scotia Teachers Union, 1999, p. 7). À mesure que diminuent les inscriptions, les conseils scolaires perdent les fonds nécessaires au maintien des programmes en vigueur. La perte de 100 élèves dans un système scolaire entraîne une perte de près d'un demi-million de dollars par année (Nova Scotia Teachers Union, 1999, p. 7). La figure E.3 montre la baisse du nombre d'élèves dans le CSRCBV.

Figure E.3 : Effectif scolaire — Conseil scolaire régional du Cap-Breton et de Victoria



Source : *Cape Breton County: A Community in Crisis* (p. 7), par le Nova Scotia Teachers Union, 1999, Halifax : Nova Scotia Teachers Union.

Note : Les chiffres pour 1999 à 2002 correspondent aux prévisions établies par le Syndicat des enseignantes et enseignants de la Nouvelle-Écosse.

Les données des années scolaires 1996-1997 à 1998-1999 indiquent que l'effectif du CSRCBV a diminué de 1 613 élèves (ce qui représente 41 % de la baisse totale de l'effectif scolaire qu'a connue l'ensemble de la province pendant la même période) (Nova Scotia Teachers Union 1999, p. 8). Les prévisions concernant le nombre d'inscriptions d'élèves jusqu'en 2002, établies par le Syndicat des enseignantes et enseignants de la Nouvelle-Écosse, laissent croire que le CSRCBV représentera 34 % de la baisse provinciale de l'effectif scolaire pendant cette période de trois ans et qu'il subira une réduction de son financement de plus de 6 000 000 \$ (Nova Scotia Teachers Union, 1999, p. 8).

Niveaux de scolarité

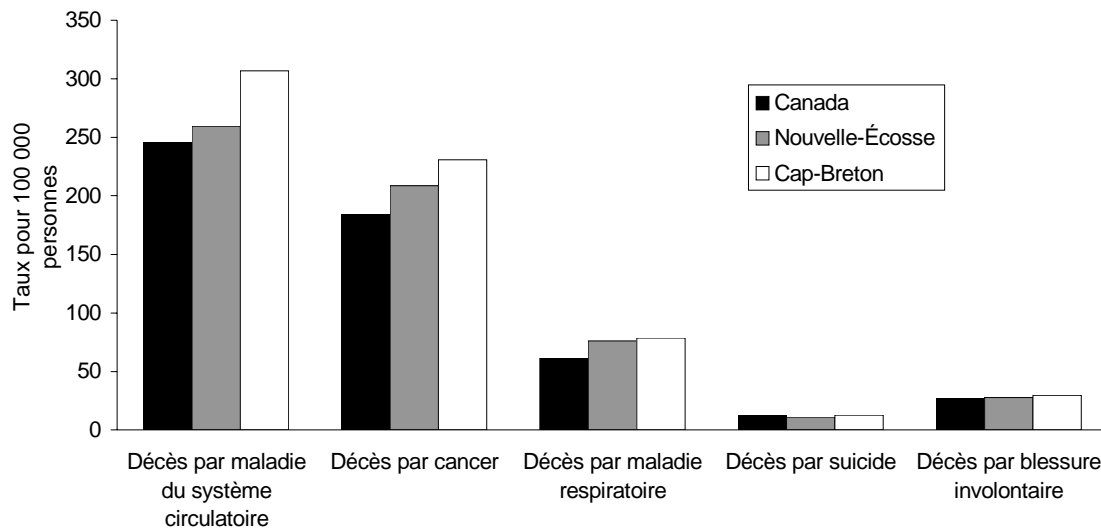
En ce qui concerne le niveau de scolarité, les membres de la population active de la MRCB sont à peu près aussi nombreux à afficher des niveaux faibles ou élevés. Selon le Recensement de 2001 de Statistique Canada (2003e), 30,6 % des résidents de la MRCB âgés de 20 à 64 ans n'ont pas terminé leurs études secondaires¹ (la proportion correspondante pour l'ensemble de la Nouvelle-Écosse est de 25,3 %). Parallèlement, le Recensement indique également que 31,6 % des résidents possèdent un certificat ou un diplôme d'études collégiales ou universitaires (la proportion correspondante pour l'ensemble de la Nouvelle-Écosse est de 30 %) et qu'un pourcentage légèrement supérieur des résidents de la MRCB âgés de 20 à 64 ans ont obtenu un certificat d'une école de métiers ou de formation professionnelle (17,4 % comparativement à 16,6 % pour l'ensemble de la province).

BIEN-ÊTRE ET SANTÉ DE LA FAMILLE

Le nombre de divorces dans la région de Sydney a diminué de 1997 à 1999, puis est remonté considérablement en 2000. En 1997, 121 divorces avaient été prononcés dans la région de Sydney; ce nombre était tombé à 91 en 1998 et avait encore baissé en 1999, pour se chiffrer à 80 (R. Bolduc, communication personnelle, 30 janvier 2001). En 2000, le nombre de divorces prononcés dans la région de Sydney se chiffrait à 170, soit un sommet pour la période de quatre ans (S. Bertrand, communication personnelle, 17 mai 2001). Lors de la 87^e assemblée générale annuelle de la Société d'aide à l'enfance du Cap-Breton et de Victoria, on a signalé qu'entre 1998 et 2001, le nombre d'enfants pris en charge par la Société a augmenté de 36 % (pour passer à 117 en 2001) (Children's Aid Society of Cape Breton–Victoria, 2001).

L'espérance de vie à la naissance des gens nés au Cap-Breton (76,1 ans) est inférieure à la moyenne de la Nouvelle-Écosse (77,7 ans) et à la moyenne nationale (78,4 ans) (Statistique Canada, 2003a). Les indicateurs de santé actuels, illustrés à la figure E.4, indiquent une tendance à la hausse inquiétante des taux de mortalité dans plusieurs catégories.

Figure E.4 : Indicateurs de santé pour le Canada, la Nouvelle-Écosse et le Cap-Breton (zone 5), 1997



Source : Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/freepub/82-221-XIF/00503/hlthstatus/deaths3_f.htm.

¹Ce pourcentage est considérablement moins élevé, soit de 17,4 %, chez les résidents de la MRCB de 20 à 34 ans, et considérablement plus élevé, soit de 40,6 %, chez les résidents de 45 à 64 ans (Statistique Canada, 2003e).

Dans le classement le plus récent de la qualité des services de santé, dressé par la revue *Maclean's*, le Cap-Breton se classait 50^e sur 54 parmi les différentes régions géographiques (Hawaleshka, 2002).

L'ÉCONOMIE

La région industrielle du Cap-Breton n'a pas connu de période de croissance économique depuis plus de la moitié d'un siècle. Dans un rapport rédigé à la fin des années 90 (Nova Scotia Teachers Union, 1999), on trouve la liste suivante de statistiques plutôt sombres :

- le produit national brut (PNB) de l'économie locale diminue à un rythme annuel de 0,5 %
- le revenu personnel moyen est inférieur de 31 % à la moyenne nationale
- les ventes de détail par habitant sont inférieures de 21 % à la moyenne nationale
- la population a baissé de 4,1 % entre 1991 et 1997
- on constate une chute de la valeur taxable des immeubles commerciaux
- le taux de participation à la population active est inférieur de 10 points de pourcentage à la moyenne provinciale
- on a recensé plus de 12 000 chômeurs
- entre 1992 et 1996, il y a eu une migration de sortie nette de 3 100 personnes
- le degré de dépendance à l'égard des paiements de transferts est l'un des plus élevés du pays
- le revenu d'emploi total a chuté de 4 % entre 1993 et 1996 (tandis que le revenu d'emploi total au Canada a augmenté de 10 %).

La fermeture en 2000 des dernières mines de charbon exploitées par la Cape Breton Development Corporation (DEVCO) et de l'usine d'acier administrée par la Sydney Steel Corporation (SYSCO) n'a fait qu'empirer le malaise économique et social dont souffrait la région depuis longtemps. Les industries du charbon et de l'acier ont été le moteur de l'économie locale pendant tout le siècle dernier. Au cours des 30 dernières années, ces industries appartenaient à l'État et étaient exploitées par celui-ci. En 1967, le gouvernement fédéral avait créé la Cape Breton Development Corporation lorsque la Dominion Coal Company s'était retirée des affaires. Le mandat original de DEVCO était de se retirer progressivement de l'exploitation des mines de charbon dans la région industrielle de Cap-Breton. Toutefois, la hausse du prix du pétrole dans les années 70 a donné une deuxième chance, quoique temporaire, à l'exploitation houillère. L'impact de la fermeture de DEVCO s'est grandement fait sentir. La masse salariale totale de cette société représentait environ 4,3 % du PNB total de la MRCB en 1998 (Nova Scotia Teachers Union, 1999, p. 15). Cette même année, DEVCO employait 1 700 personnes, soit 4,5 % du nombre total de travailleurs actifs de la MRCB (Nova Scotia Teachers Union). En outre, on estime qu'en 1998, une portion supplémentaire du PNB de la MRCB, soit 1,6 %, et 4,5 % de sa main-d'œuvre totale dépendaient des dépenses effectuées par DEVCO par le biais de retombées, indirectes et induites (Nova Scotia Teachers Union, 1999, p. 15).

L'industrie de l'acier est installée à Sydney depuis 1905. Le gouvernement provincial a repris Sydney Steel en 1967, année où les exploitants privés de cette société ont voulu fermer les portes de l'usine. Depuis, le gouvernement a dépensé plus de trois milliards de dollars pour poursuivre la production de l'acier (American Metal Market, 2000). À partir de 1992, le gouvernement provincial a essayé de trouver un acheteur pour les installations de SYSCO. La fermeture de cette entreprise s'est soldée par la perte de 700 emplois dans la MRCB (American Metal Market).

De façon ironique, les problèmes d'infrastructure dont souffre la MRCB sont, du moins en partie, l'héritage des anciennes mines et aciéries. Les collectivités se sont développées autour de l'emplacement des mines et leurs infrastructures se sont étalées suivant une configuration aujourd'hui en grande partie irréversible. La MRCB est maintenant aux prises avec des coûts d'entretien élevés pour ces infrastructures, alors que l'assiette fiscale continue de s'éroder et que la population ne cesse de décliner.

Le piètre contexte financier pose des problèmes à la municipalité. Au Canada, les administrations locales tirent la majorité de leurs revenus des taxes foncières. La MRCB génère 64 % de ses revenus de ces taxes (Nova Scotia Teachers Union, 1999, p. 9). La valeur des résidences et des immeubles commerciaux et d'affaires n'a pas cessé de baisser dans la MRCB. De 1999 à 2001, la valeur taxable totale des propriétés résidentielles est passée de 2,31 milliards \$ à 2,25 milliards \$, celle des immeubles commerciaux, de 1,10 milliard \$ à 1,07 milliard \$, et celle des immeubles d'affaires, de 156,46 millions \$ à 150,35 millions \$ (S. McNabb, communication personnelle, janvier 2001). En raison de ces dévaluations, la MRCB n'a pas les moyens qu'il faudrait pour développer l'économie locale.

Aujourd'hui, les plus grands employeurs de la MRCB sont l'autorité sanitaire du district du Cap-Breton, le conseil scolaire régional du Cap-Breton et de Victoria et Stream International (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002a). Ce sont les seuls employeurs qui comptent plus de 1 000 employés, et deux sont des établissements publics.

Les données de 2001 qui comparent le Cap-Breton à la région de Halifax et à l'ensemble de la Nouvelle-Écosse font ressortir la faiblesse que connaît le marché du travail local (voir le tableau E.1). Au Cap-Breton, un pourcentage beaucoup moins élevé de la population d'âge actif travaille, et le taux de chômage est près du double de la moyenne provinciale. Il importe de noter que le taux de chômage publié est un pourcentage de la population active (aussi bien les personnes employées que les personnes au chômage) et ne tient pas compte des changements qui peuvent survenir dans la population active en réaction aux conditions économiques. À des époques de chômage élevé et chronique, les gens sans travail se découragent et peuvent se retirer de la population active. Il peut en résulter qu'un nombre moindre de personnes soient comptées comme chômeurs du fait qu'elles ne sont pas à la recherche d'un emploi, ce qui peut entraîner une sous-estimation du taux de chômage.

Le revenu moyen par habitant dans le comté du Cap-Breton en 1999 était de 21 097 \$ (comparativement à une moyenne provinciale de 25 425 \$ et à une moyenne de 29 961 \$ pour le comté de Halifax) (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002b).

Les statistiques sont encore plus éloquentes quand on examine la distribution du revenu en pourcentage. Dans le comté du Cap-Breton, 28,9 % des personnes qui ont affirmé avoir un revenu se trouvaient dans la tranche de revenus de 10 000 \$ à 20 000 \$ (comparativement à 26,5 % pour l'ensemble de la Nouvelle-Écosse), tandis que seulement 6,6 % des habitants du

comté de Cap-Breton ont déclaré avoir un revenu de 50 000 \$ ou plus (comparativement à 10,8 % pour l'ensemble de la province et à 15 % pour le comté de Halifax) (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002b, p. 65).

Selon une étude du marché du travail menée récemment, la tendance à long terme de l'économie à délaissier la production de biens en faveur du secteur des services se maintient. En 2001, les services représentaient plus de 80 % de l'emploi au Cap-Breton (Développement des ressources humaines Canada, 2002c).

Tableau E.1 : Statistiques sur le marché du travail de la Nouvelle-Écosse, de Halifax et du Cap-Breton, de 1997 à 2001

| Année | Population active (en milliers) | Taux de participation (%) | Employés (en milliers) | Taux de chômage (%) |
|-----------------|------------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1997 | | | | |
| Cap-Breton | 64,8 | 52,0 | 52,1 | 19,6 |
| Halifax | 186,4 | 67,6 | 169,6 | 9,0 |
| Nouvelle-Écosse | 437,4 | 59,9 | 384,3 | 12,1 |
| 1998 | | | | |
| Cap-Breton | 65,6 | 53,0 | 53,8 | 18,0 |
| Halifax | 190,6 | 68,1 | 176,8 | 7,2 |
| Nouvelle-Écosse | 445,9 | 60,7 | 398,9 | 10,5 |
| 1999 | | | | |
| Cap-Breton | 63,8 | 51,8 | 52,7 | 17,4 |
| Halifax | 193,5 | 68,2 | 180,4 | 6,8 |
| Nouvelle-Écosse | 452,0 | 61,0 | 408,6 | 9,6 |
| 2000 | | | | |
| Cap-Breton | 63,5 | 51,7 | 52,4 | 17,5 |
| Halifax | 202,0 | 70,0 | 189,5 | 6,2 |
| Nouvelle-Écosse | 461,6 | 61,7 | 419,5 | 9,1 |
| 2001 | | | | |
| Cap-Breton | 65,8 | 54,0 | 54,6 | 17,0 |
| Halifax | 204,2 | 69,9 | 189,8 | 7,1 |
| Nouvelle-Écosse | 468,9 | 62,4 | 423,3 | 9,7 |

Source : *Nova Scotia Statistical Review* (19^e édition) (p. 40), par le Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002, Halifax : Nova Scotia Department of Finance.

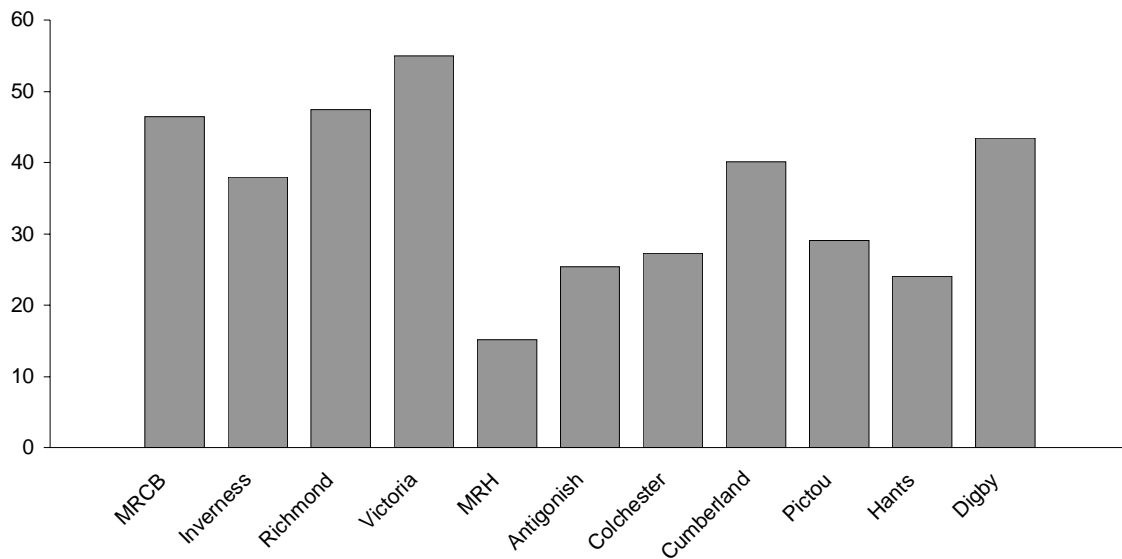
DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

En raison de la dépendance envers les paiements de transfert gouvernementaux, le comté du Cap-Breton affiche un rapport de dépendance économique (RDE) élevé. La *Nova Scotia Statistical Review*, publiée en 2002, définit le RDE comme étant la somme des paiements de transfert reçus à titre de prestations dans une région donnée, par rapport à chaque tranche de 100 \$ de revenu d'emploi dans la même région (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2001, p. 60). La figure E.5 indique les RDE de 1998 pour le comté du Cap-Breton et divers autres comtés de la Nouvelle-Écosse. Le RDE du comté de Halifax est nettement inférieur à celui des autres régions de la province.

Le comté du Cap-Breton est également plus dépendant en ce qui concerne les prestations d'assurance-emploi (a.-e.) que la région de Halifax. Le rapport de dépendance économique relié à l'a.-e. dans le comté du Cap-Breton est de 9,36, ce qui signifie que des prestations

d'a.-e. de 9,36 \$ ont été touchées pour chaque tranche de 100 \$ de revenu d'emploi dans la région (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002b, p. 62). Le rapport de dépendance économique de l'a.-e. est moins élevé pour le comté de Halifax, où il se situe à 2,06 (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002b, p. 62). On observe des écarts semblables en ce qui concerne le rapport de dépendance relié à l'assistance sociale; pour le comté du Cap-Breton, ce rapport est de 6,53 et pour le comté de Halifax, il est de 2,01 (Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2002b, p. 62–63).

Figure E.5 : Rapports de dépendance économique (RDE) de différents comtés de la Nouvelle-Écosse, 1998



Source : *Nova Scotia Statistical Review* (pp. 61–65), par le Nova Scotia Department of Finance, Statistics Division, 2001, Halifax : Nova Scotia Department of Finance.

DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS

Récemment, on a pu lire dans le *Cape Breton Post* un article sur l'« optimisme prudent » exprimé par certains commentateurs de la collectivité au sujet de l'économie régionale (Stewart, 2002). Cet article affirmait qu'en dépit de la difficulté évidente à remplacer les anciens emplois reliés aux industries lourdes du charbon et de l'acier, de nombreux observateurs locaux demeurent optimistes. La croissance de l'emploi dans les centres d'appel a permis de compenser certains des emplois perdus et, malgré l'absence d'un dynamisme économique, la région a réussi à créer plus d'emplois en 2000 qu'en toute autre année de son histoire récente (Stewart).

Malgré cet optimisme, la région est toujours à la recherche de sa raison d'être. Avec la fermeture des mines de charbon et des aciéries, la MRCB est passée d'une économie industrielle à une économie axée sur les services. On ne connaît pas encore toutes les répercussions d'une transition aussi profonde. La croissance du secteur des services a permis de compenser le déclin économique causé par la fermeture des mines et usines, mais on ne connaît pas encore tout le potentiel que recèle le secteur des services.

L'affaiblissement de la base industrielle de la région a empêché la croissance économique de la MRCB et, par conséquent, la municipalité n'a pas pu se développer au même rythme que les autres régions de la province, en particulier la région de Halifax. En septembre 2002, le conseil municipal de la MRCB a voté en faveur de commander une étude sur la faisabilité économique d'un changement de statut pour le Cap-Breton — qui deviendrait par exemple un territoire — comme moyen de s'approprier un plus grand pouvoir décisionnel au sujet de l'utilisation des ressources liées à la viabilité économique de la région.

CONCLUSION

La MRCB a subi un grave revers économique avec la fermeture de SYSCO et de DEVCO. La région souffrait déjà, toutefois, d'un dépérissement économique remontant à plus de 40 ans. La fermeture concrète des principales industries de la région n'a fait que rendre le malaise économique plus évident.

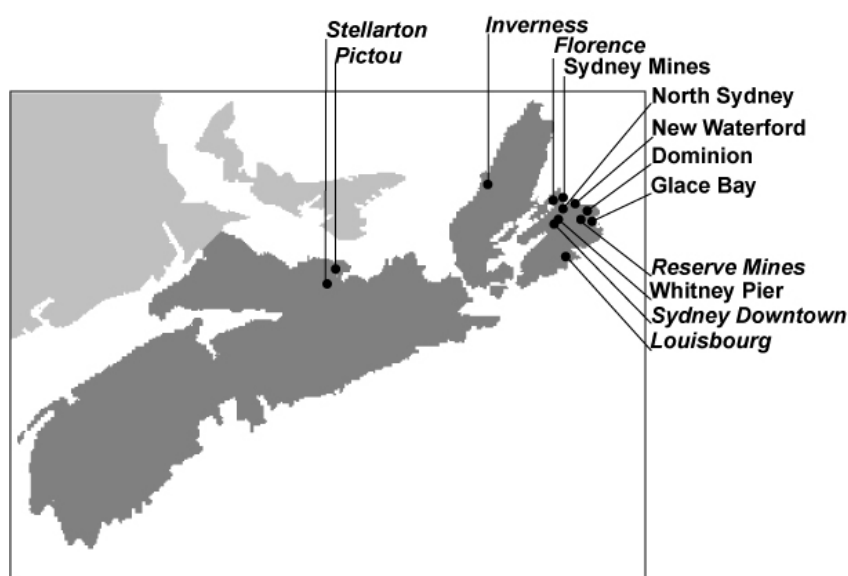
La MRCB est une région en grande transition. Un bon nombre de secteurs pourraient jouer un rôle dans la revitalisation de l'économie de la région, laquelle semble s'être stabilisée avec la croissance des services et du tourisme. À l'heure actuelle, on ne connaît pas bien tout le potentiel que pourraient avoir ces secteurs. Il faudra voir si l'exploitation des ressources pétrolières et gazières en mer pourra venir en aide à l'économie de la région.

Le chemin vers une renaissance économique de la MRCB est certainement tortueux. Toutefois, malgré l'incertitude économique, on conserve un certain optimisme dans l'avenir. Ron MacNeil, directeur du Information Technology Centre du University College of Cape Breton, traduit bien cet optimisme face à l'avenir de l'économie du Cap-Breton, lorsqu'il affirme que le tourisme, la culture et les arts, la force profonde du secteur manufacturier et un système d'éducation solide sont pour lui autant de raisons d'envisager l'avenir avec optimisme (*Cape Breton Post*, 2002, p. A-1).

Annexe F : Les collectivités participant au PIEC

Cette annexe fournit des renseignements concernant les six collectivités participant au programme et les sept collectivités de comparaison, sur les aspects suivants : emplacement ou taille géographique, histoire, infrastructure, établissements d'enseignement et de santé, loisirs et problèmes de l'heure.

Figure F.1 : Le programme du PIEC et les collectivités de comparaison



Note: Les noms des collectivités de comparaison sont indiqués en italique.

COLLECTIVITÉS PARTICIPANT AU PROGRAMME

New Waterford¹

Nota : Le territoire de la New Waterford Social and Economic Action Society englobe les régions géographiques suivantes : New Waterford, Lingan, River Ryan (jusqu'au pont de River Ryan), Scotchtown, New Victoria et Victoria Mines (jusqu'au chemin du lac Kilkenny).

¹Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); Carl Getto's *A Community Profile of Lingan, River Ryan, Scotchtown, New Waterford, New Victoria and Victoria Mines* (2000); *Facilities* (The Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://ns.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003 et *Coal Bowl Classic* (McMullin, 2003), rens. extraits du site <http://www.coalbowl.com>, le 17 février 2003.

New Waterford se trouve du côté est de l'île du Cap-Breton. L'ancienne ville fait environ un mille carré et est entourée de plusieurs collectivités, y compris Lingan, River Ryan, Scotchtown, New Victoria et Victoria Mines. Pour se rendre à New Waterford, il faut passer par River Ryan, puis descendre une côte jusqu'au secteur de la ville, en empruntant la route du littoral, ou passer par Sydney puis à travers les terres jusqu'au chemin Lingan. New Waterford est situé à environ 18 kilomètres de Sydney et à 12 kilomètres de l'aéroport de Sydney.

Avant l'incorporation de la ville de New Waterford, en 1913, la région était connue sous le nom de Barrachois. En 1907, le premier bureau de poste et la première mine étaient ouverts. De 1907 à 1913, plusieurs autres mines ont vu le jour, attirant des émigrants des îles Britanniques et du reste de l'Europe. Jusqu'en 1995, année où la ville a été fusionnée avec d'autres collectivités pour former la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB), New Waterford avait sa propre structure municipale y compris un conseil. La fusion était à cette époque, et continue d'être, une question litigieuse pour certains citoyens.

L'avenue Plummer est la rue principale, où se trouve un petit secteur commercial comprenant des restaurants-minutes, des banques, des bureaux et des dépanneurs. L'épicerie est un peu à l'écart du centre de la ville, sur l'avenue Emerald. L'infrastructure de la ville a considérablement décliné dans les cinq dernières années; un grand nombre d'immeubles sont vacants ou en très mauvais état.

Les établissements d'enseignement de la collectivité sont la Mount Carmel School, la St. Agnes School, la Greenfield Elementary School et le Breton Education Centre (BEC). Le New Waterford Consolidated Hospital compte 31 lits, une salle d'opération et un service des urgences. On retrouve plusieurs organismes de bénévolat, de loisirs et de services dans la région.

Les activités sportives sont importantes dans la vie de la collectivité, et tout particulièrement le soccer, le hockey et le basket-ball. Depuis 25 ans, le BEC est l'hôte d'un tournoi de basket-ball; en 2003, ce tournoi a attiré plus de 165 élèves du secondaire de partout au Canada. Il s'agit d'un événement très médiatisé qui, chaque année, demande la participation d'environ 400 bénévoles.

New Waterford était autrefois la plus grande ville de production houillère de l'est du Canada. On peut voir, sur la rue Baker, un monument dédié à William Davis, un mineur tué pendant une marche de grévistes, le 11 juin 1925. Cet événement est commémoré chaque année le Jour du souvenir des mineurs (Miners' Memorial Day) dans toutes les anciennes villes minières du Cap-Breton. L'histoire minière de la collectivité est également rappelée au Colliery Lands Park, où l'on trouve un monument à la mémoire des victimes d'accidents miniers, un filon de charbon, un site d'exploitation minière typique, une exposition de wagons-trémies, des tables à pique-nique et un kiosque à musique. Les Coal Dust Days de New Waterford, qui célèbrent l'époque de l'exploitation des mines de charbon, ont lieu chaque année en juillet dans ce parc.

En février 2003, une question importante préoccupait les membres de la collectivité : la fermeture éventuelle du service des urgences du New Waterford Consolidated Hospital. Cette fermeture obligerait les résidents de la localité à parcourir plus de 20 kilomètres pour se rendre aux urgences et aux services de consultation externe du Cape Breton Regional Hospital. On a assisté à des protestations véhémentes de la part des résidents, et plusieurs

réunions publiques et manifestations ont été organisées. Bien que la fermeture soit jugée nécessaire par l'autorité sanitaire du district du Cap-Breton en raison d'une pénurie de médecins, la décision finale n'a pas encore été prise.

En mars 2003, le gouvernement fédéral a annoncé une injection de fonds de plus de 1 500 000 \$ dans le développement économique et communautaire de la région de New Waterford. Ces fonds permettront de revitaliser le centre-ville par la New Waterford and District Economic Renewal Association et de construire un nouveau centre d'affaires polyvalent. Le financement sera assuré par l'entremise de la Enterprise Cape Breton Corporation (ECBC) et de la Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA).

Sydney Mines²

Nota : Le conseil communautaire créé aux fins du Projet d'Innovation en emploi communautaire, la Sydney Mines CEIP Association, est responsable du territoire compris à l'intérieur des anciennes limites de la Ville de Sydney Mines. Il est à noter toutefois que ce conseil a aussi approuvé des projets à l'extérieur de ces limites.

La localité de Sydney Mines se trouve sur la rive nord du port de Sydney. Ce secteur, de même que North Sydney et les collectivités avoisinantes telles que Florence et Bras D'Or, est communément appelé « Northside » (le côté nord) par les résidents de la MRCB. On s'y rend en empruntant la route transcanadienne jusqu'au bout ou en passant par la route du littoral qui passe par le secteur riverain de North Sydney.

Sydney Mines s'est développé autour des terrains houillers du port de Sydney. Une mine de charbon a été exploitée sans interruption pendant 100 ans, de 1875 à 1975, et a produit 30 millions de tonnes de charbon. Sur une carte de la région datant de 1863, Sydney Mines est désigné par l'appellation « Lazytown » (la ville de la paresse). Ce nom peu flatteur lui avait été attribué par les fermiers de la région qui, en arrivant en ville pour vendre du lait, des œufs et des légumes, trouvaient très peu de gens dans les rues en raison des horaires de travail des mineurs de la localité. Même si les familles des mineurs se levaient à l'aube en préparation pour le quart de jour, après le départ des hommes pour la mine, les femmes se recouchaient encore un peu.

Une grande partie de l'infrastructure de la ville — égouts, eau, électricité, chaussées revêtues — datent d'environ 1902, année où une aciérie a été ouverte dans la collectivité. En 1932, la population de Sydney Mines a culminé à 10 000 habitants. En raison de l'industrialisation rapide de la ville, Sydney Mines a été le premier endroit en Amérique du

²Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Sydney Mines Home Page* (sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/bec/cbtoursm/sydmines.htm>, le 21 février 2003; *The Sydney Mines Homepage* (Creative Communications, sans date), rens. extraits du site <http://www.creativecommunications.ca/sydneymines>, le 20 février 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

Nord à être doté d'un système téléphonique commercial. Ce système reliait le bureau de la compagnie charbonnière, la mine, le magasin, la maison des dirigeants, le bureau de poste et le bureau de télégraphe.

Comme dans d'autres collectivités de la MRCB, la population de Sydney Mines est à la baisse. Bien que l'apparence et l'infrastructure de la ville aient décliné au cours des cinq dernières années, les résidents de la localité signalent aujourd'hui une reprise de l'activité. Des travaux de réparation des routes et un projet de revitalisation de la rue principale sont en cours sous la direction de la Sydney Mines Renewal Association.

En 1989, on a rénové l'ancien bureau de poste de Sydney Mines, construit en 1904, qui sert dorénavant de bureau municipal et constitue le point d'intérêt du centre-ville de Sydney Mines. Le poste de police de la collectivité se trouve également dans un immeuble historique rénové, soit l'ancienne gare du CN, construite en 1904 et rénovée en 1994. La place commerciale, un complexe moderne qui abrite un café-restaurant, une bibliothèque et des bureaux, est très active. Un certain nombre de magasins d'artisanat situés un peu partout dans la ville offrent des articles produits localement. Dans le secteur commercial du centre-ville, on trouve une épicerie, une pharmacie, une boulangerie, des banques, des postes d'essence et une succursale de la bibliothèque.

Les établissements d'enseignement sont le Memorial High School, situé dans le Northside Industrial Park, et la Jubilee Elementary School, un établissement tout neuf qui sert de plus en plus de lieu de rassemblement pour la collectivité. On trouve également le Northside Learning Centre, un établissement d'enseignement parallèle destiné aux élèves à faible risque, ainsi que la St. Joseph Elementary School et la Sydney Mines Junior High School. Le Northside General Hospital, où l'on peut obtenir des soins d'urgence et des soins ambulatoires, est localisé sur la rue Purves à North Sydney. Les services qui y sont offerts sont complétés par une clinique de santé locale et un centre de soins de longue durée et de réadaptation, le Harbour View Hospital.

Parmi les installations récréatives, mentionnons la piscine Northside et un complexe sportif sur la rue Brown, avec terrains de base-ball et courts de tennis. On trouve une plage non exploitée au bout de la rue MacLean, donnant sur le port de Sydney. Un monument érigé sur la rue principale rend hommage aux hommes qui ont péri dans les mines de charbon locales.

Sydney Mines célèbre les Colliery Days (Jours des mines de charbon) chaque été en août et organise, à l'automne, une course appelée « Johnny Miles Road Race » dans le cadre des célébrations appelées « Last Call for Summer ». La plupart de ces activités ont lieu au Miners' Memorial Park sur la rue Pitt.

Récemment, la Sydney Mines Renewal Association a reçu des fonds pour entreprendre, en collaboration avec les trois paliers de gouvernement et le secteur privé, la phase III du réaménagement du noyau commercial de la collectivité. Ce projet prévoit l'amélioration de l'infrastructure existante, des travaux d'aménagement paysager, l'amélioration de l'éclairage, la restauration des façades des commerces, la création d'espaces verts et un programme de signalisation.

Dominion³

Dominion est également une ancienne ville minière. D'après le Recensement de 2001, sa population se chiffre à 2 144 habitants, pour 865 habitations. Cette collectivité est située le long du littoral et abrite un parc provincial, le Dominion Beach Park. À partir de Dominion, la route 28 continue jusqu'à Glace Bay.

Dominion est entouré des collectivités de Glace Bay, Gardiner Mines et Reserve Mines, et ses résidents se voient nettement comme une collectivité bien distincte. La collectivité a d'importantes racines italiennes, comme en témoignent les noms de famille et les noms des lieux de rassemblement.

Les établissements d'enseignement de Dominion sont la MacDonald Elementary School et la MacDonald High School, installation qui abrite les classes de la 7^e à la 12^e années. Les résidents fréquentent les établissements de soins de santé de Glace Bay ou de Sydney.

Dominion Beach est une importante zone récréative; c'est là que se tiennent, en août de chaque année, les Dominion Seaside Days. On y trouve des tables à pique-nique et une aire de baignade surveillée, ainsi qu'une promenade de bois ouverte toute l'année et très fréquentée par les résidents.

Les membres de la collectivité ont récemment été appelés à intervenir contre la décision du gouvernement provincial de fermer et de ne pas reconstruire l'école secondaire locale, la MacDonald Complex, jugée dangereuse à cause d'un affaissement du sol. Cette école de 300 élèves, relativement neuve, servait également de lieu de rassemblement communautaire et comportait les installations d'éducation physique utilisées par l'école élémentaire située à proximité.

³Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbri.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Metro Cape Breton* (Destination Nova Scotia, sans date), rens. extraits du site <http://www.destination-ns.com/common/trails/areaID.asp?AreaID=7C>, le 16 février 2003; « Communautés de la Nouvelle-Écosse » (Industrie Canada, sans date), rens. extraits du site http://broadband.gc.ca/maps/bbmaps_fr/NS.html, le 18 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999) et *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

Glace Bay⁴

Nota : Le secteur couvert par la Glace Bay Community Improvement Society est défini par les limites de l'ancienne Ville de Glace Bay.

Glace Bay, située sur la côte nord-est du Cap-Breton, est également une ancienne ville d'exploitation houillère. Son nom vient du français et lui a été attribué à cause des glaces flottantes que l'on trouvait dans le port. Les collectivités avoisinantes sont Sterling, Hub, Caledonia, McKay's Corner et Passchendale. Glace Bay se trouve à environ 20 kilomètres de Sydney.

Bien que l'arrivée des premiers colons remonte à 1818, la ville n'a été incorporée qu'en 1901. À cette époque, on trouvait cinq mines de charbon à Glace Bay. En 1902, le premier message radio transatlantique a été envoyé de Table Head à Poldhu, en Angleterre, par Guglielmo Marconi. Cet événement est commémoré au lieu historique national Marconi, où l'on peut visiter un petit musée.

La collectivité s'est jointe à la MRCB en 1995. Selon certains résidents, cette fusion ainsi que la fermeture des mines de charbon ont été deux des causes de la baisse de la population et de la perte d'infrastructures et de services. Les membres de la collectivité se sont ralliés pour former le Glace Bay and Area Committee qui, avec la participation de la Cape Breton County Economic Development Authority, a commandé l'élaboration d'un plan stratégique pour le développement économique de la région. Ce plan a été préparé et présenté en juin 2000 par Dillon Consulting.

Le cœur du centre-ville (la rue principale et les pâtés avoisinants) sont en déclin, mais l'installation d'un grand centre d'appel, Stream International, sur la rue Union a entraîné la revitalisation du secteur. Les restaurants et les commerces de détail ont remarqué les bienfaits apportés par la présence des employés de Stream, dont un bon nombre vivent à Glace Bay. Également au centre de la localité, on trouve le théâtre Savoy, un centre d'arts de la scène rénové grâce au soutien de la collectivité à la suite de l'incendie qui l'avait ravagé en 1991. Le théâtre Savoy se trouve au même endroit depuis sa création dans les années 20.

Le Bayplex est un vaste centre récréatif, où l'on trouve une patinoire avec des estrades de 500 places, une piste de marche, une salle communautaire, des comptoirs alimentaires, un bar-salon et des salles de réunion. Le secteur compte sept écoles — une école secondaire, trois écoles secondaires de premier cycle et trois écoles élémentaires. Deux établissements de soins de santé, le Glace Bay Health Care, qui dispense des soins actifs aux résidents de Glace

⁴Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbri.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *A Strategic Economic Development Plan for the Glace Bay and Area* (Dillon Consulting, 2000); *Town History* (Glace Bay Summerfest Committee, 2002), rens. extraits du site <http://www.glacebay2001.ca/history.htm>, le 26 février 2003; *Facilities* (The Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003; et *Facilities* (Bayplex, 2003), rens. extraits du site <http://www.bayplex.ca>, le 3 mars 2003.

Bay et des environs, et le Taigh Na Mara, un établissement de soins de longue durée, sont gérés par la Cape Breton Regional Health Authority.

Récemment, la Glace Bay Heritage Museum Society a rénové l'ancien hôtel de ville, situé sur la rue principale, et y a établi un musée du patrimoine actuellement en activité. Le site Web de la Société indique qu'en installant le musée dans le seul vieil édifice restant, presque aussi ancien que la ville elle-même, elle cherche à renouer avec le passé, à sensibiliser la population à l'histoire et à l'identité de la ville et à en faire un important point d'intérêt au Cap-Breton.

North Sydney⁵

Nota : Les limites de la North Sydney–Barra Community Development Association ont été fixées de manière à englober l'ancienne Ville de North Sydney, ainsi que l'ancien comté du Cap-Breton entourant la ville, dans la collectivité de Barra jusqu'au détroit de Barra.

North Sydney, situé sur la rive nord du port de Sydney, se trouve à 23 kilomètres de Sydney et à 38 kilomètres de l'aéroport de Sydney. Parmi les collectivités avoisinantes, on trouve Centreville, Sydney Mines, Point Edward, Bras D'Or et Edwardsville.

North Sydney a été colonisé dès 1785 par des pionniers européens et des Loyalistes. Depuis toujours, la collectivité est un port de mer; elle a servi de centre de transport important pour l'industrie du charbon des environs. La pêche joue également un rôle capital dans l'économie locale.

On trouve deux secteurs d'affaires, sur la rue King et la rue Commercial, qui comptent un certain nombre de magasins de détail et de services, y compris des restaurants-minutes et autres restaurants, des épicerie, des quincailleries et de petites boutiques. Les problèmes d'infrastructure communs à bon nombre des collectivités de la MRCB sont récemment devenus le point de mire d'un groupe de citoyens préoccupés qui se sont attelés à un projet de revitalisation du centre-ville.

North Sydney est le point de départ des plus grands traversiers pour voyageurs de la côte est de l'Amérique du Nord. Le MV Caribou et son navire-jumeau, le MV Smallwood, ainsi qu'un nouveau navire, le Leif Erickson, font la navette entre North Sydney et Terre-Neuve; ce service avait débuté à North Sydney en 1898.

Les principales industries de la région sont la transformation du poisson et le secteur manufacturier. Plusieurs entreprises spécialisées dans les domaines suivants – fabrication d'appareils électroniques, imprimerie, entretien de petits moteurs, plastiques et

⁵Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (The Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; *The North Sydney Community Portal* (Business Improvement and Development Association (BIDA), Northside, 2002), rens. extraits du site <http://www.northsydney.ns.ca/index2.html>, le 6 mars 2003; et *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

télé-enseignement – se sont installées dans le parc industriel Northside. Une grande école secondaire, la Memorial Composite, est également située à cet endroit et accueille des élèves de Sydney Mines ainsi que de North Sydney et des environs.

La localité compte également trois écoles élémentaires et une école secondaire de premier cycle, la Thompson Junior High School. Les établissements de soins de santé sont le Northside General Hospital et le Taigh Solas, un centre de soins de longue durée situé dans l'hôpital.

Les festivals les plus importants sont les célébrations de la fête du Canada et l'Exposition du Cap-Breton qui a lieu chaque année durant la troisième semaine d'août. De plus, le Bartown Festival, tenu en juillet, célèbre les racines historiques de la collectivité, qui s'appelait Bar Town dans les années 1800, en raison d'une grande barre de sable qui s'avance dans le port. Sur la façade portuaire, on trouve plusieurs promenades de bois et une petite aire récréative, Munro Park.

Whitney Pier⁶

Nota : La District 7 Innovation Project Association (le conseil du PIEC de Whitney Pier) s'est fixé pour limite le territoire compris dans le district 7 de la MRCB, qui englobe Whitney Pier, Lingan Road, Victoria Mines et South Bar.

Whitney Pier est situé du côté est du port de Sydney, et couvre une superficie triangulaire de sept milles carrés dans le coin nord-est de Sydney. La jetée (ou « pier ») est reliée au reste de Sydney par un passage supérieur qui surplombe la voie ferrée entre l'ancienne aciérie et les fours de cokerie. Whitney Pier est reconnu comme une collectivité distincte sur le plan matériel et social aussi bien par les résidents que par les non-résidents, ainsi que par les collectivités avoisinantes de Lingan Road et de South Bar.

Whitney Pier a été fondé par des groupes appartenant à diverses cultures au début du 20^e siècle, qui y avaient été attirés par les industries de l'acier et du charbon. Actuellement, à Whitney Pier, on trouve des descendants ukrainiens, polonais, italiens, africains, antillais et quelques familles appartenant aux Premières nations, ce qui fait de Whitney Pier l'une des collectivités les plus diversifiées sur le plan ethnique à l'est de Montréal.

Whitney Pier a été profondément touché par la fermeture des mines de charbon et des aciéries au Cap-Breton. Même si l'infrastructure et le noyau de la ville, situé sur le chemin Victoria, ont quelque peu périclité, la collectivité a connu diverses améliorations, notamment

⁶Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbri.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Whit-Lin Shore* (Supracore Technologies, sans date), rens. extraits du site <http://www.whitneypier.ca/enter.php>, le 11 mars 2003; « Whitney Pier » (Campbell, sans date), rens. extraits du site <http://collections.ic.gc.ca/virtualtours/wpindex.html>, le 12 mars 2003; « Whitney Pier » (Vernon, Duchanan, & Wall, 1998), rens. extraits du site <http://faculty.uccb.ns.ca/pierscape98/pier.htm>, le 10 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

le lancement de petites entreprises, la revitalisation des parcs et un programme d'embellissement.

Les élèves de la collectivité fréquentent une école secondaire de premier cycle, la Whitney Pier Memorial, et une grande école élémentaire, Harbourside, qui a ouvert en septembre 2000 pour remplacer cinq petites écoles communautaires. Le nettoyage entrepris sur l'ancien emplacement de la Sydney Steel Corporation (SYSCO) a soulevé des inquiétudes au sujet de la santé et de la sécurité des enfants fréquentant l'école, située à proximité.

Pour leurs besoins en santé, les résidents doivent se rendre au Cape Breton Regional Hospital, situé à Sydney, ou à la Pier Medical Clinic. Les installations récréatives de la localité comprennent le District 7 Forum et Neville Park, où ont lieu les parties de base-ball et de soccer; il faut également mentionner les marchés aux puces tenus régulièrement et le pique-nique annuel de la Légion. Un certain nombre de festivals sont également organisés dans la collectivité, dont le Whitney Pier Festival of Visual Arts, un festival polonais et un festival antillais.

Les membres de la collectivité se mobilisent fréquemment pour s'attaquer aux problèmes environnementaux, résultats de nombreuses décennies d'exploitation minière et de fabrication d'acier. Depuis 2000, la collectivité lutte pour empêcher l'établissement d'un site d'enfouissement de déchets solides dans sa zone récréative de Blueberry Hill. Les autres problèmes de l'heure sont la contamination des sols et la pollution des eaux dans les environs.

COLLECTIVITÉS DE COMPARAISON

Florence⁷

Située au nord-ouest de Sydney Mines, cette collectivité s'est développée autour d'une mine creusée par la Nova Scotia Steel and Coal Company aux alentours de 1903. D'abord connue sous le nom de Cox dans les années 1800, elle a été rebaptisée en 1905 du nom de l'épouse de D. D. McKenzie, député fédéral. Florence couvre une superficie d'environ 4,73 kilomètres carrés. Les collectivités avoisinantes sont Bras D'Or, Mill Creek, Alder Point et North Sydney.

La Florence Elementary School et la Dr. T. L. Sullivan Memorial Junior High School, situées dans la localité avoisinante de Bras D'Or, accueillent les élèves de la collectivité. Les

⁷Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; « Communautés de la Nouvelle-Écosse » (Industrie Canada, sans date), rens. extraits du site http://broadband.gc.ca/maps/bbmaps_fr/NS.html, le 18 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (The Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

soins de santé sont fournis par le Northside General Hospital, à North Sydney. Les résidents ont également accès au Cape Breton Regional Hospital, localisé à Sydney.

Louisbourg⁸

La collectivité de Louisbourg se trouve sur la côte sud-est de l'île du Cap-Breton, dans un port vaste et bien abrité. La forteresse de Louisbourg, située à proximité, est un lieu historique géré par Parcs Canada. Chaque été, des animateurs font revivre la forteresse pour le bénéfice des résidents et des touristes. Les collectivités avoisinantes sont Catalone, Kennington Cove, Main-a-Dieu et New Boston.

En 1587, les Anglais ont été les premiers Européens à accoster au port de Louisbourg. Au 18^e siècle, Louisbourg était le troisième port de mer le plus actif sur le continent. En 1745, il a été assiégé par les troupes de la Nouvelle-Angleterre, puis par les troupes britanniques en 1758. Parmi les industries traditionnelles de la région, mentionnons l'expédition de charbon, la pêche à l'espadon et la pêche et le traitement du homard, du crabe et de la morue.

Aujourd'hui, on trouve à Louisbourg un secteur commercial, sur la rue principale, et qui consiste principalement en restaurants, boutiques de cadeaux et hébergement touristique. Louisbourg compte une seule école, la George D. Lewis School, qui accueille les élèves de niveau primaire jusqu'à la 9^e année, de Louisbourg et des environs. Des entreprises de traitement et de distribution de fruits de mer, sises dans le secteur riverain, fonctionnent de façon saisonnière.

Du côté des loisirs, mentionnons le Sydney & Louisburg Railway Museum, le Louisbourg Lighthouse, Kennington Cove Beach et une promenade de bois. En outre, le théâtre de Louisbourg, construit dans le style des théâtres du 17^e siècle et situé dans le cœur de la ville, présente divers spectacles l'été et l'automne.

⁸Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rends. extraits du site <http://www.cbri.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rends. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rends. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rends. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Louisbourg* (Moran Dan Productions, sans date b), rends. extraits du site <http://louisbourg.com>, le 19 mars 2003; « Ville de Louisbourg » (L'Institut de Louisbourg, sans date), rends. extraits du site <http://fortress.uccb.ns.ca/homefr/about.htm>, le 17 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rends. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rends. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

Reserve Mines⁹

Reserve Mines, un ancien secteur minier, est situé entre l'aéroport de Sydney et la collectivité de Glace Bay. Les collectivités avoisinantes sont notamment Tompkinsville, Mackays Corner et Steeles Hill. Bien qu'elle tire son nom des vastes réserves de charbon qu'elle renferme, Reserve Mines est mieux connu pour son lien avec les coopératives et le mouvement Antigonish, lancé par le père Jimmy Tompkins. C'est à Reserve Mines que s'est ouverte la première caisse d'épargne et de crédit de la Nouvelle-Écosse, en 1933. Ses premiers adhérents étaient les travailleurs des mines de charbon locales et les habitants des environs.

On attribue également au père Tompkins, prêtre de la paroisse catholique romaine de St. Joseph à partir de 1934, le lancement du mouvement de l'éducation des adultes au Cap-Breton grâce à la création, en 1935, de la première bibliothèque publique du Cap-Breton. Son travail à Reserve Mines a débouché sur le premier projet d'habitations coopératif autonome en Amérique du Nord.

Aujourd'hui, Tompkins Place, un édifice construit en 1993 par un groupe communautaire sans but lucratif, abrite la caisse d'épargne locale, la bibliothèque Tompkins Memorial et le musée Tompkins. Une école élémentaire, Tompkins Memorial, dessert également la collectivité.

Centre-ville de Sydney¹⁰

Nota : Aux fins de la recherche, Sydney Downtown a été défini comme étant le territoire délimité par l'autoroute 125 au sud, le chemin Kings/Esplanade à l'ouest, la rue Louisa au nord et la rue Welton (au coin de l'avenue Vulcan) à l'est. [Secteurs de dénombrement 052–055, 057–063, 065–068, 070, 071, 101–107]

⁹Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; « Reserve Mines and Tompkinsville » (TGIS Multimedia, sans date), rens. extraits du site <http://collections.ic.gc.ca/co-op/glacsb.htm>, le 18 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et Cape Breton: *Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

¹⁰Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Features* (Centre 200, sans date), rens. extraits du site <http://www.centre200.ca/features.html>, le 17 mars 2003; *Sydney, Cape Breton* (Moran Dan Productions, sans date c), rens. extraits du site <http://sydney.capebretonisland.com>, le 19 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et Cape Breton: *Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

Sydney est situé dans un port vaste et bien abrité de la côte est de l'île du Cap-Breton. Le secteur du centre-ville est formé d'un district commercial sur les rues George, Charlotte et Esplanade, qui s'étend parallèlement au port et aux rues Prince et Welton, et perpendiculairement à la rue George. Les collectivités avoisinantes sont Whitney Pier, Westmount, Coxheath et Sydney River. L'administration de la municipalité régionale du Cap-Breton siège à Sydney et compte un maire et 16 conseillers. Les bureaux sont situés au Civic Centre, sur la rue Esplanade.

À la suite de sa fondation en 1785 par le colonel J. F. W. DesBarres, Sydney a d'abord été colonisé par des Loyalistes venus de l'État de New York, ainsi que par des immigrants des hautes terres d'Écosse. Sydney a connu une période de forte croissance économique au début du siècle dernier grâce à la construction d'une aciérie par la Dominion Steel and Coal Company à Whitney Pier, qui était alors la plus importante usine d'acier autonome d'Amérique du Nord.

Le centre-ville de Sydney compte plusieurs établissements d'enseignement, dont la Shipyard Elementary School, le Sherwood Park Education Centre, la Colby School, la Sydney Academy et la Holy Angels High School. Le bureau central du conseil scolaire régional du Cap-Breton et de Victoria est également situé dans ce secteur. La population y trouve divers établissements de soins de santé, dont plusieurs cliniques et cabinets de médecins, ainsi que le Cape Breton Regional Hospital, localisé à l'extrémité sud de la rue George.

Les zones et lieux récréatifs sont Wentworth Park, une promenade de bois, le Sydney Forum et le Cape Breton Centre for Heritage and Science. En outre, Centre 200, un centre de congrès et de spectacles de 6 500 sièges, présente des concerts, événements sportifs et autres durant toute l'année.

Les événements annuels sont Action Week, un festival de musique, de sports et d'événements spéciaux qui a lieu durant la première semaine d'août, et le Celtic Colours International Festival, qui célèbre la musique et la danse celtiques et se déroule à plusieurs endroits sur l'île en octobre.

Inverness¹¹

Le village d'Inverness est situé du côté ouest de l'île du Cap-Breton, dans le comté d'Inverness. Les collectivités avoisinantes sont Deepdale, Broad Cove, Strathlorne et Campbelton.

¹¹Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Welcome to Inverness* (Inverness Education Centre, sans date), rens. extraits du site <http://www.inverness.ednet.ns.ca>, le 19 mars 2003; *Welcome to the Municipality of the County of Inverness* (Municipality of the County of Inverness, sans date), rens. extraits du site <http://www.invernessmunicipality.com>, le 19 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et *Cape Breton Nova Scotia Online, Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

L'exploitation minière a joué un grand rôle dans la composition actuelle de cette collectivité. Au début du siècle dernier, les mines d'Inverness ont attiré des travailleurs d'Écosse, d'Irlande, de France, de Russie et de Belgique. En 1958, la dernière mine a fermé et Inverness est tombé en récession. Un grand nombre de ceux qui sont restés dans la collectivité dépendaient de l'industrie de la pêche comme moyen de subsistance.

Au début des années 90, les quais ont été agrandis pour donner un meilleur service aux pêcheurs de crabe et de thon. Les usines de transformation fonctionnent de façon saisonnière. Les groupes communautaires de la région cherchent des moyens de développer la collectivité par le tourisme et l'industrie des services.

Les établissements d'enseignement sont le Inverness Education Centre, construit en 1964, et la Inverness Academy, érigée en 1991. Les résidents jouissent d'un hôpital de 50 lits, le Inverness Consolidated Memorial Hospital, ouvert en 1977.

Le village compte plusieurs magasins et restaurants, un détachement de la GRC, de l'hébergement touristique et une banque. Les lieux récréatifs sont un stade et la plage d'Inverness, une aire de baignade surveillée donnant sur le golfe du Saint-Laurent. La région offre d'autres activités de loisirs, comme l'équitation, la randonnée, le camping et le ski. Le Inverness Gathering, un festival d'une durée d'une semaine, a lieu chaque année en juillet.

Pictou¹²

La ville de Pictou, située sur la côte nord-ouest de la Nouvelle-Écosse continentale, est connue comme le « berceau de la nouvelle Écosse » car c'est là où sont débarqués les premiers arrivants écossais en 1773.

L'aéroport international de Halifax se trouve à environ 150 kilomètres de Pictou. La route transcanadienne, qui relie plusieurs autoroutes du Canada et des États-Unis, débouche à Pictou à partir du Nouveau-Brunswick.

Pictou abrite le siège social et l'usine de Grohmann Knives, qui fabrique des produits faits à la main depuis plus de 35 ans et qui est encore aujourd'hui une entreprise familiale.

Quatre écoles accueillent les élèves locaux : la Pictou Academy, la McCulloch Junior High School, la Pictou Elementary School et la West Pictou District High School. Les résidents ont accès à un hôpital, le Sutherland Harris Memorial Hospital.

¹²Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrl.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date), rens. extraits du site <http://www.capecbretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date a), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Town of Pictou* (Town of Pictou, sans date), rens. extraits du site <http://www.townofpictou.com>, le 18 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

Parmi les événements communautaires spéciaux, mentionnons les New Scotland Days, à la mi-septembre, le Tartan Day et un festival annuel de musique bluegrass. La région compte un certain nombre de parcs, dont le Caribou Provincial Park et le Waterside Beach Provincial Park, ainsi que des terrains de camping et des pistes de randonnée.

Les installations récréatives sont un terrain de golf, des courts de tennis, un club de curling et une piscine.

Stellarton¹³

Le filon de charbon Foord, d'une épaisseur de 48 pieds, découvert au début des années 1790, a été une ressource déterminante pour Stellarton pendant bien des années. Aujourd'hui, cette ville abrite le siège social de la société Sobey's. Les magasins d'alimentation Sobey's et les centres commerciaux appartenant à Sobey's sont répartis d'un bout à l'autre du Canada; cette société possède également le théâtre Empire et la chaîne de pharmacies Lawton's.

Le quartier des affaires est concentré sur la rue Foord et compte divers établissements commerciaux, des cabinets de dentistes, de vétérinaires et d'avocats ainsi que des hôtels et des restaurants. La ville a deux écoles élémentaires, une école intermédiaire et une école secondaire. De plus, Stellarton abrite le campus de Pictou du Nova Scotia Community College. La collectivité a accès au Aberdeen Hospital, situé à New Glasgow, ainsi qu'à des cabinets de médecins et à des cliniques.

La localité offre des activités spéciales et des programmes aux jeunes, aux adultes et aux personnes âgées. Elle compte des terrains de base-ball et de soccer, une patinoire extérieure, des terrains de jeu, des courts de tennis, une piste de randonnée et la patinoire Stellarton Memorial. Le festival Stellarton Homecoming est le principal événement de l'été.

¹³Les renseignements concernant cette localité sont tirés des sources suivantes : *Branches* (Cape Breton Regional Library, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbri.ca/about/branches.html>, le 17 mars 2003; *Cape Breton Showcase* (Moran Dan Productions, sans date a), rens. extraits du site <http://www.capebretonet.com>, le 16 février 2003; *Contact Info: Schools* (Cape Breton Victoria District School Board, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, le 5 mars 2003; *Councillors* (Cape Breton Regional Municipality, sans date), rens. extraits du site <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, le 17 février 2003; *Pictou County Visitors Guide* (Pictou County Tourist Association, sans date), rens. extraits du site <http://www.tourismpictoucounty.com/pages/stellarton.html>, le 18 mars 2003; *Stellarton.com* (Pictou Regional Development Commission, sans date), rens. extraits du site <http://www.prdc.com/prdc/pages/profile.html>, le 18 mars 2003; *Welcome to the Town of Stellarton* (Town of Stellarton, sans date), rens. extraits du site <http://www.town.stellarton.ns.ca/default.htm>, le 13 mars 2003; *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview* (Cape Breton Regional Municipality, 1999); *Economic Impact of the Devco Closure* (Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd., 1999); *Our View: Cape Breton County: A Community in Crisis* (Nova Scotia Teachers Union, 1999); *Facilities* (Cape Breton District Health Authority, 2002), rens. extraits du site <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, le 17 février 2003; et *Cape Breton: Communities* (Nova Scotia Online, 2003), rens. extraits du site <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, le 17 février 2003.

Tableau F.1 : Profil des collectivités – population, habitations et évaluations des propriétés résidentielles, 2001

| Région | Population | Habitations | Évaluations des propriétés résidentielles (million \$) |
|--------------------------------------|------------|-------------|--|
| Collectivités de la MRCB | | | |
| Comté de Cap-Breton | 38 077 | 16 742 | 1 067 |
| Dominion | 2 144 | 865 | 35 |
| Florence | 1 628 | 645 | 27* |
| Glace Bay | 16 984 | 6 970 | 271 |
| Louisbourg | 1 071 | 479 | 17 |
| New Waterford | 6 944 | 2 846 | 103 |
| North Sydney | 6 158 | 2 545 | 116 |
| Sydney | 18 843 | 8 662 | 464 |
| Sydney Mines | 6 982 | 2 844 | 120 |
| Reserve Mines | 1 990 | 780 | 28* |
| Whitney Pier | 5 142 | 2 113 | 116* |
| Première nation Eskasoni | 2 741 | 753 | n.d. |
| Première nation Membertou | 621 | 217 | n.d. |
| MRCB | 109 330 | 46 461 | 2 250 |
| Collectivités hors de la MRCB | | | |
| Inverness (Sub. A) | 6 009 | 2 370 | 50** |
| Pictou | 3 875 | 1 570 | 80 |
| Stellarton | 4 809 | 1 985 | 102 |

Sources : *The Cape Breton Regional Municipality at the End of the 20th Century: A Demographic and Economic Overview*, par la Cape Breton Regional Municipality, 1999, Sydney, N.-É. : municipalité régionale du Cap-Breton, Service de planification; *Profil des communautés 2001*, par Statistique Canada, 2003, renseignements extraits le 16 juillet 2003 du site http://www12.statcan.ca/francais/profil01/PlaceSearchForm1_f.cfm; et *Service Nova Scotia — Vital Statistics — 2001 Annual Report*, par Service Nova Scotia and Municipal Relations, 2003, renseignements extraits le 10 juillet 2003, du site <http://www.gov.ns.ca/snsmr/vstat/annualreports/2001/table3.asp>.

Notes : Les statistiques de 2001 portant sur la population et les habitations de Florence et de Reserve Mines ont été tirées des totaux du comté de Cap-Breton.
 Les statistiques de 2001 portant sur la population et les habitations de Whitney Pier sont tirées des totaux de Sydney.
 Calculs de la population et des habitations estimés pour 2001 par le Service de planification de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB); les estimations étaient nécessaires en raison de changements apportés en 2001 aux limites des aires de dissémination par Statistique Canada.
 n.d. = non disponible
 *Les évaluations des propriétés résidentielles ont été fournies par la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB). Les évaluations pour Whitney Pier couvrent le secteur du District 7. Le District 7 est un arrondissement municipal de la MRCB. Les chiffres pour les évaluations du ont été avancés par la MRCB et touchent une région comprenant une partie de Sydney et du comté de Cap-Breton. Dans le présent tableau, le total des évaluations pour le District 7 est également compris dans les chiffres de Sydney et du comté de Cap-Breton.
 **Le total représente les évaluations des propriétés résidentielles dans le District 6. Le District 6 englobe la communauté d’Inverness.

Annexe G : Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue

Tableau G.1 : Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue

| Caractéristiques | Assurance-emploi | Aide sociale |
|--|------------------|--------------|
| Caractéristiques personnelles | | |
| Sexe (%) | | |
| Femmes | 41,6 | 61,8 |
| Hommes | 58,4 | 38,2 |
| Âge (%) | | |
| Moins de 20 ans | 0,6 | 1,7 |
| 20 à 24 ans | 8,7 | 14,3 |
| 25 à 34 ans | 21,5 | 29,3 |
| 35 à 44 ans | 28,7 | 33,9 |
| 45 à 54 ans | 33,0 | 17,6 |
| 55 ans et plus | 7,5 | 3,1 |
| Âge moyen (en années) | 40,3 | 35,7 |
| État civil (%) | | |
| Célibataires, jamais marié(e)s | 26,8 | 52,2 |
| Marié(e)s ou conjoint(e)s de fait | 58,2 | 18,6 |
| Séparé(e)s | 6,2 | 13,7 |
| Divorcé(e)s | 8,0 | 14,3 |
| Veuf(ve)s | 0,8 | 1,4 |
| Études (%) ^a | | |
| Diplôme d'études secondaires | 69,0 | 60,7 |
| Diplôme d'études collégiales | 17,3 | 12,6 |
| Diplôme d'une école de métiers ou de formation professionnelle | 43,7 | 36,9 |
| Certificat d'apprentissage | 12,4 | 4,9 |
| Diplôme universitaire | 5,0 | 1,8 |
| Autre diplôme/attestation d'études | 17,4 | 17,4 |
| Composition du ménage et revenu du ménage (%) | | |
| Nombre de personnes dans le ménage | | |
| 1 personne | 7,3 | 11,7 |
| 2 personnes | 29,0 | 30,9 |
| 3 personnes | 29,2 | 29,1 |
| 4 personnes | 21,7 | 17,9 |
| 5 personnes | 10,1 | 7,6 |
| 6 personnes ou plus | 2,7 | 2,9 |
| Nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage | | |
| Aucun | 55,3 | 38,1 |
| 1 enfant | 22,7 | 26,8 |
| 2 enfants | 15,7 | 22,5 |
| 3 enfants | 5,3 | 10,7 |
| 4 enfants ou plus | 1,0 | 1,9 |

(suite)

Tableau G.1 : Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | Aide sociale |
|---|-------------------------|---------------------|
| Âge de l'enfant le plus jeune du ménage | | |
| Moins de 3 ans | 16,4 | 23,1 |
| De 3 ans à moins de 6 ans | 18,4 | 22,8 |
| De 6 ans à moins de 13 ans | 34,2 | 36,3 |
| De 13 ans à moins de 18 ans | 31,0 | 17,8 |
| Nombre d'adultes contribuant au revenu du ménage | | |
| 1 adulte | 30,0 | 67,6 |
| 2 adultes | 58,2 | 22,6 |
| 3 adultes | 8,4 | 7,2 |
| 4 adultes ou plus | 3,5 | 2,5 |
| Revenu du ménage | | |
| Moins de 10 000 \$ | 10,8 | 58,6 |
| 10 000 \$ à 19 999 \$ | 31,4 | 35,9 |
| 20 000 \$ à 29 999 \$ | 22,9 | 3,5 |
| 30 000 \$ à 39 999 \$ | 17,5 | 1,9 ^b |
| 40 000 \$ à 49 999 \$ | 9,4 | s.o. |
| 50 000 \$ à 59 999 \$ | 4,2 | s.o. |
| 60 000 \$ à 69 999 \$ | 2,3 | s.o. |
| 70 000 \$ ou plus | 1,5 | s.o. |
| Parents vivant au Cap-Breton, à l'exclusion de ceux du ménage | 97,0 | 97,3 |
| Caractéristiques liées à l'emploi | | |
| Nombre d'années dans un emploi rémunéré ou une entreprise depuis l'âge de 16 ans (%) | | |
| N'ont jamais travaillé | 0,0 | 9,9 |
| Moins d'un an | 3,7 | 20,1 |
| 1 à 2 ans | 3,0 | 10,5 |
| 3 à 5 ans | 9,4 | 14,3 |
| 6 à 9 ans | 9,9 | 12,3 |
| 10 ans ou plus | 74,0 | 33,0 |
| Nombre de sociétés où les sujets ont travaillé dans les cinq dernières années (%) | | |
| N'ont pas travaillé dans les 5 dernières années | 0,5 | 32,0 |
| 1 société | 37,8 | 31,1 |
| 2 à 3 sociétés | 43,9 | 25,5 |
| 4 à 5 sociétés | 13,7 | 8,0 |
| 6 sociétés ou plus | 4,0 | 3,5 |
| Industrie dans laquelle ils ont travaillé en dernier (%) | | |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 3,3 | 1,6 |
| Exploitation minière | 7,7 | +++ |
| Services publics | +++ | 0,0 |
| Construction | 10,8 | 13,5 |
| Fabrication | 19,3 | 8,9 |
| Commerce de gros | 1,6 | +++ |
| Commerce de détail | 10,6 | 15,9 |
| Transport et entreposage | 3,5 | 3,3 |

(suite)

Tableau G.1 : Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | Aide sociale |
|--|-------------------------|---------------------|
| Information et industries culturelles | 0,8 | 1,1 |
| Finances, assurances et immobilier | 1,1 | +++ |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 3,2 | 2,2 |
| Soutien administratif et gestion des déchets | 9,2 | 14,6 |
| Services éducatifs | 3,1 | 3,3 |
| Soins de santé et travail social | 6,4 | 5,1 |
| Arts, spectacle et loisirs | 1,7 | 1,8 |
| Hébergement et services alimentaires | 11,3 | 19,0 |
| Autres services (à l'exception de l'administration publique) | 4,2 | 5,5 |
| Administration publique | 2,2 | 2,2 |
| Nombre d'années passées dans l'industrie du dernier emploi (%) | | |
| Moins d'un an | 14,1 | 35,6 |
| 1 à 2 ans | 16,0 | 21,2 |
| 3 à 5 ans | 17,1 | 17,3 |
| 6 à 9 ans | 9,9 | 7,6 |
| 10 ans ou plus | 43,0 | 18,3 |
| Métier ou profession exercé dans le dernier emploi (%) | | |
| Gestion | 2,9 | +++ |
| Affaires, finances et administration | 13,3 | 9,0 |
| Sciences naturelles et appliquées | 3,0 | 1,1 |
| Santé | 2,6 | 2,0 |
| Sciences sociales, éducation, gouvernement et religion | 3,4 | 1,1 |
| Arts, culture, loisirs et sports | 1,0 | 1,1 |
| Vente et services | 31,1 | 54,5 |
| Métiers spécialisés, transport et machinerie | 21,9 | 20,7 |
| Industries primaires | 7,9 | 2,9 |
| Fabrication, transformation et services publics | 12,7 | 7,3 |
| Raison de la cessation du dernier emploi (%) ^a | | |
| Fin d'un contrat/emploi temporaire | 16,1 | 19,1 |
| Mise à pied non saisonnière | 27,8 | 19,7 |
| Nature saisonnière du travail | 21,0 | 5,4 |
| Maladie | 2,2 | 7,1 |
| Congé de maternité ou parental | 0,6 | 8,0 |
| Responsabilités familiales | 2,9 | 10,0 |
| Fermeture ou déménagement de l'employeur | 15,0 | 6,9 |
| Retour aux études | +++ | 3,5 |
| Insatisfaction quant à l'emploi | 2,4 | 6,5 |
| Déménagement dans un nouveau domicile | 1,9 | 4,8 |
| Retraite | 5,4 | 0,0 |
| Congédiement par l'employeur | 0,6 | 3,5 |
| Conflit de travail | 0,6 | +++ |
| Démission | 1,9 | 2,6 |
| Autre | 2,9 | 2,4 |
| S'attendent à retourner chez le dernier employeur (%) | 31,2 | 7,1 |
| Salaire horaire moyen dans le dernier emploi (\$) | 11,36 | 8,06 |

(suite)

Tableau G.1 : Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | Aide sociale |
|--|-------------------------|---------------------|
| Occupent actuellement un emploi rémunéré (%) | 18,3 | 16,7 |
| Salaire minimal acceptable dans le prochain emploi (\$) | 9,55 | 7,71 |
| Attitude à l'égard du travail (%) | | |
| Suivraient une formation complémentaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi | 97,6 | 97,1 |
| Déménageraient de façon permanente à l'extérieur du Cap-Breton pour accepter un nouvel emploi | 17,5 | 19,9 |
| Déménageraient une partie de chaque année pour accepter un emploi | 28,6 | 24,7 |
| Accepteraient un salaire inférieur pour obtenir un emploi | 51,0 | 38,1 |
| Travailleraient dans un type d'emploi différent ou une industrie différente pour obtenir un emploi | 91,1 | 82,4 |
| Bénévolat | | |
| Ont participé à des activités de bénévolat officielles dans les 12 derniers mois (%) | | |
| Jamais | 47,3 | 51,2 |
| Tous les jours | 3,0 | 2,7 |
| Quelques fois par semaine | 11,1 | 10,9 |
| Environ une fois par semaine | 10,3 | 7,8 |
| Environ une fois par mois | 11,2 | 10,1 |
| Moins d'une fois par mois | 17,2 | 17,3 |
| Ont participé à des activités de bénévolat non officielles au cours des 12 derniers mois (%) | | |
| Jamais | 12,7 | 14,8 |
| Tous les jours | 7,5 | 9,5 |
| Quelques fois par semaine | 27,5 | 30,3 |
| Environ une fois par semaine | 21,0 | 18,3 |
| Environ une fois par mois | 18,6 | 15,7 |
| Moins d'une fois par mois | 12,7 | 11,5 |
| Ont fait partie de groupes communautaires dans les 12 derniers mois (%) | | |
| | 47,1 | 39,7 |
| Nombre moyen de groupes communautaires dont ils faisaient partie | 2,0 | 1,9 |
| Attachement à la collectivité (%) | | |
| Nombre d'années vécues au Cap-Breton | | |
| Moins de 10 ans | 4,7 | 4,9 |
| 10 ans ou plus | 19,6 | 23,7 |
| Toute la vie | 75,8 | 71,5 |
| Nombre d'années à l'adresse actuelle | | |
| Moins d'un an | 12,6 | 24,4 |
| 1 à 4 ans | 19,8 | 34,9 |
| 5 à 9 ans | 11,4 | 14,2 |
| 10 ans ou plus | 42,1 | 15,9 |
| Toute la vie | 14,0 | 10,7 |
| Réseaux (%) | | |
| Nombre de contacts pour une aide dans les activités domestiques | | |
| Aucun | 4,0 | 5,8 |
| 1 à 2 contacts | 24,6 | 34,0 |
| 3 à 5 contacts | 39,6 | 41,2 |

(suite)

Tableau G.1 : Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | Aide sociale |
|--|-------------------------|---------------------|
| 6 à 10 contacts | 21,5 | 16,3 |
| 11 contacts ou plus | 10,3 | 2,7 |
| Moyenne | 5,6 | 3,8 |
| Médiane | 4,0 | 3,0 |
| Nombre de contacts pour une aide spécialisée (p. ex., juridique, médicale) | | |
| Aucun | 12,4 | 14,2 |
| 1 à 2 contacts | 43,7 | 46,6 |
| 3 à 5 contacts | 33,5 | 30,3 |
| 6 à 10 contacts | 8,8 | 7,0 |
| 11 contacts ou plus | 1,6 | 1,9 |
| Moyenne | 2,9 | 2,6 |
| Médiane | 2,0 | 2,0 |
| Nombre de contacts pour une aide affective | | |
| Aucun | 4,2 | 4,5 |
| 1 à 2 contacts | 26,1 | 25,4 |
| 3 à 5 contacts | 39,5 | 38,5 |
| 6 à 10 contacts | 20,6 | 25,4 |
| 11 contacts ou plus | 9,6 | 6,2 |
| Moyenne | 5,5 | 4,9 |
| Médiane | 4,0 | 4,0 |
| Nombre de contacts pour une aide dans la recherche d'emploi | | |
| Aucun | 10,1 | 13,8 |
| 1 à 2 contacts | 30,8 | 37,9 |
| 3 à 5 contacts | 37,1 | 35,2 |
| 6 à 10 contacts | 17,2 | 10,9 |
| 11 contacts ou plus | 4,8 | 2,1 |
| Moyenne | 4,2 | 3,1 |
| Médiane | 3,0 | 2,0 |
| Nombre total de contacts | | |
| Aucun | 2,2 | 2,1 |
| 1 à 2 contacts | 9,5 | 11,1 |
| 3 à 5 contacts | 29,4 | 29,2 |
| 6 à 10 contacts | 30,9 | 33,3 |
| 11 contacts ou plus | 27,9 | 24,3 |
| Moyenne | 9,7 | 8,2 |
| Médiane | 6,0 | 6,0 |
| Combien de ces contacts se connaissent, à votre avis? | | |
| Tous | 36,7 | 49,1 |
| La plupart | 37,4 | 29,5 |
| Certains d'entre eux | 21,0 | 15,3 |
| Très peu d'entre eux | 1,6 | 1,2 |
| Aucun d'entre eux | 1,5 | 1,2 |
| Ne sait pas | 1,8 | 3,7 |

(suite)

Tableau G.1 : Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | Aide sociale |
|--|-------------------------|---------------------|
| Combien de ces contacts ont les mêmes opinions politiques que vous, à votre avis? | | |
| Tous | 5,9 | 13,3 |
| La plupart | 14,8 | 16,6 |
| Certains d'entre eux | 29,2 | 23,1 |
| Très peu d'entre eux | 3,3 | 2,5 |
| Aucun d'entre eux | 1,7 | 2,2 |
| Ne sait pas | 45,1 | 42,4 |
| Combien de ces contacts ont les mêmes croyances religieuses que vous, à votre avis? | | |
| Tous | 15,8 | 21,5 |
| La plupart | 29,8 | 31,1 |
| Certains d'entre eux | 26,2 | 21,7 |
| Très peu d'entre eux | 3,8 | 2,7 |
| Aucun d'entre eux | 1,9 | 1,0 |
| Ne sait pas | 22,4 | 21,9 |
| Croyaient que la plupart des gens sont fiables | 80,4 | 74,6 |
| Caractéristiques liées à la santé (%) | | |
| En général ma santé est | | |
| Excellente | 32,0 | 26,9 |
| Très bonne | 49,6 | 45,7 |
| Bonne | 16,5 | 23,8 |
| Passable/mauvaise | 1,9 | 3,5 |
| Difficulté à entendre, voir, communiquer, etc. | | |
| Parfois/souvent | 21,7 | 26,1 |
| Jamais | 78,3 | 73,9 |
| Ont une maladie physique ou mentale qui limite leurs activités à la maison | | |
| Parfois/souvent | 12,7 | 19,5 |
| Jamais | 87,3 | 80,5 |
| Ont une maladie physique ou mentale qui limite leurs activités au travail ou à l'école | | |
| Parfois/souvent | 13,5 | 18,5 |
| Jamais | 86,5 | 81,5 |
| Ont une maladie physique ou mentale qui limite leurs activités de loisirs | | |
| Parfois/souvent | 12,5 | 18,3 |
| Jamais | 87,5 | 81,7 |
| Taille de l'échantillon | 998 | 516 |

Source : Calculs de la SRSA à partir de la formule d'inscription des participants au PIEC.

Notes : Les valeurs non valides ou manquantes ne sont pas incluses dans les distributions de variables individuelles.

L'arrondissement peut entraîner de légers écarts dans le calcul des sommes et des différences.

s.o. = sans objet

^aPourrait ne pas totaliser 100 % parce que les répondants pourraient figurer dans plus d'une catégorie.

^bCette donnée concerne les revenus de ménage de 30 000 \$ ou plus pour les assistés sociaux.

⁺⁺⁺ Échantillon de trop petite taille (moins de cinq sujets) pour que les données puissent être publiées.

Annexe H :

Caractéristiques des participants du PIEC au départ, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche

Tableau H.1 : Caractéristiques des participants du PIEC, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche

| Caractéristiques | Assurance-emploi | | Aide sociale | |
|--|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | Groupe programme | Groupe témoin | Groupe programme | Groupe témoin |
| Caractéristiques personnelles | | | | |
| Sexe (%) | | | | |
| Femmes | 39,5 | 43,7 | 60,1 | 63,6 |
| Hommes | 60,5 | 56,3 | 39,9 | 36,4 |
| Âge (%) | | | | |
| Moins de 25 ans | 10,4 | 8,2 | 14,7 | 17,4 |
| 25 à 34 ans | 21,0 | 22,0 | 33,3 | 25,2 |
| 35 à 44 ans | 28,1 | 29,3 | 31,0 | 36,8 |
| 45 à 54 ans | 32,5 | 33,5 | 19,0 | 16,3 |
| 55 ans ou plus | 8,0 | 7,0 | 1,9 | 4,3 |
| Âge moyen (en années) | 40,3 | 40,4 | 35,6 | 35,9 |
| État civil (%) | | | | |
| Célibataires, jamais marié(é)s | 27,9 | 25,7 | 51,8 | 52,5 |
| Marié(e)s ou conjoint(e)s de fait | 57,5 | 58,8 | 21,2 | 16,0 |
| Séparé(e)s, divorcé(e)s ou veuf(ve)s | 14,6 | 15,5 | 27,1 | 31,5 |
| Études (%) ^a | | | | |
| Diplôme d'études secondaires | 68,5 | 69,5 | 57,9 | 63,4 |
| Diplôme d'études collégiales | 15,8 | 18,8 | 11,7 | 13,5 |
| Diplôme d'une école de métiers ou de formation professionnelle | 45,7 | 41,7 | 36,8 | 37,1 |
| Certificat d'apprentissage | 12,7 | 12,1 | 6,0 | 3,7 |
| Diplôme universitaire | 6,4 | 3,6* | +++ | 2,4 |
| Autre diplôme/attestation d'études | 17,2 | 17,7 | 15,1 | 19,5 |
| Nombre de personnes dans le ménage (%) | | | | |
| 1 personne | 8,0 | 6,6 | 11,3 | 12,0 |
| 2 personnes | 27,5 | 30,5 | 26,5 | 35,3 |
| 3 personnes | 28,9 | 29,5 | 31,9 | 26,4 |
| 4 personnes | 23,1 | 20,4 | 20,6 | 15,1 |
| 5 personnes | 10,0 | 10,2 | 7,4 | 7,8 |
| 6 personnes ou plus | 2,6 | 2,8 | 2,3 | 3,5 |
| Nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage (%) | | | | |
| Aucun | 57,5 | 53,1 | 41,3 | 34,9 |
| 1 enfant | 21,4 | 23,9 | 23,7 | 29,8 |
| 2 enfants | 15,6 | 15,8 | 23,7 | 21,3 |
| 3 enfants | 4,4 | 6,2 | 10,1 | 11,2 |
| 4 enfants ou plus | 1,0 | 1,0 | +++ | 2,7 |
| Âge de l'enfant le plus jeune du ménage (%) | | | | |
| Moins de 3 ans | 16,1 | 16,7 | 25,0 | 21,4 |

(suite)

Tableau H.1 : Caractéristiques des participants du PIEC, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | | Aide sociale | |
|--|------------------|---------------|------------------|------------------|
| | Groupe programme | Groupe témoin | Groupe programme | Groupe témoin |
| De 3 ans à moins de 6 ans | 14,2 | 22,2 * | 21,1 | 24,4 |
| De 6 ans à moins de 13 ans | 39,8 | 29,1 | 36,8 | 35,7 |
| De 13 ans à moins de 18 ans | 29,9 | 32,1 | 17,1 | 18,5 |
| Nombre d'adultes contribuant au revenu du ménage (%) | | | | |
| 1 adulte | 29,2 | 30,7 | 64,2 | 71,1 |
| 2 adultes | 58,3 | 58,0 | 23,4 | 21,9 |
| 3 adultes | 9,1 | 7,6 | 9,0 | 5,5 |
| 4 adultes ou plus | 3,4 | 3,6 | 3,5 | 1,6 |
| Revenu du ménage (%) | | | | |
| Moins de 10 000 \$ | 11,7 | 9,9 | 56,6 | 60,7 |
| 10 000 \$ à 19 999 \$ | 32,4 | 30,4 | 36,1 | 35,8 |
| 20 000 \$ à 29 999 \$ | 24,6 | 21,2 | 7,4 | 3,5 [#] |
| 30 000 \$ à 39 999 \$ | 16,5 | 18,6 | s.o. | s.o. |
| 40 000 \$ à 49 999 \$ | 7,4 | 11,3 | s.o. | s.o. |
| 50 000 \$ à 59 999 \$ | 4,4 | 4,0 | s.o. | s.o. |
| 60 000 \$ à 69 999 \$ | 1,8 | 2,8 | s.o. | s.o. |
| 70 000 \$ ou plus | 1,2 | 1,8 | s.o. | s.o. |
| Parents vivant au Cap-Breton, à l'exclusion de ceux du ménage (%) | 98,2 | 95,8** | 98,8 | 95,7** |
| Caractéristiques liées à l'emploi | | | | |
| Nombre d'années dans un emploi rémunéré ou une entreprise depuis l'âge de 16 ans (%) | | | | |
| N'ont jamais travaillé | 0,0 | 0,0 | 9,2 | 10,5 |
| Moins d'un an | 3,1 | 4,3 | 20,0 | 20,2 |
| 1 à 2 ans | 2,9 | 3,1 | 12,0 | 8,9 |
| 3 à 5 ans | 10,3 | 8,4 | 16,4 | 12,2 |
| 6 à 9 ans | 10,1 | 9,7 | 11,6 | 13,0 |
| 10 ans ou plus | 73,6 | 74,5 | 30,8 | 35,2 |
| Nombre de sociétés où les sujets ont travaillé dans les 5 dernières années (%) | | | | |
| N'ont pas travaillé dans les 5 dernières années | +++ | +++ | 30,5 | 33,5 |
| 1 société | 38,8 | 36,9 | 28,3 | 33,9 |
| 2 à 3 sociétés | 44,0 | 43,9 | 26,2 | 24,8 |
| 4 à 5 sociétés | 13,7 | 13,8 | 11,2 | 4,8 |
| 6 sociétés ou plus | 3,2 | 4,8 | 3,9 | 3,0 |
| Industrie dans laquelle ils ont travaillé en dernier (%) | | | | |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 3,7 | 2,9 | +++ | +++ |
| Exploitation minière | 8,2 | 7,2 | +++ | +++ |
| Services publics | 0,0 | +++ | 0,0 | 0,0 |
| Construction | 11,0 | 10,5 | 16,4 | 10,6 |
| Fabrication | 18,2 | 20,5 | 9,3 | 8,4 |
| Commerce de gros | 2,3 | 1,0 | +++ | +++ |
| Commerce de détail | 9,4 | 11,9 | 15,5 | 16,4 |
| Transport et entreposage | 3,5 | 3,5 | 2,7 | 4,0 |
| Information et industries culturelles | +++ | 1,2 | +++ | +++ |
| Finances et assurances | +++ | +++ | +++ | +++ |

(suite)

Tableau H.1 : Caractéristiques des participants du PIEC, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | | Aide sociale | |
|--|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | Groupe programme | Groupe témoin | Groupe programme | Groupe témoin |
| Immobilier | +++ | +++ | +++ | +++ |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 2,9 | 3,5 | +++ | 3,1 |
| Gestion de sociétés | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Soutien administratif et gestion des déchets | 10,0 | 8,4 | 15,9 | 13,3 |
| Services éducatifs | 3,9 | 2,3 | 3,5 | 3,1 |
| Soins de santé et travail social | 6,3 | 6,4 | 4,9 | 5,3 |
| Arts, spectacle et loisirs | 1,6 | 1,8 | +++ | 2,7 |
| Hébergement et services alimentaires | 11,7 | 10,9 | 16,4 | 21,7 |
| Autres services (à l'exception de l'administration publique) | 3,5 | 4,9 | 6,6 | 4,4 |
| Administration publique | 2,0 | 2,3 | 2,7 | +++ |
| Nombre d'années passées dans l'industrie du dernier emploi (%) | | | | |
| Moins d'un an | 13,3 | 14,9 | 34,1 | 37,1 |
| 1 à 2 ans | 15,7 | 16,3 | 21,0 | 21,0 |
| 3 à 5 ans | 17,5 | 16,7 | 17,9 | 16,6 |
| 6 à 9 ans | 10,5 | 9,2 | 6,6 | 8,7 |
| 10 ans ou plus | 43,1 | 43,0 | 20,1 | 16,6 |
| Métier ou profession exercé dans le dernier emploi (%) | | | | |
| Gestion | 3,0 | 2,8 | +++ | +++ |
| Affaires, finances et administration | 13,7 | 12,8 | 4,4 | 13,6 |
| Sciences naturelles et appliquées | 3,2 | 2,8 | +++ | +++ |
| Santé | 2,6 | 2,6 | +++ | 2,2 |
| Sciences sociales, éducation, gouvernement et religion | 5,3 | 1,6** | +++ | +++* |
| Arts, culture, loisirs et sports | +++ | 1,8 | +++ | +++ |
| Vente et services | 30,1 | 32,2 | 56,8 | 52,2 |
| Métiers spécialisés, transport et machinerie | 21,2 | 22,7 | 22,5 | 18,9 |
| Industries primaires | 8,3 | 7,5 | 2,2 | 3,5 |
| Fabrication, transformation et services publics | 12,3 | 13,2 | 8,4 | 6,1 |
| Raison de la cessation du dernier emploi (%) ^a | | | | |
| Fin d'un contrat/emploi temporaire | 14,9 | 17,3 | 18,9 | 19,2 |
| Mise à pied saisonnière | 27,0 | 28,6 | 18,0 | 21,4 |
| Nature saisonnière du travail | 21,9 | 20,1 | 4,3 | 6,6 |
| Maladie | 2,0 | 2,4 | 8,2 | 6,1 |
| Congé de maternité ou parental | +++ | +++ | 6,4 | 9,6 |
| Responsabilités familiales | 3,8 | 2,0* | 9,9 | 10,0 |
| Fermeture ou déménagement de l'employeur | 15,3 | 14,7 | 8,2 | 5,7 |
| Retour aux études | +++ | +++ | 3,4 | 3,5 |
| Insatisfaction quant au travail | 1,0 | 3,8*** | 9,0 | 3,9** |
| Déménagement dans un nouveau domicile | 2,4 | 1,4 | 4,7 | 4,8 |
| Retraite | 5,4 | 5,4 | 0,0 | 0,0 |
| Congédiement par l'employeur | +++ | +++ | 3,0 | 3,9 |
| Conflit de travail | +++ | +++ | +++ | 0,0 |
| Démission | 1,8 | 2,0 | 3,4 | 1,8 |
| Autre | 3,0 | 2,8 | 3,9 | +++ |

(suite)

Tableau H.1 : Caractéristiques des participants du PIEC, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | | Aide sociale | |
|--|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | Groupe programme | Groupe témoin | Groupe programme | Groupe témoin |
| S'attendent à retourner chez le dernier employeur (%) | | | | |
| Non | 51,9 | 47,6 | 74,4 | 78,9 |
| Oui, pas de date | 25,2 | 27,9 | 6,5 | 5,8 |
| Oui, date de rappel | 4,7 | 4,7 | +++ | +++ |
| Déjà retournés | 6,5 | 5,7 | 4,8 | 4,9 |
| Incertains | 11,8 | 14,2 | 13,5 | 9,4 |
| Salaire horaire moyen dans le dernier emploi (\$) | 11,54 | 11,18 | 8,03 | 8,08 |
| Actuellement dans un emploi rémunéré (%) | 19,6 | 17,0 | 15,7 | 17,6 |
| Salaire minimal acceptable dans le prochain emploi (\$) | 9,61 | 9,49 | 7,85 | 7,56 |
| Attitude à l'égard du travail (%) | | | | |
| Suivraient une formation complémentaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi | 97,2 | 98,0 | 95,7 | 98,4 |
| Déménageraient de façon permanente à l'extérieur du Cap-Breton pour accepter un nouvel emploi | 17,5 | 17,4 | 23,2 | 16,7 |
| Déménageraient une partie de chaque année pour accepter un nouvel emploi | 29,8 | 27,4 | 25,6 | 23,8 |
| Accepteraient un salaire inférieur pour obtenir un emploi | 50,9 | 51,1 | 39,0 | 37,2 |
| Travailleraient dans un type d'emploi différent ou une industrie différente pour obtenir un emploi | 91,9 | 90,4 | 83,5 | 81,2 |
| Bénévolat | | | | |
| Ont participé à des activités de bénévolat officielles dans les 12 derniers mois (%) | | | | |
| Jamais | 49,1 | 45,6 | 55,3 | 47,1 |
| Tous les jours | 2,6 | 3,4 | 2,3 | 3,1 |
| Quelques fois par semaine | 11,3 | 10,8 | 6,6 | 15,2 |
| Environ une fois par semaine | 10,3 | 10,2 | 9,0 | 6,6 |
| Environ une fois par mois | 10,9 | 11,5 | 10,5 | 9,7 |
| Moins d'une fois par mois | 15,9 | 18,5 | 16,3 | 18,3 |
| Ont participé à des activités de bénévolat non officielles dans les 12 derniers mois (%) | | | | |
| Jamais | 11,4 | 14,1 | 13,6 | 15,9 |
| Tous les jours | 7,8 | 7,2 | 9,3 | 9,7 |
| Quelques fois par semaine | 26,7 | 28,3 | 25,7 | 34,9 |
| Environ une fois par semaine | 22,9 | 19,1 | 20,6 | 15,9 |
| Environ une fois par mois | 18,8 | 18,3 | 19,5 | 12,0 |
| Moins d'une fois par mois | 12,4 | 13,1 | 11,3 | 11,6 |
| Ont fait partie de groupes communautaires dans les 12 derniers mois (%) | 45,5 | 48,7 | 38,7 | 40,6 |
| Nombre moyen de groupes communautaires dont ils faisaient partie | 1,9 | 2,0 | 1,7 | 2,0 |
| Attachement à la collectivité (%) | | | | |
| Nombre d'années vécues au Cap-Breton | | | | |
| Moins de 10 ans | 4,4 | 4,8 | 4,3 | 5,4 |
| 10 ans ou plus | 20,4 | 18,8 | 20,6 | 26,7 |
| Toute la vie | 75,2 | 76,4 | 75,1 | 67,8 |
| Nombre d'années à l'adresse actuelle | | | | |
| Moins d'un an | 11,9 | 13,4 | 24,4 | 24,4 |
| 1 à 4 ans | 19,7 | 19,8 | 37,6 | 32,2 |

(suite)

Tableau H.1 : Caractéristiques des participants du PIEC, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | | Aide sociale | |
|--|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | Groupe programme | Groupe témoin | Groupe programme | Groupe témoin |
| 5 à 9 ans | 9,8 | 13,0 | 12,0 | 16,3 |
| 10 ans ou plus | 43,8 | 40,5 | 15,1 | 16,7 |
| Toute la vie | 14,9 | 13,2 | 10,9 | 10,5 |
| Réseaux (%) | | | | |
| Nombre de contacts pour une aide dans les activités domestiques | | | | |
| Aucun | 4,0 | 4,0 | 5,4 | 6,2 |
| 1 à 2 contacts | 24,8 | 24,5 | 34,9 | 33,1 |
| 3 à 5 contacts | 40,2 | 38,9 | 40,3 | 42,0 |
| 6 à 10 contacts | 22,1 | 20,8 | 16,3 | 16,3 |
| 11 contacts ou plus | 8,9 | 11,8 | 3,1 | 2,3 |
| Moyenne | 5,5 | 5,6 | 3,8 | 3,7 |
| Nombre de contacts pour une aide spécialisée (p. ex., juridique, médicale) | | | | |
| Aucun | 14,2 | 10,5 | 13,2 | 15,2 |
| 1 à 2 contacts | 43,5 | 43,9 | 49,6 | 43,6 |
| 3 à 5 contacts | 32,9 | 34,2 | 26,7 | 33,9 |
| 6 à 10 contacts | 7,8 | 9,9 | 8,1 | 5,8 |
| 11 contacts ou plus | 1,6 | 1,6 | 2,3 | 1,6 |
| Moyenne | 2,8 | 3,0 | 2,7 | 2,6 |
| Nombre de contacts pour une aide affective | | | | |
| Aucun | 4,6 | 3,8 | 5,0 | 3,9 |
| 1 à 2 contacts | 25,9 | 26,3 | 25,2 | 25,7 |
| 3 à 5 contacts | 40,6 | 38,5 | 37,2 | 39,7 |
| 6 à 10 contacts | 19,9 | 21,2 | 27,1 | 23,7 |
| 11 contacts ou plus | 9,0 | 10,2 | 5,4 | 7,0 |
| Moyenne | 5,5 | 5,5 | 4,8 | 4,9 |
| Nombre de contacts pour une aide dans la recherche d'emploi | | | | |
| Aucun | 11,2 | 9,0 | 14,0 | 13,7 |
| 1 à 2 contacts | 30,9 | 30,7 | 34,9 | 41,0 |
| 3 à 5 contacts | 37,8 | 36,5 | 35,3 | 35,2 |
| 6 à 10 contacts | 15,7 | 18,6 | 12,8 | 9,0 |
| 11 contacts ou plus | 4,4 | 5,2 | 3,1 | 1,2 |
| Moyenne | 4,1 | 4,4 | 3,4 | 2,8** |
| Nombre total de contacts | | | | |
| Aucun | 1,6 | 2,8 | 2,3 | 2,0 |
| 1 à 2 contacts | 8,7 | 10,4 | 11,3 | 10,9 |
| 3 à 5 contacts | 33,8 | 25,1 | 29,6 | 28,8 |
| 6 à 10 contacts | 30,8 | 31,1 | 33,1 | 33,5 |
| 11 contacts ou plus | 25,2 | 30,7 | 23,7 | 24,9 |
| Moyenne | 9,6 | 9,9 | 8,2 | 8,3 |
| Combien de ces contacts se connaissent, à votre avis? | | | | |
| Tous | 39,4 | 33,9 | 48,2 | 50,0 |
| La plupart | 35,6 | 39,2 | 32,4 | 26,6 |
| Certains d'entre eux | 20,3 | 21,6 | 13,0 | 17,6 |
| Très peu d'entre eux | 1,4 | 1,8 | +++ | 2,0 |
| Aucun d'entre eux | 1,6 | 1,4 | +++ | +++ |

(suite)

Tableau H.1 : Caractéristiques des participants du PIEC, par type d'assistance reçue et par groupe de recherche (suite)

| Caractéristiques | Assurance-emploi | | Aide sociale | |
|--|------------------|-------------------|------------------|---------------|
| | Groupe programme | Groupe témoin | Groupe programme | Groupe témoin |
| Ne sait pas | 1,6 | 2,0 | 5,1 | 2,3 |
| Combien de ces contacts ont les mêmes opinions politiques que vous, à votre avis? | | | | |
| Tous | 6,3 | 5,5 | 13,7 | 12,9 |
| La plupart | 14,5 | 15,2 | 18,0 | 15,2 |
| Certains d'entre eux | 30,2 | 28,1 | 19,9 | 26,2 |
| Très peu d'entre eux | 3,0 | 3,6 | +++ | 3,5 |
| Aucun d'entre eux | 1,8 | 1,6 | 2,0 | 2,3 |
| Ne sait pas | 44,2 | 46,1 | 44,9 | 39,8 |
| Combien de ces contacts ont les mêmes croyances religieuses que vous, à votre avis? | | | | |
| Tous | 17,1 | 14,6 | 22,3 | 20,8 |
| La plupart | 30,6 | 29,1 | 30,9 | 31,4 |
| Certains d'entre eux | 25,0 | 27,5 | 19,9 | 23,5 |
| Très peu d'entre eux | 3,4 | 4,2 | 2,0 | 3,5 |
| Aucun d'entre eux | 2,2 | 1,6 | +++ | +++ |
| Ne sait pas | 21,7 | 23,0 | 23,4 | 20,4 |
| Croyaient que la plupart des gens sont fiables | 80,4 | 80,5 | 74,3 | 74,8 |
| Caractéristiques liées à la santé (%) | | | | |
| En général, ma santé est | | | | |
| Excellente | 32,9 | 31,1 | 27,5 | 26,4 |
| Très bonne | 47,9 | 51,3 | 47,7 | 43,8 |
| Bonne | 17,2 | 15,8 | 20,2 | 27,5 |
| Passable/mauvaise | 2,0 | 1,8 | 4,7 | 2,3 |
| Difficulté à entendre, voir, communiquer, etc., | | | | |
| Parfois/souvent | 22,9 | 20,6 | 27,8 | 24,4 |
| Jamais | 77,1 | 79,4 | 72,2 | 75,6 |
| Ont une maladie physique ou mentale qui limite leurs activités à la maison | | | | |
| Parfois/souvent | 15,0 | 10,5 [*] | 20,2 | 18,8 |
| Jamais | 85,0 | 89,6 [*] | 79,8 | 81,2 |
| Ont une maladie physique ou mentale qui limite leurs activités au travail ou à l'école | | | | |
| Parfois/souvent | 14,1 | 13,0 | 19,9 | 17,1 |
| Jamais | 85,9 | 87,0 | 80,1 | 82,9 |
| Ont une maladie physique ou mentale qui limite leurs activités de loisirs | | | | |
| Parfois/souvent | 14,0 | 11,0 | 19,6 | 17,1 |
| Jamais | 86,0 | 89,0 | 80,4 | 82,9 |
| Taille de l'échantillon | 499 | 499 | 229 | 229 |

Source : Calculs de la SRSA à partir de la formule d'inscription des participants au PIEC.

Notes : Les valeurs non valides ou manquantes ne sont pas incluses dans les distributions de variables individuelles.

L'arrondissement peut entraîner de légers écarts dans le calcul des sommes et des différences.

s.o. = sans objet

*Ces chiffres ne totalisent pas nécessairement 100 % parce que les sujets pouvaient déclarer plus d'un diplôme.

+++ Résultats fondés sur des échantillons de trop petite taille (moins de cinq sujets) pour être publiés.

Cette donnée concerne les revenus de ménage de 30 000 \$ ou plus pour les cas d'aide sociale.

On s'est servi de la statistique du Chi-2 ou du test t pour vérifier les différences. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : *** = 1 %; ** = 5 %; * = 10 %.

Bibliographie

- AMERICAN METAL MARKET. *Sydney Steel sale canceled*, consulté le 10 juillet 2002 sur Internet : <http://www.newsteel.com/2000/nw000210.htm>, 2000.
- BAYPLEX. *Facilities*, consulté le 3 mars 2003 sur Internet : <http://www.bayplex.ca>, 2003.
- BERRY, J., K. PORTNEY et K. THOMSON. *The rebirth of urban democracy*, Washington, The Brookings Institute, 1993.
- BLOOM, H. S. « Minimum detectable effects: A simple way to report the statistical power of experimental designs », *Evaluation Review*, vol. 19, p. 547-556, 1995.
- BORZAGA, C. « Social enterprises: A local tool for welfare-to-work policies », *Organization for Economic Cooperation and Development. The local dimension of welfare-to-work: An international survey*, Paris, OCDE, 1999.
- BOURDIEU, P. « The forms of capital », *Handbook of theory and research for the sociology of education*, de J. G. Richardson (éd.), New York, Greenwood Press, 1986.
- BROWN, P. « Comprehensive community-based initiatives », *Cityscape: A Journal of Policy Development and Research*, vol. 2, n° 2, p. 161-176, 1996.
- BUSINESS IMPROVEMENT AND DEVELOPMENT ASSOCIATION (BIDA), NORTHSIDE. *The North Sydney community portal*, consulté le 6 mars 2003 sur Internet : <http://www.northsydney.ns.ca/index2.html>, 2002.
- CAMPBELL, G. « Whitney Pier », *Cape Breton virtual tours*, consulté le 12 mars 2003 sur Internet : <http://collections.ic.gc.ca/virtualtours/wpindex.html>, sans date.
- CAPE BRETON DISTRICT HEALTH AUTHORITY. *Facilities*, consulté le 17 février 2003 sur Internet : <http://www.cbdha.nshealth.ca/facilities.html>, 2002.
- CAPE BRETON REGIONAL LIBRARY. *Branches*, consulté le 17 mars 2003 sur Internet : <http://www.cbri.ca/about/branches.html>, sans date.
- CAPE BRETON REGIONAL MUNICIPALITY. *Councillors*, consulté le 17 février 2003 sur Internet : <http://www.cbrm.ns.ca/councillors.html>, sans date.
- CAPE BRETON REGIONAL MUNICIPALITY. *The Cape Breton Regional Municipality at the end of the 20th century: A demographic and economic overview*, Sydney, N.-É., Cape Breton Regional Municipality, The Planning Department, 1999.
- CAPE BRETON VICTORIA DISTRICT SCHOOL BOARD. *Contact info: Schools*, consulté le 5 mars 2003 sur Internet : <http://www.cbv.ns.ca/allan/admin/schools/cont.htm>, sans date.
- CENTRE 200. *Features*, consulté le 17 mars 2003 sur Internet : <http://www.centre200.ca/features.html>, sans date.
- CHILDREN'S AID SOCIETY OF CAPE BRETON-VICTORIA. *87th Annual General Meeting of the Children's Aid Society of Cape Breton-Victoria (Annual Report)*, Sydney, N.-É., chez l'auteur, 2001.
- CONFERENCE OF RELIGIOUS OF IRELAND. *Part-time job opportunities: Final report 1994-1997*, Dublin, Justice Commission, Conference of Religious of Ireland, 1998.

- CONNELL, J. P. et A. C. KUBISCH. « Applying a theory of change approach to the evaluation of comprehensive community initiatives: Progress, prospects and problems », *New approaches to evaluating community initiatives: Theory, measurement and analysis*, de K. Fulbright-Anderson, A. C. Kubisch et J. P. Connell (éd.), Washington, The Aspen Institute, 1998.
- CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Revenus de bien-être social 1990. Un rapport du Conseil national du bien-être social*, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1991.
- CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Revenus de bien-être social 2000 et 2001*, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2002.
- CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL. *Un autre regard sur la réforme du bien-être social*, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1997.
- CREATIVE COMMUNICATIONS. *The Sydney Mines Homepage*, consulté le 20 février 2003 sur Internet : <http://www.creativecommunications.ca/sydneymines>, sans date.
- DESTINATION NOVA SCOTIA. *Metro Cape Breton*, consulté le 16 février 2003 sur Internet : <http://www.destination-ns.com/common/trails/areaID.asp?AreaID=7C>, sans date.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Cape Breton Labour Market Review 2001*, consulté le 2 mai 2003 sur Internet : <http://www.ns.hrhc-drhc.gc.ca/english/lmi/lmr/cblmr2001.htm>, 2002a.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Historique de l'assurance-chômage*, consulté le 11 mars 2003 sur Internet : http://www.hrhc-drhc.gc.ca/ae-ei/hist/historique_de_lassurance-chomage.shtml, 2002b.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *La sécurité sociale dans le Canada de demain. De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi : un document d'information*, Ottawa, chez l'auteur, 1994.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Nova Scotia LMI Statistics*, consulté le 12 mai 2003 sur Internet : <http://www.ns.hrhc-drhc.gc.ca/english/lmi/stats/lfnur.htm#map>, 2001.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Nova Scotia LMI Statistics*, consulté le 12 mai 2003 sur Internet : <http://www.ns.hrhc-drhc.gc.ca/english/lmi/stats/eicount1.htm>, 2002c.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi*, Hull, QC, chez l'auteur, 2002d.
- DILLON CONSULTING LTD. *A strategic economic development plan for the Glace Bay and area*, rapport préparé pour le Glace Bay and Area Committee, 2000.
- DINGLEDINE, G. *Le régime d'assurance-chômage : Exposé chronologique — L'évolution de l'assurance-chômage de 1940 à 1980*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.
- EISEN, A. « Survey of neighbourhood-based, comprehensive community empowerment initiatives », *Health Education Quarterly*, vol. 21, p. 235-52, 1994.
- FISHER, R. « Neighbourhood organizing: The importance of historical context », *Revitalizing urban neighbourhoods*, de D. Keating, N. Krumholz et P. Star (éd.), Lawrence, KS, University Press of Kansas, 1995.
- GARDNER PINFOLD CONSULTING ECONOMISTS LTD. *Economic impact of the Devco closure*, Halifax, N.-É., chez l'auteur, 1999.

- GETTO, C. *A Community Profile of Lingan, River Ryan, Scotchtown, New Waterford, New Victoria and Victoria Mines*, New Waterford, N.-É., New Waterford and District Economic Renewal Association, 2000.
- GLACE BAY SUMMERFEST COMMITTEE. *Town history*, consulté le 26 février 2003 sur Internet : <http://www.glacebay2001.ca/history.htm>, 2002.
- HAWALESHA, D. « Measuring health care », *MacLean's Magazine*, vol. 115, n° 24, p. 23-31, 17 juin 2002.
- INDUSTRIE CANADA. « Communautés de la Nouvelle-Écosse », *Services à large bande pour le développement rural et du nord*, consulté le 18 mars 2003 sur Internet : <http://broadband.gc.ca/maps/province.html?iin.lang=fr>, sans date.
- INVERNESS EDUCATION CENTRE. *Welcome to Inverness*, consulté le 19 mars 2003 sur Internet : <http://www.inverness.ednet.ns.ca>, sans date.
- JOHNSON, C. « Toward a new generation of community jobs programs », *Corporation for Enterprise Development. 1997 entrepreneurial economy review*, Washington, Corporation for Enterprise Development, 1997.
- JOHNSON, C. *A model of social capital formation*, (document de travail 03-01 de la SRSA), Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2003.
- KNACK, S. et P. KEEFER. « Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112, n° 4, p. 1251-1288, 1997.
- L'INSTITUT DE LOUISBOURG. « Town of Louisbourg », *About Louisbourg*, consulté le 17 mars 2003 sur Internet : <http://fortress.uccb.ns.ca/homefr/about.htm>, sans date.
- MATHIEU, R., et coll. *L'impact économique et social du secteur communautaire dans quatre arrondissements de la Ville de Montréal* (document de consultation), Montréal, Université du Québec à Montréal, 1996.
- MCGREGOR, A., et coll. *The social economy and economic inclusion in lowland Scotland*, Glasgow, Community Enterprise in Strathclyde, 1997.
- MCMULLIN, D. « Coal bowl classic », *Breton Education Centre*, consulté le 17 février 2003 sur Internet : <http://www.coalbowl.com>, 2003.
- MOHR, L. B. *Impact analysis for program evaluation*, 2^e éd., Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 1995.
- MORAN DAN PRODUCTIONS. *Cape Breton showcase*, consulté le 16 février 2003 sur Internet : <http://www.capebretonet.com>, sans date a.
- MORAN DAN PRODUCTIONS. *Louisbourg*, consulté le 19 mars 2003 sur Internet : <http://louisbourg.com>, sans date b.
- MORAN DAN PRODUCTIONS. *Sydney, Cape Breton*, consulté le 19 mars 2003 sur Internet : <http://sydney.capebretonisland.com>, sans date c.
- MUNICIPALITY OF THE COUNTY OF INVERNESS. *Welcome to the municipality of the county of Inverness*, consulté le 18 mars 2003 sur Internet : <http://www.invernessmunicipality.com>, sans date.
- NINACS, W. A. *A review of the theory and practice of social economy/économie sociale in Canada* (document de travail 02-02 de la SRSA), Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2002.

- NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF COMMUNITY SERVICES. *Eligibility and employability assessment*, présentation non publiée d'un organigramme, 2001a.
- NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF COMMUNITY SERVICES. *Employment support and income assistance regulations. Nova Scotia employment support and income assistance manual*, Halifax, N.-É., chez l'auteur, 2001b.
- NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF COMMUNITY SERVICES, INCOME AND EMPLOYMENT SUPPORT SERVICES DIVISION. *Welfare to work. Phase I, Provincial and territorial summaries*, Halifax, N.-É., chez l'auteur, 2002.
- NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF FINANCE, STATISTICS DIVISION. *Nova Scotia statistical review* (19^e éd.), consulté le 9 juillet 2002 sur Internet : <http://www.gov.ns.ca/finance/publish/statsrev/sr2001.pdf>, 2001.
- NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF FINANCE, STATISTICS DIVISION. *Cape Breton County statistical profile*, Halifax, N.-É., chez l'auteur, 2002a.
- NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF FINANCE, STATISTICS DIVISION. *Nova Scotia statistical review* (20^e éd.), consulté le 7 mai 2003 sur Internet : <http://www.gov.ns.ca/finance/publish/statsrev/sr2002.pdf>, 2002b.
- NOVA SCOTIA ONLINE. *Cape Breton: Communities*, consulté le 17 février 2003 sur Internet : <http://nsonline.com/Cape-Breton/communities.html>, 2003.
- NOVA SCOTIA TEACHERS UNION. *Our View: Cape Breton County: A community in crisis*, Halifax, N.-É., chez l'auteur, 1999.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi*, Paris, chez l'auteur, 1989.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Labour market policies for the 1990s*, Paris, chez l'auteur, 1990.
- ORR, L. L. *Social experiments: Evaluating public programs with experimental methods*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 1999.
- PICTOU COUNTY TOURIST ASSOCIATION. *Pictou County visitors guide*, consulté le 18 mars 2003 sur Internet : <http://www.tourismpictoucounty.com/pages/stellarton.html>, sans date.
- PICTOU REGIONAL DEVELOPMENT COMMISSION. *Pictou County profile*, consulté le 18 mars 2003 sur Internet : <http://www.prdc.com/prdc/pages/profile.html>, sans date.
- PUTNAM, R. D. « The prosperous community: Social capital and public life », *The American Prospect*, vol. 4, n^o 13, p. 35-42, 1993.
- PUTNAM, R. D. *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, New York, Simon and Schuster, 2000.
- SERVICE NOVA SCOTIA AND MUNICIPAL RELATIONS. *Service Nova Scotia — Vital statistics — 2001 annual report*, consulté le 10 juillet 2003 sur Internet : <http://www.gov.ns.ca/snsmr/vstat/annualreports/2001/table3.asp>, 2003.
- SMOCK, K. *Comprehensive community initiatives: A new generation of urban revitalization strategies* (document de travail pour COMM-ORG: The on-line conference on community organizing and development), consulté le 31 mai 2001 sur Internet : <http://comm-org.utoledo.edu/papers97/smock/ccweb2.htm>, 1997.

- STATISTIQUE CANADA. *Chiffres de population et des logements, Canada, provinces et territoires, et divisions de recensement, recensements de 2001 et de 1996 — données intégrales*, consulté le 21 mars 2003 sur Internet : <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/popdwell/table-cd-p.cfm?pr=12>, 2002.
- STATISTIQUE CANADA. *Indicateurs de la santé — Décès*, consulté le 10 juillet 2003 sur Internet : http://www.statcan.ca/francais/freepub/82-221-XIF/00503/hlthstatus/deaths3_f.htm, 2003a.
- STATISTIQUE CANADA. *L'éducation au Canada : Viser plus haut, Recensement de 2001 (Série « analyses »)*, consulté le 6 avril 2003 sur Internet : <http://www.statcan.ca/francais/IPS/Data/96F0030XIF2001012.htm>, 2003b.
- STATISTIQUE CANADA. *Profil de la population autochtone du recensement de 2001*, consulté le 16 juillet 2003 sur Internet : http://www12.statcan.ca/francais/profil01ab/PlaceSearchForm1_F.cfm, 2003c.
- STATISTIQUE CANADA. *Profils des communautés de 1996*, consulté le 17 juin 2003 sur Internet : http://www12.statcan.ca/francais/profil/PlaceSearchForm1_F.cfm, 2003d.
- STATISTIQUE CANADA. *Profils des communautés de 2001*, consulté le 16 juillet 2003 sur Internet : http://www12.statcan.ca/francais/profil01/PlaceSearchForm1_F.cfm, 2003e.
- STEWART, W. « Backgrounder: Experts cautiously optimistic about C.B. economy », *Cape Breton Post*, p. A-1, 13 mai 2002.
- SUPRACORE TECHNOLOGIES. *Whit-Lin Shore*, consulté le 11 mars 2003 sur Internet : <http://whitneypier.ca/enter.php>, sans date.
- SYDNEY MINES. Consulté le 21 février 2003 sur Internet : <http://www.cbv.ns.ca/bec/cbtourism/sydmines.htm>, sans date.
- TGIS MULTIMEDIA. « Reserve Mines and Tompkinsville », *Community case studies*, consulté le 18 mars 2003 sur Internet : <http://collections.ic.gc.ca/co-op/glacsb.htm>, sans date.
- TOWN OF PICTOU. *Welcome to town of Pictou*, consulté le 13 mars 2003 sur Internet : <http://www.townofpictou.com>, sans date.
- TOWN OF STELLARTON. *Welcome to town of Stellarton*, consulté le 18 mars 2003 sur Internet : <http://www.town.stellarton.ns.ca/default.htm>, sans date.
- VERNON, J., D. DUCHANAN et B. WALL. « Whitney Pier », *Pierscape '98*, consulté le 10 mars 2003 sur Internet : <http://faculty.uccb.ns.ca/pierscape98/pier.htm>, 1998.
- WEISS, C. H. « Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for children and families », *New approaches to evaluating community initiatives: Concepts, methods and contexts*, de J. P. Connell et coll. (éd.), Washington, The Aspen Institute, 1995.

