

**Mise en œuvre du Projet de supplément de
revenu (PSR) :
Projet-pilote d'incitation au réemploi**

Howard Bloom

Barbara Fink

Susanna Lui-Gurr

Wendy Bancroft

Doug Tattrie

**SRSA
SOCIÉTÉ DE
RECHERCHE
SOCIALE
APPLIQUÉE**

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

Copyright © 1997 par la Société de recherche sociale appliquée.

The English version of this document is available on request.

Table des matières

Tableaux et figures	v
Remerciements	ix
Sommaire	xi
1 Introduction	1
Contexte	1
Le Projet de supplément de revenu	3
Le rapport	4
2 Contexte et théorie du Projet de supplément de revenu	7
Le PSR et l'évolution des politiques en matière d'a.-c.	7
Caractéristiques clés du modèle du PSR	9
Prévisions relatives à l'influence du PSR sur le comportement à l'égard du marché du travail	15
Pourquoi est-il nécessaire de mettre à l'épreuve le supplément de revenu?	17
3 Élaboration du programme et de l'évaluation du PSR	19
Le Projet de supplément de revenu	19
Mise sur pied du PSR	19
Déroulement du PSR	23
Évaluation du PSR	25
4 Recrutement, inscription et répartition au hasard de l'échantillon	35
Résultats clés	35
Déroulement du processus d'inscription	36
Évaluation du processus d'inscription	43
Répartition au hasard	52
5 Échantillon de l'étude du PSR	55
Résultats clés	55
Travailleurs déplacés	56
Rétérants	67
6 Évaluation de la mise en œuvre du programme	77
Résultats clés	77
Communication des renseignements au sujet du supplément	78
Déclenchement et versement du supplément	82
7 Connaissance du Projet de supplément de revenu	85
Résultats clés	85
La mini-enquête sur le PSR	85
L'échantillon de la mini-enquête	86
Exposition aux sources d'information du PSR	88
Connaissance du PSR	92
Connaissance de l'assurance-chômage	93
Réactions à l'offre de supplément	95
Exposition aux sources d'information du PSR et connaissance du PSR et de l'assurance-chômage	95

8 Taux d'acceptation du supplément	101
Résultats clés	101
Évaluation de l'acceptation du supplément	102
Acceptation du supplément pendant la période de recherche d'emploi	103
Facteurs reliés à l'acceptation du supplément	106
9 Discussions avec les travailleurs déplacés	115
Résultats clés	115
Recrutement des participants aux groupes de discussion	116
Les questions de la recherche	117
Réactions à l'égard du chômage	117
Se tourner vers l'avenir : L'importance de trouver un nouvel emploi	120
Trouver un emploi : Le rôle des attentes	121
Le PSR et l'offre de supplément	124
Annexes	
A Aperçu du nouveau Régime d'assurance-emploi	133
B Les centres d'étude du PSR	137
C Formule de présélection des travailleurs déplacés	151
D Comparaison des groupes programme et témoin	153
E Caractéristiques des travailleurs déplacés	157
F Caractéristiques des réitérants de l'assurance-chômage	167
G Analyse multidimensionnelle de l'acceptation du supplément	177
Bibliographie	179

Tableaux et figures

Tableaux	Page
S.1 Certaines caractéristiques de l'échantillon du PSR	xix
S.2 Connaissance du PSR des participants	xxiii
S.3 Taux d'acceptation du supplément des sous-groupes des travailleurs déplacés et des réitérants	xxv
3.1 Centres d'étude du PSR	20
4.1 Points de vue du personnel des CEC au sujet du processus d'inscription au PSR	42
4.2 Points de vue du personnel relativement aux conditions dans les bureaux des CEC	48
4.3 Points de vue du personnel des CEC relativement à l'intérêt et à la réaction des prestataires d'a.-c. à l'égard du PSR	49
4.4 Durée entre la demande d'inscription au PSR et la répartition au hasard	53
7.1 Sujets traités dans la mini-enquête	86
7.2 Taille de l'échantillon et taux de réponse à la mini-enquête	88
7.3 Comparaison des répondants à la mini-enquête et de l'échantillon total de l'étude	89
7.4 Exposition des répondants à la mini-enquête aux sources d'information du PSR	91
7.5 Connaissance du PSR	93
7.6 Connaissance de l'assurance-chômage	94
7.7 Réactions au PSR	95
7.8 Facteurs reliés à la connaissance du PSR et de l'a.-c.	97
8.1 Taux prévus d'acceptation du supplément après 26 semaines pour les sous-groupes des travailleurs déplacés	108
8.2 Taux d'acceptation du supplément par les sous-groupes de réitérants après 12 semaines	113
B.1 Taux d'activité de la main-d'œuvre et taux de chômage aux centres d'étude du PSR	137
B.2 Demandes de prestations ordinaires présentées en 1995, selon le centre et le mois	144
B.3 Durée des demandes de prestations ordinaires classées en 1995, selon le centre	145
B.4 Valeur des demandes de prestations ordinaires classées en 1995, selon le centre	146
B.5 Période d'inscription, participation du personnel et pourcentage des demandes présentées par le courrier, selon le centre	147
D.1 Comparaison des groupes programme et témoin des travailleurs déplacés	153
D.2 Comparaison des groupes programme et témoin des réitérants	155
E.1 Caractéristiques de l'emploi perdu par les travailleurs déplacés, selon chaque CEC et dans l'ensemble	157
E.2 Caractéristiques de la mise à pied des travailleurs déplacés, selon chaque CEC et dans l'ensemble	159

Tableaux	Page	
E.3	Caractéristiques de la demande de prestations d'assurance-chômage après la mise à pied des travailleurs déplacés, selon chaque CEC et dans l'ensemble	159
E.4	Caractéristiques des travailleurs déplacés au moment de la présentation de la demande d'adhésion au PSR, selon chaque CEC et dans l'ensemble	160
E.5	Caractéristiques des travailleurs déplacés, selon le sexe	162
E.6	Caractéristiques des travailleurs déplacés, selon les attentes quant au rappel au travail	164
F.1	Caractéristiques de l'emploi perdu par les réitérants, selon chaque CEC et dans l'ensemble	167
F.2	Caractéristiques de la mise à pied des réitérants, selon chaque CEC et dans l'ensemble	169
F.3	Caractéristiques de la demande de prestations d'assurance-chômage après la mise à pied des réitérants, selon chaque CEC et dans l'ensemble	169
F.4	Antécédents des prestations ordinaires d'assurance-chômage des réitérants pour les trois années antérieures à la répartition au hasard, selon chaque CEC et dans l'ensemble	170
F.5	Caractéristiques des réitérants au moment de la présentation de la demande d'adhésion au PSR, selon chaque CEC et dans l'ensemble	171
F.6	Caractéristiques des réitérants selon le sexe	173
F.7	Caractéristiques des réitérants, selon les attentes quant au rappel au travail	175
G.1	Valeurs estimées des coefficients selon une régression de Cox de l'acceptation du supplément, Travailleurs déplacés	177
G.2	Valeurs estimées des coefficients selon une régression de Cox de l'acceptation du supplément, Réitérants	178

Figures	Page	
3.1	Déroulement du PSR	24
4.1	Déroulement de l'inscription de l'échantillon, Travailleurs déplacés	37
4.2	Déroulement de l'inscription de l'échantillon, Réitérants	38
5.1	Ancienneté chez le dernier employeur, Travailleurs déplacés	57
5.2	Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi, Travailleurs déplacés	58
5.3	Attentes quant au rappel au travail, Travailleurs déplacés	60
5.4	Raisons principales expliquant la perte d'emploi, Travailleurs déplacés	60
5.5	Répartition selon l'âge, Travailleurs déplacés	62
5.6	Répartition selon le niveau de scolarité, Travailleurs déplacés	63
5.7	Volonté à travailler à un salaire inférieur dans le prochain emploi, Travailleurs déplacés	64

Figures		Page
5.8	Dernière profession exercée, selon le sexe, Travailleurs déplacés	66
5.9	Ancienneté chez le dernier employeur, Réitérants	68
5.10	Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi, Réitérants	68
5.11	Attentes quant au rappel au travail, Réitérants	70
5.12	Raisons principales expliquant la perte d'emploi, Réitérants	70
5.13	Répartition selon l'âge, Réitérants	71
5.14	Répartition selon le niveau de scolarité, Réitérants	72
5.15	Volonté à travailler à un salaire inférieur dans le prochain emploi, Réitérants	73
5.16	Profession dans le dernier emploi, selon le sexe, Réitérants	75
6.1	Étapes clés du programme du PSR	77
6.2	Taux d'orientation cumulatifs, par semaine, après le début de la recherche d'emploi	80
7.1	Calendrier de distribution de l'information sur le PSR	87
8.1	Acceptation prévue de supplément par les travailleurs déplacés et acceptation réelle du supplément par les réitérants pendant la période de recherche d'emploi	104

Remerciements

Le présent rapport et le Projet de supplément de revenu (PSR) dont il fait état sont le fruit des efforts de plusieurs personnes et organismes qui ont apporté financement, ressources, commentaires, gestion des données, connaissances opérationnelles et collaboration. Nous tenons à exprimer nos plus sincères remerciements à ces personnes et organismes.

C'est Développement des ressources humaines Canada (DRHC) qui a eu l'idée originale de mettre à l'épreuve un supplément de revenu et qui a financé le PSR. Jean-Pierre Voyer et Russ Jackson de la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC nous ont offert de précieux conseils tout au long du projet; et dans les premières phases de conception du projet, Ron Rocheleau a assuré le soutien technique et la liaison avec d'autres directions de DRHC et les bureaux régionaux. Nous sommes également reconnaissants aux agents de liaison des bureaux régionaux de DRHC et aux gestionnaires et employés des Centres d'emploi du Canada de leurs efforts et de leur collaboration. L'aide du personnel local de DRHC pour recruter les participants à l'étude s'est avérée essentielle à la réussite du projet. De plus, les gestionnaires et les employés nous ont fait part de commentaires des plus utiles qui ont contribué à améliorer le fonctionnement du PSR et notre compréhension de ses effets possibles sur les participants. Luc Richer et Tai Wong du Groupe des systèmes de DRHC ont mis les données sur l'assurance-chômage à notre disposition afin que nous puissions satisfaire aux exigences opérationnelles et d'analyse du projet.

À la SRSA, Gordon Berlin a assuré la gestion d'ensemble et nous a prodigué conseils et encouragements à toutes les étapes du projet. Il a relu plusieurs ébauches du rapport avant qu'il ne soit terminé. C'est John Greenwood qui a directement supervisé le projet et a offert commentaires éclairés et conseils. En outre, il a révisé plusieurs ébauches du rapport. Jason Peng a élaboré les codes informatiques utilisés pour analyser les données. Musu Taylor-Lewis a répondu à de nombreux appels et aux préoccupations des participants au PSR.

George Latour, Dan Doyle, Mary Hinton-Nelson et Susan Day, qui ont agi comme représentants de la SRSA sur place, se sont avérés des membres précieux de l'équipe de mise en œuvre.

Nous ne pouvons passer sous silence tous ceux qui nous ont donné des suggestions au début du projet et qui ont contribué à façonner ce qui est finalement devenu le PSR. Il s'agit de Dougal Aucoin et Lionel Carrière de DRHC; Charles Beach de Queen's University; Gary Burtless de la Brookings Institution; David Card de Princeton University; Miles Corak de Statistique Canada; Peter Kuhn de McMaster University; Bruce Meyer de Northwestern University; Christopher O'Leary de la W.E. Upjohn Institute for Employment Research; Craig Riddell de The University of British Columbia; Phil Robins de University of Miami; ainsi que George Cave, Daniel Friedlander, Barbara Goldman et Judith Gueron de la Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC). Le projet a aussi fait appel à plusieurs employés du Groupe de l'assurance de DRHC, particulièrement Julie Zahorak-Tanner et Glenn Ramsay, pour en savoir plus long sur le régime d'a.-c. et son fonctionnement.

Les enquêtes et les données administratives ont grandement contribué à la réussite du rapport. Bien entendu, Statistique Canada a joué un rôle clé dans l'élaboration, la collecte et le traitement de ces données. Marc Lachance de Statistique Canada a apporté un concours inestimable à ce volet du programme. Christine DeBoer et plusieurs autres employés du ministère ont aussi offert une aide précieuse. Les employés de SHL Systemhouse en Nouvelle-Écosse se sont chargés de verser le supplément avec exactitude et rapidité, d'administrer le système de gestion de l'information et d'offrir les séances d'orientation aux membres du groupe programme. Nous remercions Troy Snider, Sheri-Lynn Pitcher, Jane Jackson, Melony McGuire et d'autres employés de Systemhouse pour leurs vaillants efforts.

En dernier lieu, nous tenons à exprimer notre gratitude à tous les membres de l'échantillon d'étude du PSR. Ce sont eux qui ont répondu à nos questions, qui ont participé aux groupes de discussion; sans eux, cette étude n'aurait pu être menée à bonne fin.

Sommaire

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

Le projet a été mis en œuvre dans neuf Centres d'emploi du Canada (CEC) répartis dans sept provinces. Il comporte deux volets :

- une étude, dans cinq CEC, des travailleurs déplacés qui ont perdu leur emploi en permanence en raison des fluctuations économiques; et
- une étude, dans quatre CEC, des réitérants de l'assurance-chômage qui conjuguent régulièrement des périodes de travail et des épisodes d'a.-c. chaque année.

Le supplément en question accroîtra temporairement les gains d'un nouvel emploi s'il débute en dedans d'une période prescrite, est moins rémunérateur que l'emploi précédent et remplit certaines conditions. Pour les travailleurs déplacés, le supplément contribue à raccourcir le cheminement souvent long et pénible vers le réemploi. Pour les réitérants de l'assurance-chômage, il vise à stimuler l'emploi de morte-saison et à favoriser la transition vers des emplois à l'année. Les décideurs à la recherche de stratégies de réemploi actives se tournent vers le supplément de revenu pour contrer la hausse des coûts d'assurance-chômage. Ces nouvelles stratégies pourraient aider le marché du travail à s'adapter à une économie en évolution.

Le PSR se sert d'un modèle de recherche, d'une rigueur exceptionnelle, fondé sur un devis expérimental afin de mesurer comment un supplément de réemploi agit sur l'emploi, les revenus d'emploi et les prestations d'a.-c. futurs. Par l'intermédiaire de la répartition au hasard, les candidats admissibles au PSR sont affectés à l'un de deux groupes : un groupe programme, à qui on offre le supplément, et un groupe témoin, qui n'a pas reçu d'offre, mais qui est admissible à tous les services et prestations habituels d'assurance-chômage¹. Grâce à ce modèle de recherche, les deux groupes se distingueront à un seul égard : l'offre de supplément. Par conséquent, on peut en déduire que toute différence dans les expériences futures des deux groupes sur le marché du travail découlera de l'offre de supplément.

Le présent rapport est le premier d'une série consacrée au PSR et porte sur la mise en œuvre du projet. Il décrit le cadre et le fondement du PSR, la méthodologie et la stratégie de recherche et le programme de supplément éprouvé. En outre, le rapport examine à quel point les participants à l'étude ont compris l'offre de supplément, résume leurs réactions et signale combien de participants l'ont acceptée. Le rapport renferme également les réactions et les attitudes des travailleurs déplacés à l'égard de l'offre de supplément, de la perte de leur emploi et du chômage. Des rapports ultérieurs se pencheront sur les répercussions de l'offre

¹Les membres du groupe programme ont aussi droit à tous les services et prestations habituels de l'assurance-chômage.

de supplément sur l'emploi, les revenus d'emploi et les prestations d'assurance-chômage; compareront les avantages économiques du supplément à ses coûts; approfondiront les réactions et les attitudes personnelles des membres de l'échantillon et présenteront les résultats d'une enquête sur les prestataires fréquents de l'assurance-chômage.

COUP D'ŒIL SUR LES CONCLUSIONS ACTUELLES

Voici un résumé des conclusions actuelles de l'étude.

Est-il possible de mettre à l'épreuve, de façon rigoureuse, un supplément de revenu de réemploi dans le cadre des activités permanentes des programmes d'a.-c., sans les perturber ni surcharger le personnel en place?

Oui. Le personnel des CEC locaux à chaque centre d'étude s'est chargé de l'inscription de l'échantillon du PSR. Les renseignements recueillis lors des visites sur place, d'une enquête auprès du personnel des CEC et des nombreuses discussions avec les gestionnaires des CEC ont révélé qu'une fois les procédés normalisés de fonctionnement en place, l'inscription au PSR est devenue partie intégrante des formalités habituelles des CEC locaux. Néanmoins, la réduction des effectifs et les réorganisations reliées à la réforme nationale du régime d'assurance-chômage compliquaient parfois ce processus. Le déclenchement et le versement du supplément du PSR étaient administrés par quelques employés au bureau payeur central à Halifax. Ces démarches, distinctes du système de prestations d'a.-c., se sont déroulées de façon ordonnée et efficace.

Serait-il possible de recruter un échantillon suffisamment grand et diversifié pour recueillir des renseignements probants sur l'efficacité d'un supplément de revenu de réemploi pour divers travailleurs déplacés et réitérants?

Oui. Au cours de la période d'inscription du PSR (d'environ un an), 8 144 travailleurs déplacés et 3 414 réitérants de localités, de professions et de caractéristiques démographiques variées se sont joints à l'échantillon de l'étude.

Les travailleurs déplacés et les réitérants s'intéresseront-ils au supplément de revenu de réemploi?

Cette réponse est affirmative pour les travailleurs déplacés, négative pour les réitérants. Le personnel des CEC axés sur les travailleurs déplacés a indiqué que ses clients prisait le PSR, tandis que le personnel des CEC axés sur les réitérants a signalé que ses clients avaient démontré peu d'intérêt. Des groupes de discussion formés d'un petit échantillon de travailleurs déplacés faisant partie du groupe programme ont révélé qu'un grand nombre d'entre eux s'intéressaient au supplément. Parmi les travailleurs déplacés, 97 p. 100 de ceux qui avaient rempli une demande d'adhésion au PSR ont accepté de participer à l'étude. Seuls 41 p. 100 des réitérants à qui on a donné la chance de prendre part au PSR ont accepté.

La différence entre ces réactions s'explique probablement par les attentes des réitérants d'être rappelés par leur ancien employeur; les travailleurs déplacés ne nourrissaient pas cette attente. Étant donné que seuls les nouveaux emplois étaient admissibles aux versements du supplément, les réitérants pensaient peut-être qu'ils avaient peu à retirer du supplément, tandis que les travailleurs déplacés pouvaient croire qu'ils n'avaient rien à perdre.

A-t-on donné suffisamment d'information sur le PSR aux participants pour évaluer avec justesse un supplément de revenu de réemploi?

Oui. Les réponses à une mini-enquête téléphonique effectuée auprès de 343 travailleurs déplacés et de 229 réitérants ont révélé que ces derniers étaient d'avis que l'information donnée était facile à comprendre et très utile; qu'ils avaient une bonne connaissance pratique des modalités et conditions de l'offre de supplément du PSR; et qu'ils possédaient une bonne connaissance pratique de l'assurance-chômage. Ainsi, ils étaient conscients des avantages financiers du supplément comparativement à ceux de l'a.-c., et savaient comment procéder pour recevoir le supplément.

Comment l'offre de supplément influencera-t-elle la recherche d'emploi des participants?

Il est surtout probable qu'elle élargira les horizons des travailleurs déplacés quant aux possibilités d'emploi envisagées. Un tiers des travailleurs déplacés faisant partie des groupes de discussion du PSR ont affirmé que l'offre de supplément avait influencé leur recherche d'emploi. Ils croyaient surtout qu'elle leur permettrait de contempler un plus grand éventail d'emplois plutôt que de les pousser à chercher un emploi plus tôt ou plus assidûment. Ces conclusions ont été avalisées par les réponses à la mini-enquête du PSR.

Les taux d'acceptation du supplément seront-ils suffisamment élevés pour avoir une incidence sur les perspectives de réemploi des membres du groupe programme?

Ce n'est pas le cas pour les réitérants et il est trop tôt pour le dire pour les travailleurs déplacés. Parmi les réitérants à qui on a offert le supplément, 3,8 p. 100 ont reçu un versement pour du travail effectué avant la fin de leur période de recherche d'emploi de douze semaines. Cette constatation, de pair avec le manque d'intérêt démontré par les réitérants à l'égard du supplément, laisse supposer qu'il est très peu probable que le supplément a influencé leur comportement quant au marché du travail; il n'était tout simplement pas significatif pour eux.

On prévoit que 16 p. 100 des travailleurs déplacés qui ont reçu l'offre de supplément recevront un versement pour un emploi occupé avant la fin de leur période de recherche d'emploi de 26 semaines². Puisque des recherches antérieures indiquent qu'environ un tiers de tous les travailleurs déplacés subissent en général une perte de revenus de réemploi³, cette conclusion laisse croire que de nombreux travailleurs déplacés qui pourraient profiter d'un supplément l'ont bel et bien reçu.

Cependant, la réception du supplément ne sous-entend pas nécessairement que l'offre a touché ce groupe, ni qu'elle influencera leur comportement futur à l'égard du marché du travail. Ils ont peut-être perçu un versement pour un emploi qu'ils auraient accepté de toute façon.

Ainsi, nous ne savons toujours pas avec certitude si l'offre de supplément améliorera les débouchés des travailleurs déplacés sur le marché du travail. Pour ce faire, il sera nécessaire

²Au moment de la rédaction du présent rapport, la période de recherche d'un emploi donnant droit au supplément, d'une durée de 26 semaines, avait pris fin pour plus de 90 p. 100 des travailleurs déplacés. Par conséquent, il n'a pas été nécessaire d'extrapoler les données existantes de beaucoup pour en arriver à ces prévisions. La période de recherche d'emploi de 12 semaines de tous les réitérants était terminée au moment où ce rapport a été rédigé.

³G. Picot et W. Pyper, *Licenciements et travailleurs déplacés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement*, p. 27.

de comparer la situation d'emploi, les revenus et les prestations d'a.-c. futurs des groupes programme et témoin. On présentera ces conclusions dans un prochain rapport.

LE CADRE ET LE FONDEMENT DU PSR

Par travailleurs déplacés, on entend les travailleurs qui ont perdu un emploi stable, souvent bien rétribué et de longue date, en raison de circonstances indépendantes de leur volonté. Cette perte est la conséquence de forces économiques telles que le changement technologique, l'intensification de la concurrence internationale et la réorientation de la demande. Le déplacement des travailleurs en raison du rajustement économique est une caractéristique permanente de l'économie canadienne, tant en période de prospérité qu'en période de récession. Par exemple, en 1988, l'année avant la récession, plus de 100 000 Canadiennes et Canadiens ont été licenciés d'emplois qu'ils occupaient depuis plus de deux ans.

Certains travailleurs déplacés dénichent rapidement un nouvel emploi mais plusieurs restent longtemps au chômage et épuisent leurs prestations d'assurance-chômage. Certains quittent pour de bon la population active. Ceux qui retournent au travail sont moins bien rétribués. Puisqu'ils subissent les contrecoups directs des changements économiques qui peuvent profiter à l'ensemble de l'économie canadienne, ils sont souvent visés par des programmes conçus pour les aider à trouver un emploi rapidement ou pour les indemniser pour leurs pertes. De plus, les coûts élevés des prestations d'a.-c. versées à ce groupe ont poussé les décideurs à examiner des stratégies actives de réemploi.

En ce qui a trait aux réitérants, l'opinion publique est partagée. D'une part, les dispositions de l'a.-c. qui permettent aux prestataires dans les régions à taux de chômage élevé d'avoir droit à des prestations en ayant travaillé un nombre inférieur de semaines et de toucher des prestations plus longtemps signalent qu'il est plus difficile pour ces prestataires de trouver et de garder un emploi stable. D'autre part, en raison des coûts élevés des prestations versées à ce groupe (évaluées à plus de six milliards de dollars chaque année ou 40 p. 100 des dépenses totales d'assurance-chômage) et de la préoccupation que le régime décourage le retour au travail, on a récemment modifié le régime pour réduire l'utilisation fréquente de l'assurance-chômage.

Pour faire face aux problèmes reliés au marché du travail qu'éprouvent les travailleurs déplacés et les réitérants, le PSR *subventionne le réemploi plutôt que le chômage*. À cette fin, le programme de supplément a été conçu comme suit :

- pour les personnes admissibles qui retournent au travail en dedans d'une période prescrite (26 semaines pour les travailleurs déplacés et 12 semaines pour les réitérants), dans un emploi à temps plein (soit un minimum de 30 heures de travail par semaine) moins rémunérateur que l'emploi perdu, le PSR compensera 75 p. 100 des revenus perdus pour chaque semaine de travail, pendant un maximum de deux ans;
- l'offre comporte plusieurs restrictions. Tout d'abord, elle est uniquement basée sur la rémunération assurable. On ne tient pas compte des revenus dépassant le maximum de la rémunération assurable (815 \$ par semaine au début du projet) pour calculer le versement du supplément. Deuxièmement, le plafond du

supplément est fixé à 250 \$ par semaine. Troisièmement, les travailleurs qui reprennent leur ancien emploi avec le même employeur sont inadmissibles.

Pour plusieurs, cette offre peut s'avérer une incitation considérable au réemploi. Par exemple, supposons qu'un travailleur admissible gagnait auparavant 600 \$ par semaine et trouve un nouvel emploi à temps plein dans lequel il touche seulement la moitié de ce montant — 300 \$ par semaine. Ce travailleur pourrait recevoir un versement de 225 \$ chaque semaine, ce qui représente un revenu hebdomadaire total de 525 \$. Le supplément encouragerait donc ce travailleur à accepter un emploi moins rémunérateur pour gagner presque autant, et ainsi, à réintégrer la population active plus tôt qu'en l'absence du supplément.

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

Si les travailleurs déplacés entreprennent leur recherche d'emploi trop tard, ou la prolongent inutilement, les conséquences peuvent être graves. Par exemple, ils peuvent perdre confiance en eux et avoir de la difficulté à chercher assidûment un emploi. En outre, leurs aptitudes professionnelles pourraient se dégrader, et ainsi, les travailleurs perdraient de la valeur aux yeux d'éventuels employeurs. Qui plus est, une période prolongée de chômage pourrait les rendre moins attrayants pour les employeurs.

Ainsi, pour les travailleurs déplacés, cette incitation généreuse, de pair avec une période limitée de recherche d'emploi, pourrait accélérer leur réemploi en les encourageant à chercher un emploi plus tôt et plus intensément. Elle pourrait également les motiver à contempler un plus grand éventail d'emplois, y compris des emplois moins rémunérateurs dans des secteurs d'avenir; de tels emplois pourraient entraîner l'acquisition de nouvelles compétences qui mèneraient à leur tour à des possibilités futures d'avancement.

En ce qui a trait aux réitérants, qui sont habitués au chômage et qui comptent régulièrement sur les prestations en tant que sécurité du revenu temporaire entre les épisodes de chômage, le rôle possible de l'offre de supplément est très différent. Pour les travailleurs saisonniers, l'a.-c. peut réduire le stress causé par l'incertitude quant à leur rappel au travail. Par exemple, les travailleurs des secteurs du tourisme ou de la pêche reçoivent un salaire modeste et souvent ne savent pas quand se terminera leur épisode de chômage. Ils se fient sur l'assurance-chômage comme source de revenu pendant la morte-saison parce qu'elle est suffisamment flexible pour amortir les variations dans leur date de retour au travail. Certains réitérants, tels que les travailleurs de la construction qualifiés, gagnent suffisamment d'argent dans leur travail saisonnier pour joindre les deux bouts pendant une période de chômage de morte-saison. D'autres, tels que les enseignants, ont peu d'incertitude quant à leur date de rappel. Ces travailleurs ne sont pas au chômage; ils sont plutôt des employés à temps partiel ou pour une partie de l'année dont le travail survient régulièrement à des périodes précises de l'année.

Un supplément de revenu pourrait profiter à ces réitérants de deux façons. Premièrement, il pourrait pousser les travailleurs saisonniers à accepter un emploi moins rémunérateur pendant la morte-saison plutôt que de ne pas travailler et de recevoir des prestations d'assurance-chômage. Deuxièmement, il pourrait encourager ceux qui travaillent une partie de l'année à trouver un emploi à l'année qui, au départ, paie moins par semaine, mais qui offre à long terme de meilleures possibilités de revenu et peut-être, une plus grande stabilité.

Bien que les explications ci-dessus représentent des raisons plausibles de l'influence probable du PSR pour les réitérants et les travailleurs déplacés, plusieurs facteurs pourraient contrebalancer les avantages possibles de l'offre. Par exemple, peu de participants pourraient ou voudraient tirer partie du supplément en l'absence de débouchés; ils n'ont pas compris l'incitation du PSR; ils refusent d'accepter un emploi moins rémunérateur parce qu'il pourrait réduire leurs prestations d'a.-c. futures; ou ils hésitent à renoncer à leur tendance de longue date de recours à l'assurance-chômage. De plus, le supplément pourrait accidentellement encourager certains participants à prendre un emploi moins rémunérateur alors qu'une recherche d'emploi plus longue pourrait leur procurer un emploi plus rémunérateur.

Pour ces raisons et d'autres raisons connexes, le PSR devait être éprouvé rigoureusement avant de devenir un programme d'envergure nationale. Les résultats de cet essai aideront à orienter les débats actuels sur le rôle et la structure futurs du régime d'assurance-chômage.

LA MÉTHODOLOGIE ET LA STRATÉGIE DE RECHERCHE DU PSR

Le PSR a été conçu dans le but de :

- déterminer si un supplément de revenu de réemploi pourrait être éprouvé dans le cadre d'un programme d'exploitation;
- mesurer les impacts du programme de supplément sur les emplois, les revenus et les prestations futurs des travailleurs déplacés et des réitérants;
- comparer les coûts et les avantages d'un tel programme; et
- consigner les expériences personnelles des travailleurs déplacés et des réitérants participant au programme.

Les résultats de l'étude des travailleurs déplacés seront fondés sur des projets-pilotes administrés dans les CEC à Granby (Québec); Oshawa et Toronto (Ontario); Winnipeg (Manitoba); et Saskatoon (Saskatchewan). Les résultats de l'étude des réitérants seront basés sur des projets-pilotes menés dans des CEC à St. John's (Terre-Neuve); Halifax (Nouvelle-Écosse); Moncton (Nouveau-Brunswick); et Lévis (Québec).

DRHC a choisi et recruté ces centres en fonction de trois critères. En premier lieu, ils devaient représenter un éventail de conjonctures économiques locales, de régions et de participants afin qu'on puisse généraliser le plus possible les résultats de la recherche. Ensuite, les CEC devaient être prêts et en mesure de gérer un projet-pilote. Enfin, les centres devaient être assez grands pour générer des échantillons adéquats.

C'est pourquoi les centres d'étude ne pouvaient être choisis au hasard. Par conséquent, il sera impossible d'appliquer les résultats du PSR à tous les travailleurs déplacés et à tous les

réitérants au Canada. Néanmoins, l'étude regroupera une grande variété de situations et de groupes, et ainsi, procurera de solides renseignements aux décideurs.

Avant d'entreprendre la sélection de l'échantillon, il fallait définir les participants éventuels. Les travailleurs déplacés ont été définis comme suit : des personnes qui avaient perdu leur emploi pour de bon, avaient commencé à toucher des prestations ordinaires d'assurance-chômage au cours de la période d'inscription de l'échantillon et avaient occupé un emploi continu pendant les trois dernières années. On a défini les réitérants comme étant des personnes qui avaient entrepris un nouvel épisode de prestations ordinaires d'a.-c. au cours de la période d'inscription de l'échantillon et avaient connu un épisode distinct de prestations ordinaires d'a.-c. pendant chacune des trois dernières années civiles. En pratique, les définitions opérationnelles utilisées pour identifier les membres de ces deux groupes cibles supposaient un grand nombre de compromis.

En général, les membres de l'échantillon ont été inscrits comme suit :

- chaque fois qu'une demande de prestations ordinaires d'a.-c. était présentée, le personnel du CEC s'assurait que le prestataire était admissible à participer au PSR. Le personnel aux centres d'étude axés sur les travailleurs déplacés se servait d'une formule de présélection brève pour déterminer l'admissibilité, tandis que le personnel des centres axés sur les réitérants se servait d'une liste préétablie informatisée de candidats admissibles;
- on demandait ensuite aux candidats admissibles de présenter et de signer une formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé*;
- les candidats au PSR qui recevaient par la suite un versement d'a.-c. étaient inscrits à l'étude et répartis au hasard par ordinateur, soit au groupe programme ou au groupe témoin.

Grâce à la répartition au hasard des participants au PSR, on faisait en sorte que ces derniers diffèrent systématiquement à un seul égard — si on leur avait offert ou non le supplément. On a procédé ainsi afin de découvrir quelle influence le supplément aurait sur les membres de l'échantillon, hormis ce qu'ils auraient accompli seuls, ou à l'aide des programmes en vigueur. Par exemple, supposons que 50 p. 100 des membres du groupe programme sont retournés au travail moins de six mois après la répartition au hasard, et que 40 p. 100 des membres du groupe témoin ont trouvé un emploi au cours de cette période. On pourrait donc en conclure qu'en six mois, le PSR a accru le taux de réemploi des membres du groupe programme par 10 points de pourcentage. C'est ce qu'on appelle l'*impact* de l'offre de supplément.

Bien que plusieurs chercheurs aient essayé des solutions de rechange à la répartition au hasard, aucune autre méthode n'a été aussi efficace pour évaluer de façon crédible l'impact de programmes. Par conséquent, l'utilisation de la répartition au hasard à cette fin s'avère la méthode la plus rigoureuse à l'heure actuelle. Elle permet également d'accorder équitablement le nombre limité de suppléments du PSR. Tous les candidats admissibles avaient la même probabilité de recevoir une offre de supplément; seul le hasard a déterminé qui la recevrait et qui ne la recevrait pas.

L'évaluation du PSR comportera les principaux éléments suivants :

- une **analyse de la mise en œuvre**, qui fait l'objet du présent rapport, examinera le déroulement du programme de supplément et visera à cerner les facteurs qui ont influencé son fonctionnement;
- une **analyse d'impacts** comparera les expériences des membres des groupes programme et témoin afin d'évaluer comment l'offre de supplément a agi sur l'emploi, les revenus et les prestations d'assurance-chômage;
- une **analyse coûts-avantages** comparera les avantages économiques du supplément avec ses coûts;
- deux **études** spéciales, l'une sur les travailleurs déplacés et l'autre sur les réitérants, sont effectuées afin de comprendre davantage les problèmes auxquels ces deux groupes font face.

L'ÉCHANTILLON D'ÉTUDE DU PSR

Un total de 8 144 travailleurs déplacés et de 3 414 réitérants font partie de l'échantillon du PSR. Le tableau S.1 illustre la répartition de cet échantillon selon les centres d'étude et présente certaines caractéristiques de base.

Les échantillons des travailleurs déplacés varient de 535 personnes à Granby à 2 941 personnes à Oshawa. Étant donné la taille importante de ces échantillons, il est probable qu'il sera possible d'évaluer les impacts séparément pour chaque centre. Les échantillons des réitérants s'échelonnaient de 294 à Halifax à 1 520 à St. John's. Ces échantillons plus petits permettront quand même d'évaluer les impacts séparément pour chaque centre, sauf pour Halifax. De plus, on sera en mesure d'évaluer les impacts sur des sous-groupes clés de membres de l'échantillon.

L'analyse du processus d'inscription du PSR aux centres d'étude a révélé qu'on a offert à une vaste majorité des prestataires d'a.-c. admissibles de participer au PSR et d'être ainsi représentés dans l'échantillon de l'étude. Pourtant, plusieurs sous-groupes pourraient être systématiquement sous-représentés. Ceux-ci incluaient les prestataires qui :

- ont présenté une demande de prestations par le courrier (habitant pour la plupart des régions rurales) et qui étaient difficiles à joindre;
- selon le personnel du centre, ne profiteraient pas du supplément (comme ceux qui étaient susceptibles de retourner à leur emploi précédent ou qui avaient occupé des emplois au salaire minimum, qui rendraient peu probable leur admissibilité au PSR en raison de la faible perte de revenus de réemploi); et
- ont présenté une demande de prestations lorsque le CEC était achalandé et lorsque le personnel était moins susceptible de prendre le temps de parler du PSR à tous les candidats admissibles.

S.1 : Certaines caractéristiques de l'échantillon du PSR

	Travailleurs déplacés	Réitérants
Taille de l'échantillon		
Total	8 144	3 414
Granby	535	s.o.
Oshawa	2 941	s.o.
Toronto	1 759	s.o.
Winnipeg	1 281	s.o.
Saskatoon	1 628	s.o.
St. John's	s.o.	1 520
Halifax	s.o.	294
Moncton	s.o.	862
Lévis	s.o.	738
Dernier emploi		
Nombre moyen d'années au service du dernier employeur	7	6
Nombre moyen d'heures de travail par semaine	40	41
Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)	610	560
Gagnait moins de 200 \$ par semaine (%)	3	5
Gagnait 1 000 \$ ou plus par semaine (%)	9	6
Perte de l'emploi		
S'attendait à un rappel au travail ^a (%)	27	88
Indemnité de cessation d'emploi ^b (%)	31	s.o.
Épisode actuel d'assurance-chômage		
Nombre moyen de semaines d'admissibilité à l'a.-c.	38	30
Nombre moyen de semaines de rémunération assurable ^c	46	28
Prestations hebdomadaires moyennes ^d (\$)	310	290
Moyenne de la rémunération assurable hebdomadaire précédente (\$)	560	520
Versement moyen de prestations d'a.-c. pendant :		
La première année avant le PSR (\$)	—	5 400
La deuxième année avant le PSR (\$)	—	5 900
La troisième année avant le PSR (\$)	—	6 300
Caractéristiques individuelles		
Âge moyen	39	41
Homme (%)	51	65
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires (%)	24,8	38
Personnes supplémentaires qui contribuent au revenu du ménage (%)	63	65

^aCe chiffre inclut les personnes qui s'attendaient à être rappelées par leur ancien employeur, et qui savaient ou non la date précise de leur rappel.

^bOn n'avait pas de données sur l'indemnité de cessation d'emploi pour les réitérants.

^cAu cours de l'année antérieure à leur plus récente demande de prestations d'assurance-chômage.

^dPour la première semaine de leur plus récente demande de prestations d'assurance-chômage.

Les travailleurs déplacés et les réitérants faisant partie de l'échantillon de l'étude partageaient les caractéristiques d'emploi suivantes :

- ils avaient travaillé pour le même employeur pendant plus de six ans, en moyenne, quand ils se sont inscrits au PSR;
- ils avaient occupé des emplois à temps plein qui payaient environ 600 \$ par semaine;
- seulement quelques-uns avaient occupé un emploi dont le salaire était très faible ou très élevé.

Ainsi, le membre-type de l'échantillon des deux groupes avait conservé un emploi à temps plein assez rémunérateur, à long terme.

La différence initiale la plus marquée et probablement la plus importante était qu'**un seul travailleur déplacé sur quatre prévoyait être rappelé par son dernier employeur, tandis que neuf réitérants sur dix s'attendaient à un rappel**. Ainsi, la plupart des travailleurs déplacés savaient qu'ils devaient trouver un autre emploi, alors que peu de réitérants en ressentaient probablement le besoin. Par conséquent, le supplément de revenu de réemploi était vraisemblablement beaucoup plus significatif pour les travailleurs déplacés que les réitérants.

Les travailleurs déplacés pouvaient compter sur un plus grand nombre de semaines de prestations d'a.-c. comme sécurité du revenu que les réitérants, ce qui témoigne du plus grand nombre de semaines de rémunération assurée accumulées par ces derniers au cours de la dernière année. Cependant, le montant moyen des prestations hebdomadaires était presque le même pour les deux groupes. Par définition, tous les réitérants avaient touché des prestations d'a.-c. pendant les trois dernières années avant la présentation de leur demande d'adhésion au PSR. Ces versements atteignaient en général entre 5 000 \$ et 6 000 \$ par année. Comparativement, les travailleurs déplacés n'avaient reçu aucune ou que de faibles prestations pendant la même période.

En moyenne, les membres des deux groupes cibles étaient âgés de 40 ans, et le ménage de deux sur trois d'entre eux comptait des salariés supplémentaires. Ainsi, ils pouvaient se fier sur les revenus d'autres membres de leur ménage pendant qu'ils étaient au chômage. Les réitérants étaient moins instruits que les travailleurs déplacés. De plus, les réitérants étaient surtout des hommes, tandis que l'échantillon des travailleurs déplacés était composé de pourcentages équivalents d'hommes et de femmes.

DÉROULEMENT DU PROGRAMME DE SUPPLÉMENT

L'inscription de l'échantillon du PSR s'est déroulée dans le cadre des démarches habituelles de présentation des demandes de prestations d'a.-c. aux neuf CEC participant à l'étude. Aux centres axés sur les travailleurs déplacés, on posait aux personnes qui remplissaient une demande de prestations ordinaires plusieurs questions de présélection (p. ex. pour déterminer si elles avaient occupé un emploi continu pendant les trois dernières années). On demandait ensuite aux prestataires admissibles de présenter une demande d'adhésion au PSR. Aux centres axés sur les réitérants, on demandait aux prestataires figurant sur une liste préétablie informatisée de s'inscrire au PSR. Les prestataires qui avaient rempli la formule de *Demande d'adhésion au projet et de Consentement éclairé* étaient ensuite considérés comme membres éventuels de l'échantillon. Si et quand leurs prestations étaient approuvées, ils étaient répartis au hasard au groupe programme ou au groupe témoin. Les membres du groupe programme étaient informés de leur groupe par le courrier et recevaient également de l'information au sujet du programme de supplément. Les membres du groupe témoin étaient aussi informés de leur situation par le courrier, mais ils ne recevaient aucun autre renseignement sur le PSR.

Selon les visites aux CEC, une enquête menée auprès du personnel local et de nombreuses discussions avec le personnel et les gestionnaires des CEC, le processus d'inscription au PSR a été mis en œuvre sans heurt et est vite devenu partie intégrante du

processus de présentation des demandes de prestations d'a.-c. Néanmoins, certains problèmes sont survenus lorsqu'on a dû former de nouveaux employés en raison du roulement du personnel; la charge de travail reliée aux demandes de prestations est devenue exceptionnellement lourde, et c'est pourquoi on a dû consacrer moins de temps au PSR; ou les demandes de prestations étaient présentées par le courrier et on devait faire appel à une différente méthode pour l'inscription au PSR. Cependant, en général, on a réglé ces problèmes de façon efficace; ils n'étaient pas perçus comme des obstacles majeurs au projet.

La lettre notifiative acheminée aux membres du groupe programme contenait plusieurs renseignements clés :

- la **fin de la période de recherche d'emploi** (la date avant laquelle ils devaient trouver un nouvel emploi pour avoir droit au supplément);
- la **date d'expiration de leur supplément** (quand les versements prendraient fin);
- leur **rémunération hebdomadaire assurable précédente** (utilisée pour comparer la rémunération d'un nouvel emploi aux fins du calcul du supplément); et
- un **numéro sans frais d'interurbain** qu'ils pouvaient composer pour obtenir de plus amples renseignements.

Une brochure sur le PSR qui expliquait le déroulement du programme était jointe à la lettre notifiative. Un grand nombre de membres du groupe programme ont affirmé que cette brochure était facile à comprendre et instructive.

Afin de donner de plus amples renseignements au sujet du supplément du PSR, chaque CEC a organisé des courtes séances d'orientation en groupe. Cependant, puisque peu de participants ont assisté aux séances, elles ont vite été remplacées par une brève séance d'orientation téléphonique. Les appels, effectués par le personnel du bureau payeur du PSR à Halifax, duraient entre deux et trois minutes et avaient lieu plusieurs semaines après la répartition au hasard. Environ 73 p. 100 des travailleurs déplacés et 66 p. 100 des réitérants ont reçu une orientation, effectuée surtout par téléphone. Le personnel du PSR qui donnait ces séances a indiqué que les travailleurs déplacés, en général, s'intéressaient au programme, mais que les réitérants ne s'y intéressaient pas du tout.

Le personnel du PSR a acheminé une dernière lettre de rappel et une deuxième brochure du programme à tous les membres du groupe programme. La lettre de rappel soulignait combien de temps il restait pour accepter le supplément et contenait des renseignements clés sur le programme. La deuxième brochure du PSR était rédigée sous forme de questions et réponses et visait à répondre aux questions les plus souvent posées au sujet du programme.

Pour déclencher un supplément, les participants n'avaient qu'à appeler le bureau payeur du PSR en composant un numéro sans frais. On leur envoyait alors une trousse de déclenchement, qui contenait les formules requises ainsi que de plus amples renseignements sur le programme. Les troussees remplies étaient habituellement renvoyées au bureau payeur en l'espace de deux à trois semaines. Les talons de chèque de l'employeur étaient demandés pour justifier l'information sur l'emploi et les revenus, information utilisée pour calculer le montant des versements. Ces versements étaient faits par la Banque Royale, qui agit comme service de la paie du PSR.

Bien qu'il ait fallu du temps pour élaborer et mettre en œuvre chacune de ces étapes et que nombre de cas particuliers aient été plus prenants, le programme fonctionne maintenant comme sur des roulettes.

COMPRÉHENSION DES PARTICIPANTS DE L'OFFRE DE SUPPLÉMENT

Afin d'évaluer avec exactitude un supplément de revenu de réemploi, les membres du groupe programme devaient comprendre l'alternative qui leur était présentée : rester au chômage et continuer à recevoir des prestations, ou retourner au travail et recevoir un supplément. Ils devaient également savoir comment procéder pour recevoir un supplément.

Pour déterminer à quel point ces modalités et conditions ont été comprises, on a effectué une mini-enquête téléphonique auprès de 343 travailleurs déplacés et de 229 réitérants faisant partie du groupe programme, plusieurs semaines après la répartition au hasard⁴. Ce sous-échantillon était vaguement représentatif de l'échantillon total du groupe programme⁵. Le tableau S.2 résume le niveau de connaissance du PSR à la suite de l'exposition à des sources d'information et est basé sur les résultats de la mini-enquête. Une analyse de ces résultats révèle que **la plupart des membres du groupe programme étaient bien renseignés au sujet du PSR, bien que les travailleurs déplacés fussent mieux informés que les réitérants.**

La vaste majorité des répondants à la mini-enquête connaissaient les conditions de base du PSR. Le fait que les travailleurs déplacés en savaient plus que les réitérants témoigne probablement de leur intérêt plus marqué pour le programme. Il n'est pas surprenant que les répondants à l'enquête connaissent en général moins en détail chacune des conditions du PSR, même s'ils ont une bonne idée d'ensemble.

Le lien entre l'exposition aux trois principales sources d'information sur le PSR — la brochure, les séances d'orientation et le processus de déclenchement — a également été examiné, ainsi que la connaissance du programme en tant que tel. Les résultats de cette analyse laissent croire que l'exposition à chaque source d'information a eu un impact important, distinct et statistiquement significatif sur la connaissance du PSR.

Ces constatations soutiennent la conclusion générale du présent rapport selon laquelle l'information distribuée au sujet du PSR était efficace. Une autre preuve à l'appui est que, lorsqu'on leur a parlé de la brochure du PSR, la quasi-totalité des répondants à la mini-enquête ont indiqué qu'elle était facile à comprendre, qu'elle contenait suffisamment d'information sur le PSR et qu'elle expliquait efficacement le projet-pilote.

⁴ Les taux de réponse à la mini-enquête se situaient entre 81 et 95 p. 100.

⁵ On s'est efforcé d'interroger tous les travailleurs déplacés répartis au hasard au groupe programme entre le 4 décembre 1995 et le 5 janvier 1996, et tous les réitérants répartis au hasard au groupe programme entre le 18 décembre 1995 et le 12 janvier 1996.

S.2 : Connaissance du PSR des participants

	Travailleurs déplacés (%)	Réitérants (%)
Conditions de base du PSR		
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>		
Avant quel mois ils devaient trouver un emploi	69	71
Qu'ils devaient travailler un nombre minimum d'heures par semaine pour avoir droit au supplément	88	76
Que la période de réception du supplément était limitée	90	80
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>		
Toutes les conditions ci-dessus	59	48
Deux des conditions ci-dessus ou plus	90	83
Une des conditions ci-dessus ou plus	99	96
Aucune de ces conditions	1	4
Détails précis au sujet des conditions de base du PSR		
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>		
Sur combien de semaines s'échelonnait leur période de recherche d'emploi	55	48
Qu'ils devaient travailler à temps plein pour recevoir un supplément	67	59
Qu'ils pouvaient recevoir un supplément pendant au plus deux ans	58	60
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>		
Toutes les conditions ci-dessus	30	25
Deux des conditions ci-dessus ou plus	64	58
Une des conditions ci-dessus ou plus	87	85
Aucune de ces conditions	13	15
Autres conditions du PSR		
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>		
Que le PSR offrait de l'argent supplémentaire pour retourner au travail, mais ne montrait pas comment trouver un emploi	85	76
Qu'ils ne pouvaient recevoir un supplément que pour un emploi moins rémunérateur que le dernier emploi	83	67
Que le supplément ne compensait qu'une partie de toute perte de revenus	80	69
Qu'ils ne pouvaient recevoir le supplément s'ils retournaient travailler pour leur ancien employeur	73	68
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>		
Toutes les conditions ci-dessus	46	36
Trois des conditions ci-dessus ou plus	81	64
Deux des conditions ci-dessus ou plus	94	85
Une des conditions ci-dessus ou plus	99	96
Aucune de ces conditions	1	4

TAUX D'ACCEPTATION DU SUPPLÉMENT

En fonction des données provenant de plus de 90 p. 100 des travailleurs déplacés, on prévoit que 16 p. 100 de ces derniers faisant partie du groupe programme recevront au moins un versement du supplément (accepteront le supplément) avant la fin de leur période de recherche d'emploi de 26 semaines.

D'autre part, 3,8 p. 100 des réitérants ont accepté le supplément au cours de leur période de recherche d'emploi de 12 semaines⁶. Cet écart correspond à d'autres résultats qui indiquent

⁶ Il s'agit du taux réel d'acceptation, et non du taux projeté, puisque, contrairement aux travailleurs déplacés, tous les réitérants avaient terminé leur période de recherche d'emploi de 12 semaines au moment de la rédaction de ce rapport.

que les travailleurs déplacés s'intéressaient au supplément, contrairement aux réitérants. La raison la plus probable expliquant cet écart est que la plupart des réitérants s'attendaient à être rappelés au travail par leur ancien employeur et que par conséquent, ils ne faisaient pas grand cas de l'offre. À l'inverse, la plupart des travailleurs déplacés ne prévoyaient pas être rappelés au travail et ainsi, il était probable qu'ils aient tout à gagner du supplément.

Environ neuf travailleurs déplacés sur dix et sept réitérants sur dix qui ont déclenché un supplément l'ont fait afin de recevoir un versement pour un nouvel emploi moins rémunérateur. Peu de participants ont déclenché le supplément pour un nouvel emploi qui payait autant que leur ancien emploi. Toutefois, ceux qui l'ont fait n'ont pas reçu d'argent immédiatement, mais ils pouvaient recevoir un versement si leurs revenus baissaient au cours de la période de versement du supplément. Ainsi, il est possible que le taux final d'acceptation du supplément à la fin de la période de deux ans soit supérieur à 16 p. 100 pour les travailleurs déplacés et à 3,8 p. 100 pour les réitérants⁷.

Le tableau S.3 présente les taux d'acceptation du supplément pour des sous-groupes clés de l'échantillon⁸. Ces résultats dénotent ce qui suit au sujet des travailleurs déplacés :

- ceux qui s'attendaient à être rappelés par leur ancien employeur étaient beaucoup moins enclins que les autres à accepter le supplément;
- ceux qui étaient plus âgés étaient moins susceptibles que les travailleurs plus jeunes d'accepter le supplément;
- ceux qui, par le passé, avaient occupé un emploi peu rémunérateur étaient moins enclins que d'autres à accepter le supplément;
- les taux d'acceptation du supplément variaient considérablement selon les centres.

Certaines de ces tendances étaient également présentes chez les réitérants, bien que les taux d'acceptation variaient moins entre eux parce qu'ils étaient si faibles dans l'ensemble.

Il est cependant important de souligner que les taux d'acceptation du supplément ne mesurent pas les impacts du supplément. Ils indiquent plutôt le nombre de membres du groupe programme qui dénicheront un nouvel emploi admissible au supplément. À vrai dire, un grand nombre de prestataires d'a.-c. acceptent un emploi et renoncent à l'assurance-chômage de leur propre chef, sans l'offre d'un supplément de revenu ni d'aide de programmes locaux en vigueur. Par conséquent, l'évaluation des impacts du PSR consistera à définir l'augmentation nette de l'emploi et des revenus et la baisse nette de la réception des prestations d'a.-c., causées par l'offre de supplément et qui ne seraient pas survenues en son absence. Pour mesurer ces impacts, on comparera les résultats futurs sur le marché du travail des membres du groupe programme à leurs homologues du groupe témoin. Cela s'avérera nécessaire pour évaluer le changement net dans les résultats à la suite de l'offre de supplément.

⁷Voir l'analyse au chapitre 8.

⁸On a effectué une analyse multidimensionnelle correspondante afin de mesurer la variation dans les taux d'acceptation du supplément selon les sous-groupes, pour tenir compte du point de vue statistique de la variation entre les autres sous-groupes. Pour la quasi-totalité des sous-groupes, particulièrement ceux qui ont fait l'objet des constatations les plus flagrantes, les résultats de l'analyse multidimensionnelle correspondent à ceux illustrés au tableau S.3.

Tableau S.3 : Taux d'acceptation du supplément des sous-groupes des travailleurs déplacés et des réitérants

Sous-groupe	Travailleurs déplacés^a (%) (prévu)	Réitérants^b (%) (réel)
Échantillon total	16,0	3,8
Centres axés sur les travailleurs déplacés	***	s.o.
Granby	21,5	s.o.
Oshawa	13,8	s.o.
Toronto	11,7	s.o.
Winnipeg	18,6	s.o.
Saskatoon	20,9	s.o.
Centres axés sur les réitérants	s.o.	
St. John's	s.o.	3,2
Halifax	s.o.	5,4
Moncton	s.o.	4,9
Lévis	s.o.	3,3
Attentes quant au rappel au travail	***	***
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	20,2	11,2
Incertain	16,0	7,8
S'attendait à un rappel au travail	6,2	3,0
Âge	***	**
Moins de 30 ans	16,5	5,9
Entre 31 et 44 ans	18,4	4,3
Entre 45 et 54 ans	14,9	1,8
55 ans et plus	6,8	2,8
Moyenne de la rémunération hebdomadaire assurée précédente	***	*
Moins de 400 \$ par semaine	6,5	3,3
Entre 400 et 599 \$ par semaine	16,4	3,0
Entre 600 et 799 \$ par semaine	20,7	5,7
800 \$ par semaine et plus	21,7	3,2
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage (%)	***	**
Un adulte	15,5	4,7
Deux adultes	17,5	2,8
Trois adultes et plus	10,7	6,9
Nombre de personnes dans le ménage (%)	***	
Une personne	12,7	4,7
Deux personnes	16,0	3,8
Trois personnes et plus	17,4	3,6
Sexe	*	**
Homme	17,2	4,4
Femme	14,9	2,7
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)^a		
Moins d'un an	15,8	4,8
D'un à deux ans	14,2	5,6
De trois à cinq ans	15,8	3,8
De six à neuf ans	17,8	4,2
Dix ans et plus	16,5	2,0

Tableau S.3 : Taux d'acceptation du supplément des sous-groupes des travailleurs déplacés et des réitérants (suite)

Sous-groupe	Travailleurs déplacés ^a (%) (prévu)	Réitérants ^b (%) (réel)
Niveau de scolarité le plus élevé (%)	***	*
Études universitaires	15,4	3,1
Études collégiales	17,9	4,6
Études secondaires	17,7	4,8
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	12,4	2,5
Indemnité de cessation d'emploi	***	
Non	13,1	s.o.
Oui	22,4	s.o.
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi		
Syndiqué	15,8	3,9
Non syndiqué	16,1	3,7
Nombre moyen de semaines d'admissibilité à l'a.-c.	***	**
38 semaines ou moins	12,0	5,5
Entre 39 et 42 semaines	17,9	2,4
Entre 43 et 50 semaines	18,4	3,5

^aAcceptation après 26 semaines.

^bAcceptation après 12 semaines.

Nota : on a estimé la signification statistique des différences entre les sous-groupes à l'aide d'un Test de Wilcoxon (voir Norusis, 1994). Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : *** = 1 %; ** = 5 %; et * = 10 %.

RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

À ce jour, l'inscription de l'échantillon au PSR est terminée; 8 144 travailleurs déplacés ont été inscrits dans cinq CEC et 3 414 réitérants ont été inscrits dans quatre CEC. La moitié des membres de chaque échantillon ont été répartis au hasard au groupe programme et ont reçu l'offre de supplément. L'autre moitié des membres ont été répartis au hasard au groupe témoin, mais ils n'ont reçu aucune offre. Ils étaient quand même admissibles à tous les avantages et services habituels de l'assurance-chômage.

Le processus d'inscription du PSR a été efficacement intégré aux activités permanentes de tous les CEC qui participaient à l'étude, même s'ils ont subi d'importantes réorganisations et réductions de personnel en raison de la réforme du régime d'assurance-chômage. Les étapes de l'inscription des membres de l'échantillon étaient simples à exécuter et, même si elles ont quelque peu accru la charge de travail du personnel local, elles n'ont pas été perçues comme un fardeau excessif.

La taille de l'échantillon du PSR devrait suffire à produire des estimations d'impacts distinctes pour chaque centre et pour les sous-groupes clés de l'échantillon. Il est possible que certains groupes de prestataires d'a.-c. soient sous-représentés dans notre échantillon, y compris ceux qui ont présenté une demande de prestations par le courrier ou qui ne profiteraient pas du supplément, selon le personnel du CEC. Cependant, dans l'ensemble, l'éventail de situations, de professions et de caractéristiques démographiques représenté par l'échantillon pour chaque groupe cible est assez vaste. Ainsi, les constatations basées sur leur

expérience peuvent être exprimées en termes génériques; mais on ne peut les appliquer à tous les travailleurs déplacés ou tous les réitérants au pays, parce qu'il a été impossible de choisir les centres d'étude au hasard. (Les centres devaient être disposés à participer, devaient être en mesure d'administrer un projet-pilote et devaient être suffisamment grands pour recruter un échantillon adéquat).

La démarche visant à informer les participants à qui on a offert le supplément de ses conditions et modalités était directe et efficace. Ce qui semble le plus important, c'est que ceux à qui on a offert le supplément comprenaient ses avantages financiers possibles et ce qu'ils devaient faire pour recevoir un versement. Ainsi, à cet égard, le PSR semble constituer un test raisonnable d'un supplément de revenu de réemploi pour les travailleurs déplacés et les réitérants.

En ce qui concerne l'intérêt pour le programme de supplément, il existe une différence prononcée entre les travailleurs déplacés et les réitérants. Selon une enquête auprès du personnel des CEC, les réitérants s'intéressaient peu au programme et refusaient souvent d'y participer. De plus, parmi ceux, peu nombreux, qui ont bel et bien participé, peu ont accepté le supplément. La principale raison de ce manque d'intérêt est que la vaste majorité des réitérants prévoyaient retourner à leur ancien emploi. Ainsi, il est peu probable que le PSR ait un impact perceptible sur ce groupe cible.

À l'inverse, les travailleurs déplacés étaient beaucoup plus intéressés à l'offre de supplément. Ils étaient beaucoup moins susceptibles de refuser de participer à l'étude, le personnel du CEC local a constaté qu'ils s'intéressaient réellement au programme et les résultats des rencontres des groupes de discussion laissent croire qu'ils avaient une opinion très positive du PSR et s'y intéressaient considérablement. Bien que les taux d'acceptation pour ce groupe fussent moins élevés que prévus, ce qui reflétaient peut-être les difficultés du monde réel éprouvées par ces membres qui désiraient avoir droit au programme, l'offre de supplément pourrait encore produire les effets escomptés.

Le présent rapport décrit et évalue la mise en œuvre du projet ainsi que l'échantillon de base de l'étude, présente une analyse de la connaissance des participants du PSR, estime l'acceptation du supplément jusqu'à maintenant et présente les résultats d'une première série de rencontres des groupes de discussion avec des travailleurs déplacés.

Les rapports ultérieurs présenteront entre autres une estimation des impacts du PSR en fonction d'une comparaison de l'emploi, des revenus et des prestations d'a.-c. des groupes programme et témoin. Ils se pencheront également sur les coûts et avantages relatifs du supplément et analyseront davantage les situations personnelles des travailleurs déplacés et des réitérants.

Chapitre 1 : Introduction

Le présent rapport, le premier d'une série, porte sur le Projet de supplément de revenu (PSR), un projet-pilote de grande envergure qui met à l'essai, à plusieurs endroits, un stimulant financier innovateur visant à précipiter le retour au travail des prestataires d'assurance-chômage (a.-c.) Le PSR a été conçu et est financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et est administré par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA).

La SRSA est une société sans but lucratif créée expressément pour élaborer, vérifier dans la pratique, et évaluer rigoureusement les programmes sociaux conçus pour améliorer le bien-être de tous les Canadiens, en particulier des Canadiens défavorisés. Sa mission consiste à fournir aux décideurs et aux intervenants des preuves concrètes des approches efficaces et inefficaces, du point de vue des budgets publics, des participants aux programmes et de la société en général. La SRSA remplit cette mission en évaluant les programmes sociaux existants et en mettant à l'essai de nouveaux concepts de programmes, à l'échelle et à plusieurs endroits, avant qu'ils n'entrent en vigueur et ne soient mis en pratique de façon plus étendue. La SRSA conçoit et gère des projets-pilotes et de recherche en établissant des partenariats avec des organismes privés et publics, des chercheurs et des fournisseurs de services afin de mettre à l'épreuve de nouvelles idées de politiques. À l'origine, la SRSA a été fondée grâce à l'appui de DRHC dans le but d'administrer le Projet d'autosuffisance (PAS), une expérience de politique sociale de grande envergure sur l'utilisation d'encouragements financiers pour aider les parents seuls à renoncer à l'aide sociale pour retourner au travail¹. Lorsque DRHC a décidé de mettre à l'essai d'autres stimulants financiers, cette fois-ci à l'intention des prestataires d'assurance-chômage, il a demandé à la SRSA de gérer le projet et de mettre à profit les ressources et les compétences qu'elle avait déjà acquises dans le cadre du PAS. Les partenaires de la SRSA pour le Projet de supplément de revenu sont Statistique Canada, qui est responsable de la collecte et du traitement de la plupart des données, et SHL Systemhouse, qui a mis au point le système automatisé de paiement du supplément et qui gère le bureau payeur du PSR.

CONTEXTE

Le système d'assurance-chômage du Canada est à un moment décisif de son histoire. Le gouvernement fédéral a mis en œuvre d'importantes réformes à l'assurance-chômage². Les administrations fédérale, provinciales et municipales taillent dans les dépenses. La durée moyenne des périodes de prestations augmente. Il est de plus en plus probable que les

¹Pour un aperçu du PAS, voir la SRSA, *Quand le travail est plus payant que l'aide sociale : Sommaire des rapports sur le Projet d'autosuffisance — mise en œuvre, groupes de discussion et impacts des dix-huit premiers mois*.

²En réalité, la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996, a instauré plusieurs changements majeurs au Régime d'assurance-chômage (voir l'annexe A). Par esprit de continuité, on évoque cependant dans l'ensemble du présent rapport les conditions, ententes et dispositions du régime qui avaient cours lorsque le PSR a entrepris les inscriptions en mars 1995. On indique également, à toutes fins utiles, les équivalents actuels aux caractéristiques traitées.

prestataires feront appel à l'assurance-chômage à plusieurs reprises³. Des employés de longue date perdent leur emploi.

Je suis arrivée au travail, mon sac-repas à la main, et j'ai pointé mon arrivée. Le cadre m'a appelée dans son bureau et m'a dit que j'étais congédiée après 14 ans de service. Fin de l'histoire.

Une participante aux groupes de discussion

Il s'agit surtout de travailleurs productifs qui sont déplacés en permanence d'un emploi à long terme en raison de circonstances indépendantes de leur volonté. Ces circonstances profitent souvent à l'ensemble de l'économie, au détriment de certains travailleurs. En voici quelques exemples :

- **Changement technologique.** L'automatisation de la machinerie entraîne non seulement l'accroissement de la production d'automobiles, mais aussi la mise à pied de certains travailleurs dans les usines d'assemblage des produits de l'automobile.
- **Réorientation de la demande.** Les consommateurs mangent plus de volaille et moins de bœuf et par conséquent, les employés d'abattoir sont licenciés.
- **Modifications aux politiques gouvernementales.** Le gouvernement fédéral conclut une entente de libre-échange avec les États-Unis et le Mexique. Les exportations canadiennes augmentent et le prix des importations diminue, mais les travailleurs qui fabriquent des machines à laver sont mis en disponibilité.
- **Intensification de la concurrence internationale.** Les constructeurs japonais d'automobiles augmentent leurs importations au Canada. La qualité des automobiles est améliorée mais certains travailleurs d'assemblage des produits de l'automobile sont mis à pied.

À l'opposé de ces travailleurs déplacés, d'autres continuent à exercer un emploi, mais dans des secteurs ou pour des entreprises qui font face à d'importantes fluctuations dans la charge de travail. Ces derniers ont souvent recours à l'assurance-chômage comme source de revenu temporaire pendant qu'ils sont mis en disponibilité et attendent d'être rappelés au travail. Bien que plusieurs d'entre eux occupent cet emploi ou travaillent dans ce secteur depuis longtemps, ils sont souvent mis à pied et comptent alors sur les prestations d'assurance-chômage.

Au Canada, presque tous les salariés bénéficient de l'assurance-chômage⁴. Les travailleurs qui perdent un emploi assuré peuvent recevoir des prestations d'assurance-chômage équivalentes à 55 p. 100 de leurs gains antérieurs, jusqu'à un maximum de 448 \$ par semaine (en 1995)⁵. Ils sont admissibles à ces prestations d'assurance-chômage pendant un maximum de 50 semaines consécutives⁶. Néanmoins, en offrant de l'aide financière aux travailleurs lorsqu'ils sont sans emploi, il est possible que l'assurance-chômage contribue à accroître la

³DRHC, *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi : Un document d'information*, p. 11, 36.

⁴Les travailleurs autonomes forment la plus importante catégorie de travailleurs canadiens qui ne sont pas assujettis à l'assurance-chômage.

⁵Les prestations d'assurance-chômage peuvent atteindre 60 p. 100 des revenus antérieurs pour certains prestataires qui ont des personnes à charge.

⁶La période autorisée de prestations dépend du nombre de semaines pendant lesquelles le prestataire était un travailleur actif et du taux courant de chômage dans sa région. La période maximale autorisée est de cinquante semaines.

quantité de temps que ces travailleurs passent au chômage⁷. L'un des moyens d'éviter cette conséquence involontaire consisterait à *subventionner le réemploi* plutôt que de *subventionner le chômage*.

LE PROJET DE SUPPLÉMENT DE REVENU

Le PSR a été élaboré dans le but de mettre à l'épreuve une démarche particulière, soit subventionner le réembauchage des prestataires d'assurance-chômage. Il consiste à majorer temporairement les revenus de candidats choisis, s'ils renoncent à l'assurance-chômage rapidement pour accepter un emploi à temps plein, et si ce nouvel emploi rapporte moins que l'emploi qu'ils occupaient avant de demander l'assurance-chômage.

Certains adeptes de cette démarche l'ont caractérisée d'« assurance-rémunération⁸ ». Tandis que l'assurance-chômage offre une aide financière temporaire aux chômeurs, l'assurance-rémunération irait au-delà et assurerait une aide financière dans des situations où le réemploi donne lieu à des revenus considérablement inférieurs à ceux de l'emploi perdu.

En général, le supplément offert par le PSR est calculé de façon à compenser les trois-quarts de la différence entre la rémunération d'un nouvel emploi et la rémunération de l'emploi perdu, pendant une durée maximale de deux ans. Dans le cadre de ce projet, le supplément est offert à deux sous-groupes de prestataires d'assurance-chômage — les travailleurs déplacés d'un emploi à long terme et les travailleurs ayant fait appel à l'assurance-chômage à plusieurs reprises. Afin d'encourager le retour rapide au travail, l'admissibilité est subordonnée à la renonciation à l'assurance-chômage dans un délai prescrit.

Ce supplément de rémunération vise à inciter les prestataires d'assurance-chômage à chercher et à accepter une plus grande variété d'emplois et donc, à renoncer plus vite à l'assurance-chômage. De cette façon, le PSR résout la question de la durée croissante du chômage. De plus, il aide à calmer l'anxiété financière résultant du chômage en garantissant aux travailleurs que les revenus de leur prochain emploi ne seront pas trop inférieurs aux revenus de leur emploi précédent. L'efficacité de cette approche dépendra en partie de la disponibilité d'autres emplois et sera également influencée par l'aptitude et l'empressement des prestataires à trouver et à accepter des emplois dans des professions, secteurs et endroits différents de leur emploi précédent.

Cependant, un programme doit être non seulement plausible en théorie, il doit aussi s'avérer efficace en pratique. À ce jour, le concept d'assurance-rémunération⁹ n'avait jamais

⁷L'assurance-chômage y contribue de trois façons. Premièrement, elle soulage les embarras financiers des prestataires, qui les incitent habituellement à chercher un nouvel emploi, et peut entraîner de plus longs épisodes de chômage. Deuxièmement, elle pourrait encourager les gens ayant peu participé au marché du travail à chercher un emploi afin d'être en mesure de recevoir des prestations d'assurance-chômage à une date ultérieure. Sans assurance-chômage, ces derniers ne participeraient pas à la population active et par conséquent, ne compteraient pas comme chômeurs. Troisièmement, les cotisations recueillies pour financer l'assurance-chômage représentent une taxe sur les emplois et par conséquent, peuvent décourager les employeurs à créer des emplois et les employés, à accepter des emplois. Pour un aperçu de ces effets, consulter DRHC, *ouvr. cité*, p. 14-15.

⁸Pour en savoir plus sur l'assurance-rémunération dans le contexte des travailleurs déplacés, voir M.N. Baily et coll., *Growth with Equity: Economic Policy Making for the Next Century*, p. 194-197.

⁹Un type de stimulant quelque peu différent, appelé prime de réemploi, a été mis à l'essai aux États-Unis. Il s'agissait de paiements globaux offerts aux prestataires d'assurance-chômage qui retournaient au travail après une certaine période. Plusieurs évaluations de ce modèle ont révélé qu'il avait peu d'incidences (p. ex. S.A. Woodbury et R.G. Spiegelman, *Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois*; W. Corson et coll., *(suite)*

été mis à l'essai et DRHC a pris conscience de l'importance d'essayer ce genre de programme sur le terrain avant de le mettre en application à grande échelle. Un programme de stimulants financiers comme celui-là met d'énormes coûts en jeu, et les dépenses reliées à tout nouveau programme ne peuvent être justifiées que s'il entraîne des avantages considérables. Qui plus est, on redoutait que des changements à la structure d'incitation poussent certaines personnes à agir d'une façon qui leur nuirait, à long terme. Par conséquent, DRHC a accepté de mettre à l'épreuve le PSR, un supplément de revenu de réemploi pour les travailleurs déplacés et les prestataires réitérants de l'assurance-chômage, dans des conditions du monde réel.

Pour ce faire, DRHC a approuvé l'utilisation d'un modèle rigoureux de recherche fondé sur la répartition au hasard pour faire en sorte que le PSR produise des renseignements concrets et plausibles au sujet des effets du supplément. Selon ce modèle, les demandeurs du PSR ont été divisés au hasard en deux groupes : un groupe programme, à qui on a offert le supplément, et un groupe témoin, à qui le supplément n'a pas été offert, mais qui était admissible à toutes les prestations et services habituels de l'assurance-chômage.

En raison de la sélection aléatoire des groupes à partir d'une réserve de candidats admissibles au programme, les membres du groupe témoin se distinguaient systématiquement des membres du groupe programme à un seul égard — ils n'auraient pas droit au supplément. Ainsi, leur expérience serait représentative de l'expérience des prestataires d'assurance-chômage s'ils n'avaient pas reçu l'offre de supplément. Par conséquent, tout écart entre les résultats des groupes pourrait être imputé à l'offre de supplément. D'autres méthodologies visant à évaluer l'impact des programmes ont été tentées par le passé, mais aucune ne s'est avérée aussi efficace que la répartition au hasard.

LE RAPPORT

Le présent rapport sert de compte rendu de la mise en œuvre du PSR. En tant que tel, il renferme :

- un examen du fondement du PSR et de la conception du modèle du programme;
- un aperçu de la structure et des méthodes d'évaluation du PSR;
- une description détaillée de la mise en œuvre du projet;
- une description de l'échantillonnage des participants au projet;
- une analyse du niveau de compréhension des participants des conditions de leur offre de supplément;
- une analyse de la mesure dans laquelle les participants ont accepté cette offre;
- et
- une analyse des groupes de discussion comptant des travailleurs déplacés.

Pour commencer, le chapitre 2 décrit le cadre du programme selon lequel le PSR a été conçu et les objectifs de ce dernier; il présente également les assises des caractéristiques clés

The New Jersey Unemployment Insurance Reemployment Demonstration Project: Final Evaluation Report; W. Corson et coll., Pennsylvania Reemployment Bonus Demonstration: Final Report; et R.G. Spiegelman et coll., The Washington Reemployment Bonus Experiment: Final Report).

du modèle du programme. Le chapitre 3 donne un aperçu du plan de recherche et d'évaluation du projet. Il explique aussi la méthode de sélection des endroits où on a mis en œuvre le PSR. On retrouve au chapitre 4 les étapes utilisées pour repérer et inscrire les participants admissibles. Il renferme également certaines des réactions initiales au PSR, exprimées par le personnel et les participants. Le chapitre 5 fait ressortir les caractéristiques de l'échantillon du PSR en fonction des données recueillies sur les formules d'adhésion des membres de l'échantillon. Le chapitre 6 met en lumière les méthodes utilisées pour informer les candidats choisis et admissibles au supplément des détails du programme. Il décrit aussi comment les membres admissibles de l'échantillon ont déclenché et reçu le supplément. Le chapitre 7 présente les résultats d'une mini-enquête auprès d'un sous-échantillon de participants au programme visant à déterminer s'ils comprenaient l'offre de supplément suffisamment pour décider de façon éclairée s'ils l'acceptaient ou non. Le chapitre 8 fait état des estimations préliminaires de la mesure dans laquelle les candidats au groupe programme ont accepté le supplément et ont commencé à recevoir des versements. En dernier lieu, le chapitre 9 présente les résultats de consultations initiales, à l'occasion de groupes de discussion, avec un petit échantillon de travailleurs déplacés qui ont exprimé, dans leurs propres mots, comment ils réagissaient à la perte de leur emploi, au chômage et à l'offre de supplément.

De futures publications dégageront les répercussions de l'offre de supplément du PSR, donneront des estimations des avantages et des coûts reliés au modèle du programme du PSR et présenteront les résultats d'études spéciales basées sur les groupes de discussion et l'enquête.

Chapitre 2 : Contexte et théorie du Projet de supplément de revenu

Le présent chapitre donne des renseignements généraux importants au sujet du Projet de supplément de revenu (PSR). Il décrit où se situe le projet relativement aux changements constants au régime d'assurance-chômage. Il explique comment et pourquoi certaines caractéristiques clés du programme de supplément ont été choisies et il précise dans quelle mesure on doit s'attendre à ce que le PSR influence le comportement des participants à l'égard du marché du travail.

LE PSR ET L'ÉVOLUTION DES POLITIQUES EN MATIÈRE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Un programme de supplément de revenu, comme celui mis de l'avant par le PSR, n'aurait jamais été financé en vertu du système original d'assurance-chômage, qui a vu le jour en 1940. À cette époque, le système offrait uniquement une assurance limitée à 42 p. 100 de la population active¹ et les travailleurs dans plusieurs secteurs saisonniers étaient expressément exclus. Cependant, au cours des trente années qui suivirent, l'assurance-chômage a considérablement pris de l'ampleur lorsque les gouvernements ont tour à tour augmenté les prestations versées et élargi l'admissibilité à ces prestations. Pendant cette période, le transfert des revenus s'est ajouté au volet assurance du programme et des changements peu coûteux ont graduellement fait place à des dispositions plus généralisées et plus onéreuses du régime. Par exemple, lorsque les travailleurs saisonniers sont devenus admissibles aux prestations, plusieurs réitérants éventuels de l'assurance-chômage ont alors pu avoir accès au système. Les prestations supplémentaires (désignées plus tard saisonnières) sont entrées en vigueur en 1950², suivies des prestations hors-saison³ pour les pêcheurs indépendants.

Cette période d'expansion a abouti à la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971, qui abandonnait les principes originaux du programme voués à l'assurance pour adopter des objectifs de transfert de revenus. Après 1971, presque tous les travailleurs actifs étaient protégés par l'a.-c., devaient occuper un emploi pendant une plus courte période pour avoir droit aux prestations et les recevaient plus longtemps. Par surcroît, les prestations complémentaires ont été ajoutées dans les régions faisant face à un haut taux de chômage et

¹Pour un examen des débuts de l'assurance-chômage au Canada, voir G. Dingleline, *Exposé chronologique : L'évolution de l'assurance-chômage de 1940 à 1980*.

²Les prestations supplémentaires, mises en vigueur en 1950, étaient versées de janvier à mars à un taux représentant 80 p. 100 des prestations ordinaires aux prestataires d'assurance-chômage qui avaient épuisé leurs prestations, et à ceux qui n'avaient pas travaillé suffisamment pour avoir droit aux prestations ordinaires, mais avaient occupé un emploi assurable pendant au moins 90 jours. En 1955, les prestations saisonnières ont remplacé les prestations supplémentaires, et étaient versées de janvier à avril. La période de prestations maximale habituelle de 36 semaines était alors prolongée à 51 semaines pour ceux qui réunissaient les conditions voulues pour recevoir les prestations ordinaires, mais dont les prestations prenaient habituellement fin l'hiver.

³Les prestations aux pêcheurs ont été instaurées à l'origine dans le cadre de modifications à la *Loi sur l'assurance-chômage*, apportées en 1956, qui permettaient aux pêcheurs de commencer à faire des cotisations à l'a.-c. en 1957 et à recevoir des prestations saisonnières en 1958. Les prestations aux pêcheurs font toujours partie du régime d'assurance-chômage et les pêcheurs demeurent les seuls travailleurs indépendants protégés en vertu du programme.

les travailleurs pouvaient recevoir des prestations malgré l'interruption de leur emploi en raison de maladie ou d'accouchement. On a même ajouté une prestation de retraite. Il est clair que le nouveau régime était beaucoup plus généreux.

Toutefois, le chômage a grimpé dans les années 70 en raison du bouleversement des prix du pétrole, de la diminution des tarifs et des changements technologiques qui ont déplacé nombre de travailleurs de leur emploi. Les coûts de l'assurance-chômage ont augmenté en conséquence. Qui plus est, le nombre de réitérants de l'a.-c. a grimpé et on se préoccupait de plus en plus des effets de dissuasion du généreux programme d'assurance-chômage.

Face à cette situation, le gouvernement a graduellement commencé à resserrer le système, en augmentant par exemple, le nombre minimal de semaines requis pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. En outre, pour la première fois, on utilisait des fonds de l'a.-c. à des fins de formation, c'est-à-dire qu'on versait des prestations à ceux qui suivaient des cours de formation approuvés ou participaient à des projets de création d'emplois. Des années plus tard, le PSR serait lancé sous forme d'un projet-pilote pour utiliser les fonds d'a.-c. de façon plus productive.

À l'échelle internationale, on était de plus en plus intéressé à renverser la tendance, à délaissier la sécurité du revenu « passive » des chômeurs pour investir dans des stratégies de réemploi plus « actives »⁴. Selon les critères internationaux, le Canada consacrait encore une grande part des dépenses publiques vouées aux programmes relatifs au marché du travail à la sécurité du revenu⁵. Ainsi, en 1989, Emploi et Immigration Canada (EIC)⁶ a proposé de consacrer davantage de fonds d'assurance-chômage aux programmes d'intervention directe, tels que la formation professionnelle, et à mettre sur pied « à titre expérimental, des projets visant à éprouver l'efficacité de certaines mesures incitatives, y compris le versement de sommes forfaitaires, ce en vue d'encourager ce type de travailleurs à se chercher rapidement un autre emploi⁷ ».

En 1993, Emploi et Immigration Canada a commencé à se pencher sur la façon de recueillir des renseignements fiables au sujet des avantages et des coûts probables des mesures d'encouragement au réemploi. L'année suivante, le ministère s'est associé avec la SRSA afin d'élaborer un programme et de mettre sur pied un projet-pilote qui mettrait à l'essai ces mesures dans des Centres d'emploi du Canada (CEC) désignés⁸. De là, la SRSA a conçu un projet-pilote de supplément de revenu à l'intention des travailleurs déplacés. Au cours de l'automne 1994, DRHC a décidé de parrainer un projet semblable pour les réitérants de l'assurance-chômage, en raison des modifications imminentes à l'a.-c. qui promettaient de toucher ce groupe en particulier. Ainsi, DRHC a demandé à la SRSA de mettre au point un programme d'essai du supplément de revenu pour les réitérants de l'a.-c. Finalement, en octobre 1994, le ministre de DRHC a annoncé le lancement du Projet de supplément de revenu, PSR, qui visait tant les travailleurs déplacés que les réitérants de l'a.-c.

⁴Voir, par exemple, OCDE, *Perspectives de l'Emploi, juillet 1989* et OCDE, *Le marché du travail : Quelles politiques pour les années 90?*

⁵Le Canada figurait parmi les onze premiers pays membres de l'OCDE en ce qui a trait au pourcentage du PIB consacré aux programmes du marché du travail. Cependant, il comptait parmi le dernier tiers des pays en ce qui a trait aux dépenses consacrées aux mesures d'intervention directe sur le marché du travail. *Ibid.* p. 58-59.

⁶EIC est le prédécesseur de DRHC.

⁷EIC, *Le nouveau mode d'emploi : Énoncé de politique*, p. 9.

⁸Depuis la fin de 1995, les bureaux locaux de DRHC ont été rebaptisés Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), mais pour les fins du présent rapport, nous avons conservé l'appellation CEC qui était en vigueur au début du programme.

Dès 1993, le régime d'assurance-chômage avait pris de l'ampleur et touchait les vies et les revenus de millions de Canadiennes et de Canadiens chaque année. Par exemple, rien qu'en 1993, 3,4 millions de Canadiens ont reçu en tout 18,3 milliards de dollars en prestations d'assurance-chômage, ce qui représente un total d'environ 575 \$ par Canadien⁹. Cette expansion est survenue à une époque de restrictions financières accrues du gouvernement.

C'est dans cette conjoncture que le gouvernement fédéral a annoncé son intention d'entreprendre une réforme globale du système de sécurité sociale au Canada, y compris de l'assurance-chômage. Néanmoins, il fut incapable de conclure une entente avec les gouvernements provinciaux dans les secteurs dont ces derniers sont en grande partie responsables, tels que l'aide sociale. Par conséquent, le gouvernement fédéral a entrepris des réformes dans un secteur sur lequel il détenait le pouvoir exclusif — l'assurance-chômage. Le fruit de ces réformes, intitulé la *Loi sur l'assurance-emploi*, est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Cette loi conservait le système de base de financement des prestations d'assurance-chômage au moyen des cotisations des employeurs, mais changeait la distribution des prestations versées et le montant de ces prestations. La *Loi* a institué entre autres les changements suivants : l'augmentation des prestations pour les familles à faible revenu, la baisse des prestations pour les réitérants de l'a.-c. et pour les travailleurs à revenu élevé.

En outre, grâce à ces réformes, il était maintenant possible d'utiliser les fonds de l'assurance-emploi pour des programmes d'assistance à la recherche d'emplois. On compte parmi ces programmes les subventions salariales ciblées, conçues pour encourager les prestataires à accepter des emplois peu rémunérateurs libres en leur offrant un supplément temporaire à leur revenu d'emploi¹⁰. De là, il sera possible, en vertu de cette nouvelle loi, de mettre en usage des programmes comme celui éprouvé par le PSR. Ainsi, les constatations tirées du PSR donneront un aperçu inestimable de la conception et de l'efficacité possibles de futurs programmes.

CARACTÉRISTIQUES CLÉS DU MODÈLE DU PSR

Afin de mieux comprendre le rôle que pourrait jouer un supplément de revenu dans les programmes futurs à l'intention des chômeurs, il serait d'une grande utilité de commencer par examiner de façon plus approfondie les caractéristiques clés du PSR ainsi que leur fondement. Selon le modèle du PSR :

- on a offert aux membres de deux groupes cibles, soit les travailleurs déplacés et les réitérants de l'a.-c., la possibilité de participer au PSR;
- le supplément offert dans le cadre du PSR peut représenter jusqu'à 75 p. 100 de la différence entre la rémunération avant l'assurance-chômage et les gains obtenus dans un nouvel emploi, si ce dernier remplit certaines conditions. Par contre, le supplément versé ne peut dépasser 250 \$ par semaine;
- afin de calculer la perte de revenu après le réemploi, le taux plafond des gains avant l'assurance-chômage équivaut au taux maximal de la rémunération

⁹DRHC, *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi : Un document d'information*, p. 18, 113.

¹⁰On retrouve à l'annexe A du présent rapport un résumé des changements majeurs au régime que renferme la *Loi sur l'assurance-emploi*.

assurable par l'assurance-chômage (42 380 \$ par année, ou 815 \$ par semaine lorsque le PSR a été lancé en 1995);

- seuls les participants qui renoncent à l'assurance-chômage pour occuper un emploi avant la période prescrite sont admissibles au supplément. Cette période est de 26 semaines pour les travailleurs déplacés et de 12 semaines pour les réitérants de l'a.-c., à compter de la date à laquelle le supplément est offert au prestataire;
- le participant peut recevoir le supplément pendant un maximum de 24 mois à partir de la date à laquelle l'offre est faite¹¹;
- seuls les gains provenant d'un emploi à temps plein assurable par l'a.-c. donnent au travailleur le droit au supplément. Pour être considéré comme un emploi à temps plein, l'emploi doit procurer au moins trente heures de travail par semaine;
- un nouvel emploi pour leur ancien employeur à leur lieu de travail précédent est inadmissible au supplément.

Les groupes cibles du PSR

Les travailleurs déplacés et les réitérants de l'a.-c. ont souvent été le point de mire des discussions au sujet de la politique en matière d'assurance-chômage, quoique pour des raisons bien différentes. Ainsi, leur choix comme groupes cibles du PSR cadre avec le thème des projets d'assurance-chômage antérieurs.

Travailleurs déplacés

Le déplacement de la main-d'œuvre est relié au processus continu de rajustement économique et est une caractéristique permanente du marché du travail canadien. Il survient même dans une conjoncture économique favorable. Par exemple, plus d'un million de Canadiennes et de Canadiens ont été licenciés chaque année entre 1981 et 1991¹². Par conséquent, les travailleurs déplacés — ceux qui perdent un emploi stable, souvent bien rétribué, sans qu'ils ne soient en cause — sont en fait les véritables « victimes » des fluctuations économiques.

Néanmoins, les expériences des travailleurs déplacés après leur licenciement varient considérablement. Bien que certains trouvent un nouvel emploi rapidement, plusieurs font face à de graves problèmes de réemploi¹³. Selon une étude effectuée, environ un tiers des travailleurs déplacés ayant occupé leur emploi précédent pendant au moins deux ans étaient au chômage ou ne faisaient plus partie de la population active un an après leur licenciement¹⁴. Une autre étude a révélé que les travailleurs déplacés se heurtent à des niveaux de chômage accrus comparativement aux travailleurs non déplacés pendant environ quatre ans après la

¹¹Par conséquent, pendant leur recherche d'emploi, les participants échangent le temps passé à chercher un emploi contre la période de réception du supplément.

¹²D. Lauzon, *Déplacement de la main-d'œuvre — Tendances, caractéristiques et politiques afférentes*, p. 4.

¹³De plus longs épisodes de chômage sont reliés à une longue durée d'occupation d'un emploi, à la syndicalisation et à des revenus pré-déplacement élevés. Voir B.C. Fallick, *A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers*, pour un examen des plus récentes études sur les travailleurs déplacés.

¹⁴G. Picot et W. Pyper, *Licenciements et travailleurs déplacés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement*, p. 22. On tiens toutefois à signaler que cette étude a révélé que 87 p. 100 des licenciements permanents touchent les travailleurs qui occupaient leur emploi depuis moins de deux ans.

perte de l'emploi¹⁵. Même quand les travailleurs décrochent un emploi, ils ont souvent un revenu inférieur à leur revenu précédent. Par exemple, des chercheurs canadiens ont constaté qu'un tiers des travailleurs déplacés qui ont trouvé un nouvel emploi ont vu leurs revenus baisser. La perte moyenne de revenus pour ce groupe se chiffrait à 22 p. 100¹⁶. Dans le même ordre d'idées, des chercheurs américains ont découvert qu'un tiers des travailleurs déplacés qui ont déniché un nouvel emploi gagnaient moins de 80 p. 100 de leur revenu précédent¹⁷. En outre, selon une étude sur les travailleurs en Pennsylvanie ayant occupé un emploi à long terme et l'ayant perdu lors d'une mise à pied à grande échelle, on estime que cinq ans après celle-ci, leurs revenus n'atteignaient que 75 p. 100 de ce qu'ils auraient gagné s'ils n'avaient pas perdu leur emploi¹⁸. Par conséquent, les travailleurs qui perdent leur emploi pour de bon après de longues périodes d'emploi sont souvent visés par des programmes d'intervention spéciaux, qui prennent habituellement la forme de services d'emploi et de formation¹⁹. De plus, les caractéristiques du régime d'a.-c. liant la période d'emploi et la période de prestations sont le signe que les travailleurs de longue date méritent une plus longue période d'aide financière.

Réitérants de l'assurance-chômage

En ce qui concerne les réitérants de l'a.-c., les attitudes du public sont partagées, comme en témoignent les politiques et les programmes. D'une part, l'assurance-chômage permet aux demandeurs dans les régions à chômage élevé — où on remarque une concentration des recours répétés à l'a.-c. — de devenir admissibles aux prestations en ayant occupé en emploi pendant un nombre moins élevé de semaines et de recevoir des prestations plus longtemps. De telles dispositions reconnaissent implicitement qu'il est plus difficile de trouver et de conserver un emploi stable dans les régions à chômage élevé. D'autre part, en raison de certaines modifications au système d'assurance-chômage, ce dernier est moins généreux à l'égard de ceux qui reçoivent fréquemment des prestations ordinaires²⁰.

Le nombre réel de réitérants de l'a.-c. varie suivant la définition donnée aux recours répétés. Selon l'une de ces définitions — trois demandes d'assurance-chômage présentées au cours d'une période de cinq ans — le nombre de réitérants est passé d'un demi-million en 1980 à un million en 1991. Par conséquent, les réitérants représentaient 38 p. 100 de tous les

¹⁵C.J. Ruhm, *Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?*, p. 319-324.

¹⁶G. Picot et W. Pyper, *ouvr. cité*, p. 27.

¹⁷M.N. Ross et R.E. Smith, *Displaced Workers: Trends in the 1980s and Implications for the Future*.

¹⁸L.B. Jacobson et coll., *Earnings Losses of Displaced Workers*, p. 685-709. Dans cette étude, les auteurs définissent l'emploi à long terme comme étant une période de six ans ou plus passée chez le même employeur. Ils ont également découvert que d'importantes pertes de revenus sont survenues en réalité trois ans *avant* le licenciement permanent.

¹⁹Des études sur les services d'emploi et de formation à l'intention des travailleurs déplacés se sont basées sur des expériences aléatoires afin d'éprouver diverses combinaisons d'aide pour la recherche d'emploi, de formation professionnelle spécialisée et d'aide au déplacement. En général, ces recherches ont révélé que l'aide pour la recherche d'emploi peut s'avérer une façon rentable d'aider les travailleurs déplacés à trouver un emploi plus rapidement. Les constatations relatives à la formation professionnelle spécialisée sont équivoques, mais ne prouvent pas qu'elle est rentable. Les conclusions des études sur l'aide au déplacement signalent qu'elle n'a presque aucune incidence en ce qui a trait au retour au travail des travailleurs déplacés. Les résultats des expériences au Texas sont étayés dans H.S. Bloom, *Back to Work: Testing Reemployment Services for Displaced Workers*, à Buffalo, New York dans W. Corson et coll., *An Impact Evaluation of the Buffalo Displaced Worker Demonstration Program* et au New Jersey dans W. Corson et coll., *The New Jersey Unemployment Insurance Reemployment Demonstration Project: Final Evaluation Report*.

²⁰Par exemple, la disposition relative aux réitérants, entrée en vigueur en 1979, a haussé le nombre de semaines de travail requis par les demandeurs ayant reçu des prestations d'a.-c. en dedans des 52 semaines précédentes pour avoir droit à l'assurance-chômage. Récemment, la règle de l'intensité dans la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi* réduit le taux de prestations accordé aux demandeurs qui ont reçu des prestations pendant plus de 20 semaines au cours des cinq années précédentes.

prestataires d'a.-c., et le coût annuel des prestations versées aux réitérants s'élevait à plus de six milliards de dollars, c'est-à-dire 40 p. 100 des prestations totales d'assurance-chômage²¹.

Les réitérants de l'a.-c. travaillent souvent dans des secteurs saisonniers, tels que le secteur primaire ou l'industrie de la construction. Toutefois, plusieurs prestataires des secteurs saisonniers ne sont pas des réitérants, tandis que plusieurs réitérants de l'a.-c. travaillent dans des secteurs qui ne sont pas, en général, considérés comme saisonniers. Par exemple, en 1991, 45 p. 100 des prestataires d'assurance-chômage qui avaient travaillé dans le secteur des services gouvernementaux étaient des réitérants. En outre, les hommes, les résidents du Québec et des provinces de l'Atlantique ainsi que les prestataires ayant effectué moins de 20 semaines d'emploi assurable sont surreprésentés parmi les réitérants.

En dernier lieu, il est important de signaler que plusieurs prestataires d'assurance-chômage passent d'une catégorie à l'autre avec le temps. Par exemple, 36 p. 100 de ceux qui auraient été considérés comme réitérants selon la définition de 1987 étaient uniquement des prestataires occasionnels en 1992. Inversement, 23 p. 100 de ceux qui correspondaient à la définition de prestataires occasionnels en 1987 auraient été considérés comme réitérants en 1992²².

En général, les politiques et les programmes à l'intention des réitérants témoignent d'un désir d'aider les travailleurs ayant peu d'accès à un emploi stable à l'année, et d'une préoccupation à l'égard de l'influence et des coûts croissants des recours répétés à l'assurance-chômage.

Emplois donnant droit au supplément de revenu

Étant donné que l'objectif du PSR consiste à stimuler considérablement le réemploi et ainsi, à encourager une participation constante au marché du travail, l'aide financière dépend de la volonté des participants à se consacrer à un emploi à temps plein. Par conséquent, seule la rémunération provenant d'emplois à temps plein donne droit au supplément. On évite ainsi que les participants consacrent moins d'efforts au travail pendant la semaine (pour peut-être consacrer plus de temps à élever leurs enfants ou pour se préparer à la retraite) et comptent sur le supplément pour pallier la baisse correspondante de revenu. Le critère utilisé pour définir le travail à temps plein est d'un minimum de trente heures de travail par semaine.

On a également décidé de ne pas accorder le supplément aux participants qui retournent travailler pour l'employeur qui les a mis à pied, pour éviter que certains employeurs et employés n'agissent de connivence afin de créer des situations qui permettraient aux travailleurs d'être mis à pied et réembauchés à un salaire moindre donnant droit au supplément.

Générosité du supplément

On a basé la décision de compenser 75 p. 100 de la perte de revenus d'un réemploi admissible sur plusieurs facteurs. Tout d'abord, le taux de remplacement du revenu devait être suffisamment élevé pour inciter les prestataires d'assurance-chômage à chercher un nouvel emploi de façon énergique et à envisager mûrement des emplois moins rémunérateurs que l'emploi perdu. En d'autres termes, le supplément devait faire en sorte que l'emploi soit

²¹On retrouve tous les chiffres cités dans ce paragraphe dans DRHC, *ouvr. cité*, p. 35-41.

²²DRHC, *ouvr. cité*, p. 37.

suffisamment rémunérateur pour inciter les prestataires à renoncer à l'avenir aux prestations d'assurance-chômage.

Deuxièmement, le taux de remplacement du revenu devait se chiffrer à moins de 100 p. 100 afin d'inciter les prestataires à chercher un emploi plus rémunérateur. Si ce taux était fixé à 100 p. 100, les participants recevraient un dollar de moins en supplément pour chaque dollar supplémentaire qu'ils pourraient gagner. Par conséquent, rien ne les pousserait à chercher un emploi le plus rémunérateur possible. En revanche, si le taux de remplacement du revenu était établi à moins de 100 p. 100, les participants seraient placés dans une situation plus avantageuse s'ils gagnaient davantage, étant donné que le supplément serait réduit d'un montant inférieur à leur augmentation de revenu. À un taux de 75 p. 100, un participant recevrait 0,25 \$ pour chaque dollar d'augmentation de salaire; une réduction du montant du supplément compenserait les 0,75 \$ restants.

Mais un taux de 75 p. 100 est-il idéal? En théorie, il aurait été préférable de mettre plusieurs taux à l'essai afin de déterminer dans quelle mesure le taux d'acceptation est fonction du montant du supplément. Cependant, il a été impossible de le faire en raison des ressources du projet. On a choisi plutôt un taux de remplacement du revenu simple de 75 p. 100 parce qu'on croyait qu'il serait suffisamment généreux pour attirer ceux qui envisageraient sérieusement l'offre. De plus, avec ce taux, les gains totaux combinés à un supplément dépasseraient le revenu total possible provenant de prestations d'assurance-chômage continues. De là, les participants seraient en meilleure posture financière s'ils préféraient le travail au chômage. Parallèlement, les versements hebdomadaires du supplément seraient inférieurs aux prestations hebdomadaires d'assurance-chômage. Ainsi, le supplément s'avérerait plus avantageux pour les contribuables canadiens.

Il est important de signaler que le plafond du supplément du PSR est fixé de deux façons. Premièrement, il prend uniquement en considération les revenus antérieurs, jusqu'au montant maximal assuré par l'a.-c. Étant donné que le PSR met à l'épreuve une solution de rechange aux versements d'assurance-chômage, il semblait justifié que ce règlement de l'a.-c. s'applique également au supplément. Sans une telle limite, les prestations offertes dans le cadre du PSR pourraient être considérablement supérieures à celles offertes par l'assurance-chômage aux prestataires à revenu élevé. Cela semblait essentiellement injuste²³. Deuxièmement, le plafond des versements du supplément a été fixé à 250 \$ par semaine, dans le but de réduire la possibilité que les travailleurs acceptent un revenu abusivement bas, puisqu'ils sauraient que le PSR compenserait les trois quarts de la perte de revenus de réemploi, peu importe le montant.

Délais du supplément

Deux genres de délais ont été fixés afin d'accroître l'efficacité du supplément :

- pour recevoir un supplément, les prestataires d'assurance-chômage devraient trouver un nouvel emploi dans un délai prescrit après qu'on leur ait offert le

²³Bien entendu, en raison de cette règle, le supplément est moins généreux pour ceux qui ont un revenu supérieur au niveau assurable maximal et il est possible pour certains salariés à revenu élevé de subir une perte considérable de revenus et de ne pas avoir droit au supplément. Par exemple, une personne dont le revenu a été ramené de 1 500 \$ à 900 \$ par semaine ne recevrait aucun supplément, puisque le plafond des revenus précédents aurait été fixé à 815 \$ par semaine en 1995, aux fins du calcul du supplément.

supplément (soit 26 semaines pour les travailleurs déplacés, et 12 semaines pour les réitérants);

- les participants auraient le droit de recevoir des versements du supplément pendant un maximum de 24 mois, également à compter de la date à laquelle le supplément leur a été offert.

Le premier délai s'inspire de l'objectif du PSR qui consiste à encourager le réemploi rapide. La plupart des prestataires d'assurance-chômage finissent par retourner au travail. Mais si on ne fixe aucun délai à la recherche d'un emploi, plusieurs réintégreront la population active uniquement en temps opportun et si ces prestataires font face à une perte de revenus lorsqu'ils retournent au travail, ils recevraient un supplément quand même. Le PSR n'aurait pas changé leur comportement et par conséquent, ses versements représenteraient un profit imprévu pour ce groupe. Grâce à la limite fixée sur la période de recherche d'emploi, certains prestataires d'assurance-chômage pourraient être poussés à accepter un emploi plus tôt qu'ils ne l'auraient fait autrement. Pour ce groupe, le PSR produira les effets escomptés. Néanmoins, même si on fixe un délai à la recherche d'emploi, certaines personnes n'adapteront probablement pas leur comportement à l'offre de supplément, mais le recevront parce qu'elles ont subi une perte admissible de revenus de réemploi en dedans du délai de recherche d'emploi du PSR. Ainsi, bien que le délai pourrait réduire la mesure dans laquelle le PSR entraînera des profits imprévus, il ne peut probablement pas éliminer de tels profits complètement. Ces profits imprévus ne représentent pas nécessairement un problème puisque l'une des raisons sous-jacentes à un supplément de revenu de réemploi est de rémunérer les personnes qui sont directement victimes du rajustement économique²⁴.

Le délai maximal de recherche d'un emploi accordé aux travailleurs déplacés est plus long que pour les réitérants parce que souvent, les travailleurs déplacés connaissent une période d'adaptation plus difficile et ont besoin de beaucoup plus de temps pour se trouver un emploi. Cette différence entre les délais maximaux de recherche d'un emploi tient également compte du fait que les travailleurs déplacés (qui ont pour la plupart travaillé continuellement pendant des années) bénéficient fréquemment de plus longues périodes d'admissibilité à l'assurance-chômage que les réitérants (qui travaillent seulement pendant une partie de chaque année). Ainsi, même lorsque plusieurs semaines de chômage se sont écoulées pour les travailleurs déplacés, il existe encore une marge pour réduire leurs prestations totales d'assurance-chômage. Il n'en est pas de même pour les réitérants. Par surcroît, étant donné que plusieurs réitérants de l'a.-c. sont des travailleurs saisonniers, ils reprendront leur ancien emploi rapidement. Par conséquent, l'intervalle pendant lequel le supplément pourra agir sur leur comportement d'emploi est très court.

Le délai de vingt-quatre mois de réception du supplément a été fixé afin de prévoir une période raisonnable d'adaptation au marché du travail, sans créer une dépendance à long terme par rapport aux versements du supplément. La nature temporaire du supplément souligne fortement que les prestataires doivent prendre des mesures afin d'améliorer leur situation d'emploi avant la fin de leur aide financière. De plus, cela permet d'offrir des versements hebdomadaires plus généreux que si le supplément était accordé pendant une plus longue période.

²⁴Pour plus de renseignements au sujet du concept de l'assurance-rémunération visant à aider ces personnes, consulter M.N. Baily et coll., *Growth with Equity: Economic Policy Making for the Next Century*, p. 194-197.

Une autre des caractéristiques importantes des délais reliés au supplément est que ses deux « horloges » — l'une pour la recherche d'un emploi et l'autre pour la réception du supplément — commencent toutes les deux au moment où le supplément est offert. C'est-à-dire que, pendant que les participants admissibles cherchent un emploi, l'horloge du délai de deux ans de réception du supplément avance aussi. Ainsi, par exemple, un travailleur déplacé qui prend les 26 semaines accordées, ou six mois, avant d'exercer un nouvel emploi, recevra un supplément pendant les 18 mois suivants, tandis qu'un travailleur qui déniche un emploi en moins d'un mois recevra un supplément pendant 23 mois. Il s'agit d'une autre incitation à retourner au travail aussitôt que possible.

PRÉVISIONS RELATIVES À L'INFLUENCE DU PSR SUR LE COMPORTEMENT À L'ÉGARD DU MARCHÉ DU TRAVAIL

D'abord et avant tout, un supplément de revenu est une mesure agissant sur le plan de l'offre du marché du travail. Il vise à influencer le comportement des chercheurs d'emploi et n'est pas susceptible de peser de façon significative sur la disponibilité des emplois. En particulier, un supplément de revenu peut modifier les encouragements qui s'offrent à ceux qui doivent choisir entre accepter un emploi libre (avec un supplément) ou continuer à recevoir des prestations d'assurance-chômage.

D'une part, la subvention de la recherche d'un emploi grâce à l'a.-c. pourrait entraîner un jumelage plus judicieux entre les chômeurs et les emplois vacants, en permettant aux personnes en quête d'un emploi de continuer à chercher jusqu'à ce qu'elles trouvent la meilleure option d'emploi possible. D'autre part, comme on l'a mentionné auparavant, cette aide financière risque d'inciter certaines personnes à rester plus longtemps au chômage.

Pour redresser cette situation, le supplément de revenu du PSR offre un stimulant financier dans le but d'encourager le retour rapide au travail. Étant donné que l'assurance-chômage et un supplément de revenu pourraient influencer différemment les travailleurs déplacés et les réitérants, cette question est traitée séparément ci-dessous pour chaque groupe.

Travailleurs déplacés

Nombre de travailleurs qui sont déplacés en permanence d'un emploi qu'ils occupaient depuis longtemps éprouvent de graves problèmes d'adaptation au marché du travail et plusieurs traverseront de longs épisodes de chômage avant de trouver un nouvel emploi. Ils font souvent face à une période initiale de choc et d'incrédulité²⁵. La recherche d'un emploi pourra être retardée, parce qu'ils ne possèdent pas d'expérience récente à cet égard, qu'ils ne savent pas par où commencer ou parce qu'ils se raccrochent à un faux espoir d'être réembauchés. Il est également probable que ces travailleurs bénéficient de longues périodes d'admissibilité aux prestations et qu'ils reçoivent en plus une indemnité de cessation d'emploi. Il peut en résulter un (souvent faux) sentiment de sécurité qui diminue la hâte d'entreprendre la recherche intensive d'un emploi immédiatement.

²⁵La perte d'un emploi est le plus important prophète de la dépression et est reliée à un risque accru de suicide, à la colère et au soupçon (voir C.A. Maida et coll., *The Crisis of Competence: Transitional Stress and the Displaced Worker*). Le chapitre 9 du présent rapport démontre comment la perte d'un emploi a ébranlé les travailleurs déplacés faisant partie du groupe programme du PSR.

Lorsqu'ils entreprennent leurs recherches, les travailleurs déplacés peuvent nourrir des attentes irréalistes à l'égard du revenu et des avantages qu'ils pourraient acquérir dans leur nouvel emploi. Pour ceux qui gagnaient auparavant un revenu élevé, ce revenu antérieur témoigne d'aptitudes et d'une expérience qui ne sont pas nécessairement polyvalentes. Toutefois, plutôt que d'accepter une baisse de salaire reliée à un emploi libre, ils pourraient inutilement prolonger le chômage en continuant à chercher un emploi plus rémunérateur. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs qui ont occupé un emploi pendant longtemps et qui « sont plus susceptibles de limiter leur recherche aux emplois semblables à celui qu'ils ont perdu²⁶ ». Plus les travailleurs déplacés restent sans travail longtemps, plus il est probable que leurs aptitudes professionnelles se détérioreront considérablement ou que les employeurs les percevront d'un œil moins favorable.

Certains travailleurs déplacés pourraient adopter une stratégie plus efficace : trouver un emploi plus rapidement, quitte à accepter initialement un emploi moins rémunérateur. Cela leur permettrait de toucher un revenu plus tôt, soit en changeant par la suite d'emploi (il semblerait que la recherche d'un emploi pourrait s'avérer plus efficace si le travailleur est actif plutôt qu'au chômage)²⁷ ou en acquérant un nouveau capital humain axé sur l'entreprise.

Pour ces travailleurs, l'accès à un supplément de revenu pourrait contribuer à réduire leur salaire d'acceptation (salaire minimum accepté), à prendre des emplois qu'ils auraient auparavant refusés et ainsi, à retourner au travail plus vite. Les délais incorporés à l'offre de supplément du PSR pourraient aussi encourager la recherche d'emploi plus rapide et plus intensive. Il pourrait également en résulter un réemploi plus hâtif et dans certains cas, l'emploi déniché par les chômeurs n'entraînerait aucune perte de revenu, simplement parce qu'ils ont cherché un emploi plus assidûment et plus tôt.

Une autre raison de compléter le revenu des travailleurs déplacés consiste à compenser, du moins en partie, la perte de revenus subie en raison des fluctuations économiques. Ce type d'intervention pourrait engendrer des avantages considérables en ce qui a trait à la distribution et à l'équité. Les avantages sociaux d'une économie flexible, qui peut s'adapter rapidement aux conditions changeantes du marché, sont tangibles et tous en profitent. Toutefois, de façon non proportionnelle seule une minorité doit assumer les coûts du rajustement économique. Ainsi, une certaine forme de rémunération pour ceux qui perdent leur emploi pourrait aider à promouvoir l'équité et à réduire les tendances politiques vers le protectionnisme.

Réitérants de l'assurance-chômage

Contrairement aux travailleurs déplacés, les réitérants sont rarement bouleversés par l'expérience du chômage. Ils ont déjà été au chômage et ont déjà compté sur les prestations d'assurance-chômage — souvent à plusieurs reprises. Pour ce groupe, l'assurance-chômage offre une source importante de revenu d'appoint temporaire. Elle peut également, pour certains, soulager le stress causé par l'incertitude d'une mise à pied et des dates de rappel au travail. Cependant, certains réitérants, tels que les travailleurs qualifiés du secteur de la construction, ont des revenus relativement élevés. De plus, plusieurs, tels que les enseignants

²⁶Voir B.C. Fallick, *ouvr. cité*, p. 8.

²⁷C. Belzil, *Relative Efficiencies and Comparative Advantage in Job Search*, p. 171-172, a constaté que la recherche d'un emploi par un travailleur actif est considérablement plus efficace que la recherche d'un emploi par un chômeur, en ce qui a trait aux travailleurs adultes. La recherche d'un emploi pendant le chômage est un peu plus efficace pour les travailleurs plus jeunes.

à contrat, connaissent peu d'incertitude en ce qui a trait à la mise à pied et aux dates de rappel au travail. Plutôt que chômeurs, il serait plus approprié de décrire ces travailleurs comme des employés à temps partiel (ou semestriels) dont l'emploi est concentré à certains moments de l'année²⁸. Ils travaillent pour le même employeur chaque année pendant les périodes achalandées, et reçoivent des prestations d'assurance-chômage lorsque leur employeur n'a pas suffisamment de travail pour eux. À cet égard, il importe de souligner que plusieurs entreprises profitent également de l'assurance-chômage parce qu'elle met leur main-d'œuvre qualifiée à leur disposition pendant les périodes creuses.

Pour les réitérants de l'a.-c., un supplément de revenu pourrait aider à réduire la dépendance constante sur les prestations d'a.-c. de deux façons. Tout d'abord, certains travailleurs saisonniers, qui obtiennent de l'aide financière de l'assurance-chômage pendant la morte-saison, pourraient être incités à combiner des emplois de morte-saison et de haute saison qui approximeraient davantage un emploi à l'année. L'accès à un supplément pourrait encourager de tels travailleurs à accepter un emploi en morte-saison moins rémunérateur que leur emploi saisonnier habituel. Deuxièmement, les autres travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel pourraient être persuadés d'envisager un emploi à l'année qui, au départ, ne paie pas autant par semaine que leur emploi saisonnier. Ils pourraient préférer un emploi plus stable, mais pourraient être découragés de l'accepter en raison de la perte initiale de revenu. Un supplément pourrait aider à surmonter cet obstacle.

En résumé, un supplément temporaire de revenu pour les réitérants de l'a.-c. pourrait servir de stimulant économique visant à changer leur comportement à long terme à l'égard du marché du travail, en les invitant à essayer une solution de rechange pendant une période limitée. Il est à espérer, lorsque le réitérant aura essayé une nouvelle méthode d'emploi, même pendant une période limitée, qu'il trouvera des façons d'établir une nouvelle habitude durable.

POURQUOI EST-IL NÉCESSAIRE DE METTRE À L'ÉPREUVE LE SUPPLÉMENT DE REVENU?

Bien qu'il existe certaines raisons de croire qu'un programme de supplément de revenu puisse encourager les gens à retourner au travail plus rapidement, il existe également des raisons d'envisager cette question avec circonspection. Tel que mentionné auparavant, le supplément de revenu peut s'avérer très dispendieux. Il est donc important de déterminer si les avantages l'emportent sur les coûts. L'un des coûts sur lequel on doit insister particulièrement est l'argent versé aux personnes pour faire ce qu'elles auraient fait en l'absence de supplément. Puisque la population des prestataires d'assurance-chômage est dynamique et que ces derniers renoncent constamment à l'a.-c. pour retourner au travail, il est

²⁸Cependant, il est important de signaler que les réitérants de l'assurance-chômage et les travailleurs à temps partiel qui effectuent le même nombre d'heures de travail par année sont traités bien différemment par le régime d'a.-c. Un réitérant qui travaille à temps plein six mois par année peut recevoir des prestations d'assurance-chômage pour les six mois restants. Au contraire, un employé à temps partiel qui travaille 20 heures par semaine chaque semaine de l'année ne recevra aucun versement d'assurance-chômage.

inévitable que certains prestataires auront droit à un supplément de revenu sans changer réellement leur comportement²⁹.

Il importe également de déterminer si un nouveau programme produit des effets non intentionnels. Par exemple, on encourage les travailleurs déplacés à écourter leur recherche d'emploi, de telle façon que certains pourraient rater les meilleurs emplois qu'ils auraient trouvés s'ils avaient cherché plus longtemps. En outre, le PSR pourrait inciter certains travailleurs à accepter prématurément des emplois à faible revenu et sans avenir qui ne présentent aucune possibilité d'avancement. Mais ce qui pourrait être encore pire, c'est qu'une image négative est parfois rattachée à de tels postes et pourrait diminuer la possibilité pour ces travailleurs de décrocher de meilleurs emplois.

Les travailleurs saisonniers qui acceptent un emploi pendant la morte-saison avec l'intention de retourner plus tard à leur emploi saisonnier pourraient tomber dans le discrédit des syndicats pour avoir accepté un emploi non-syndiqué. Ou ils pourraient trouver inacceptables les conditions de travail et le standing reliés aux emplois moins rémunérateurs, mais pourraient hésiter à les quitter par crainte d'être incapables de devenir de nouveau admissibles aux prestations d'assurance-chômage. Un autre problème possible pourrait survenir si un travailleur saisonnier hautement rémunéré accepte un emploi moins rémunérateur pendant la morte-saison, le perd, et doit ensuite se contenter de prestations d'a.-c. inférieures étant donné que sa nouvelle admissibilité aux prestations est basée sur le revenu des deux emplois.

En dernier lieu, il n'est pas certain que toutes les hypothèses étayant le modèle de base du programme resteront valables. Par exemple, en offrant le supplément aux travailleurs saisonniers, on suppose que les emplois de morte-saison — soit les emplois à plus faibles revenus — soient vacants. Ce pourrait ne pas être le cas dans certaines collectivités dont l'économie est hautement saisonnière.

Pour ces raisons et bien d'autres, il était important d'éprouver cette nouvelle initiative attentivement, avant de la mettre en application sur une plus grande échelle.

²⁹De l'autre côté, l'un des coûts qui n'aura probablement aucune incidence sur le programme est celui relié à l'intégration. Puisque ceux qui reçoivent le supplément doivent subir une perte de revenu, il est peu probable que plusieurs d'entre eux s'arrangeront pour perdre leur emploi (particulièrement compte tenu du risque de devenir inadmissibles dans le cas de l'abandon volontaire d'un emploi) afin de demander l'assurance-chômage et ainsi, d'être admissibles à un supplément de revenu de réemploi temporaire.

Chapitre 3 : Élaboration du programme et de l'évaluation du PSR

Le présent chapitre renferme un bref aperçu des méthodes utilisées pour mettre en œuvre le Projet de supplément de revenu (PSR) et des quatre éléments de son évaluation : une analyse de sa mise en œuvre, une étude d'impacts, une analyse coûts-avantages et des études spéciales des travailleurs déplacés et des réitérants de l'a.-c.

LE PROJET DE SUPPLÉMENT DE REVENU

Le PSR est actuellement administré dans neuf centres répartis entre sept provinces sous forme de deux études distinctes : une étude des travailleurs déplacés et une étude des réitérants de l'assurance-chômage. Bien que les deux études possèdent les mêmes caractéristiques (à part une exception clé), elles éprouvent un supplément à l'intention de différentes populations clés¹.

L'étude des travailleurs déplacés met en cause 8 144 participants dans cinq centres. L'inscription a débuté entre le 26 mai et le 7 juillet 1995, et s'est terminée dans tous les centres le 28 juin 1996. L'étude des réitérants de l'a.-c. compte 3 414 participants dans quatre centres². L'inscription a commencé dans le premier centre le 23 mars 1995 et a pris fin dans le dernier le 28 juin 1996³.

Dans le cadre de chaque étude, la moitié des membres échantillonnés ont été répartis au hasard à un groupe programme, à qui on a offert le supplément. L'autre moitié des membres ont été affectés aléatoirement à un groupe témoin, qui n'a pas reçu d'offre, mais étaient admissibles aux prestations et services habituels de l'assurance-chômage⁴. On évaluera de quelle façon le supplément a influencé le comportement à l'égard du marché du travail et la réception des prestations d'a.-c. en comparant les expériences de ces deux groupes. Cette évaluation se déroulera tout d'abord sur une période de suivi de quinze mois; de plus, il sera possible d'évaluer les effets à plus long terme à une date ultérieure.

MISE SUR PIED DU PSR

Avant de lancer le programme de supplément de revenu, il était nécessaire de choisir des centres d'étude et d'élaborer des définitions opérationnelles pour les deux populations visées par l'étude.

¹Tel que mentionné au chapitre précédent, la période de recherche d'emploi est fixée à 26 semaines pour les travailleurs déplacés et à 12 semaines pour les réitérants de l'a.-c.

²Trois travailleurs déplacés et un réitérant se sont retirés de l'étude après la répartition au hasard. Ces travailleurs ont été exclus de tous les chiffres cités dans le présent rapport.

³L'inscription à tous les endroits a duré 12 mois; toutefois, au début de l'inscription, un centre axé sur les travailleurs déplacés, Lévis (Québec), a été converti en centre d'étude des réitérants le 15 septembre 1995. Par conséquent, la période réelle d'inscription à cet endroit était seulement de neuf mois et demi.

⁴Tous les membres de l'échantillon étaient admissibles aux prestations et services d'assurance-chômage, auxquels ils auraient été admissibles en temps normal.

Sélection des centres d'étude

L'inscription des participants au PSR faisait partie des activités habituelles de demande de l'a.-c. aux Centres d'emploi du Canada locaux (CEC). Les neuf centres choisis aux fins du PSR (définis par les zones limitrophes des CEC) sont indiqués au tableau suivant. On retrouve de plus amples renseignements au sujet de chaque centre à l'annexe B.

Tableau 3.1 : Centres d'étude du PSR

Centres axés sur les travailleurs déplacés	Centres axés sur les réitérants
Granby (Québec)	St. John's (Terre-Neuve)
Oshawa (Ontario) (y compris les succursales de Whitby et de Pickering)	Halifax (Nouvelle-Écosse) (y compris la succursale d'Halifax nord)
Toronto (Ontario) (le CEC de Toronto centre et la succursale de la rue Dufferin)	Moncton (Nouveau-Brunswick) (y compris la succursale de Sackville)
Winnipeg (Manitoba) (les CEC de Winnipeg ouest et de Winnipeg nord)	Lévis (Québec)
Saskatoon (Saskatchewan) (y compris la succursale de Humbolt)	

C'est DRHC qui a décidé combien de centres prendraient part au projet-pilote. L'inclusion d'un plus grand nombre de centres aurait accru la taille de l'échantillon et aurait permis de recueillir davantage de renseignements au sujet des effets du PSR dans une plus grande variété de situations. Cependant, elle aurait également fait grimper les coûts liés à la formation du personnel, au contrôle de l'inscription et aux versements du supplément aux participants.

DRHC a également choisi quels centres participeraient à l'étude. Il était en quête de centres différents à l'égard de leur emplacement, de la conjoncture économique locale, de la taille de la collectivité, de la composition urbaine et rurale, et d'autres caractéristiques, dans le but d'accentuer la crédibilité des conclusions de l'étude. De plus, tout écart propre au centre relevé dans les résultats pourrait donner un aperçu des facteurs qui ont contribué à l'incidence du PSR et pourrait s'avérer précieux pour fixer les objectifs ultérieurs du programme. Néanmoins, les centres choisis n'étaient pas destinés à former un échantillon représentatif des CEC à l'échelle nationale.

À l'origine, le PSR a été financé par l'intermédiaire du Programme national d'aide à l'innovation liée au marché du travail de DRHC et nécessitait l'approbation du ministre du Développement des ressources humaines. La Direction générale de la recherche appliquée (DGRA) du ministère, coordonnatrice de la sélection des centres, a présenté les grandes

lignes du PSR au ministre. Ce dernier, en donnant son approbation, a demandé que l'étude des travailleurs déplacés soit menée en Ontario, au Québec, au Manitoba et en Saskatchewan⁵, et que l'étude des réitérants prenne place à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Québec⁶.

La prochaine étape consistait à choisir les CEC proprement dit. Au départ, le PSR devait inclure environ 20 centres. Toutefois, pendant que le projet était encore en phase d'élaboration, on a réduit son budget et on a resserré le nombre de CEC à neuf⁷.

La DGRA a communiqué avec les représentants du bureau régional dans chacune des régions choisies par DRHC aux fins du projet⁸. Elle a ensuite demandé aux régions de recommander les CEC qui satisfaisaient aux critères suivants :

- ils étaient intéressés au projet, étaient prêts à y prendre part et possédaient les ressources de gestion et en personnel qui leur permettaient de participer efficacement à un projet-pilote⁹;
- de l'avis des représentants régionaux, les CEC produiraient un échantillon de participants suffisamment important¹⁰.

Dans les plus petites provinces, les exigences relatives à la taille de l'échantillon ont grandement restreint l'emplacement possible des centres. Par exemple, en Nouvelle-Écosse, les CEC dans la région métropolitaine d'Halifax ou à Sydney étaient les seuls choix possibles. De même, au Manitoba, seuls les CEC de la région de Winnipeg ont été pris en considération. En ce qui concerne la province de Québec, Montréal comptait le plus grand nombre de CEC qui semblaient susceptibles de recruter suffisamment de demandeurs de l'a.-c. Par contre, les CEC de Montréal mettaient déjà à l'essai d'autres projets de DRHC reliés à la prestation du programme d'assurance-chômage et les représentants du bureau régional du Québec de DRHC étaient réticents à accroître leur charge de travail¹¹. Puisque DRHC n'était

⁵On était d'avis qu'une enquête sur les travailleurs déplacés devrait inclure l'Ontario et le Québec, étant donné qu'une majeure partie de la capacité industrielle du pays est concentrée dans ces provinces. Deux des quatre provinces de l'Ouest ont également été incluses afin de toucher une plus grande superficie à l'intérieur d'un budget limité. C'est le cabinet du ministre qui a arrêté le choix final.

⁶Le Québec et les provinces de l'Atlantique comptaient un pourcentage élevé de travailleurs saisonniers qui étaient susceptibles d'être touchés par les changements imminents aux exigences d'admissibilité et à la durée de la période des prestations d'assurance-chômage. Par conséquent, DRHC était particulièrement intéressé à trouver des solutions de rechange aux interventions du programme pour ces travailleurs. DRHC avait déjà entrepris un projet à l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) pour déterminer les effets de permettre aux travailleurs d'accumuler des périodes d'emploi assurable en combinant les heures de travail plutôt que les semaines. On a donc décidé d'exclure l'Î.-P.-É. du PSR.

⁷La DGRA a alors décidé que les deux centres du Québec viseraient les travailleurs déplacés afin que six centres soient axés sur les travailleurs déplacés et que trois centres soient axés sur les réitérants. Ce choix était considéré comme approprié en raison du nombre réduit de centres et parce qu'on croyait qu'il était probable que le PSR ait plus d'incidence sur les travailleurs déplacés.

⁸DRHC a un bureau régional dans chaque province afin de surveiller la planification et la prestation des programmes et des services dans la province.

⁹La mesure dans laquelle les gestionnaires et le personnel des bureaux locaux ont été consultés pour déterminer s'ils étaient intéressés à participer variait d'une région à l'autre. Les réorganisations et les réductions des effectifs qui se sont produites après le début du PSR ont également influencé la volonté ou l'aptitude de certains CEC participants de mettre en pratique de façon suivie les modalités du PSR.

¹⁰La DGRA a effectué des simulations du taux probable d'inscription des participants en fonction des données chronologiques de l'assurance-chômage.

¹¹Il s'agissait de projets tels que les CEC 2000 qui présentaient des solutions de rechange à la configuration des bureaux et au partage des responsabilités du personnel, et des procédés informatisés de présentation des demandes d'a.-c., de versement des prestations et de fourniture de services d'information.

pas disposé à éprouver un nouveau projet d'envergure sans cette région, deux centres du Québec ont été inclus, malgré la taille relativement faible de l'échantillon¹².

Définition de la population de l'étude

Avant d'identifier les participants éventuels, il était nécessaire d'établir une définition opérationnelle des deux populations de l'étude.

Les travailleurs déplacés étaient définis comme les travailleurs ayant perdu leur emploi après au moins trois ans d'emploi continu. Les travailleurs étaient choisis s'ils :

- avaient occupé un emploi continuellement au cours des 36 mois précédents¹³;
- n'avaient pas reçu de prestations d'assurance-chômage ordinaires au cours des 36 mois précédents (ou avaient reçu des prestations uniquement pendant une mise à pied temporaire, après laquelle ils étaient retournés travailler pour le même employeur) et ne prévoyaient pas retourner travailler pour leur employeur précédent¹⁴, et
- avaient présenté une nouvelle demande de prestations ordinaires à un centre axé sur les travailleurs déplacés pendant la période d'inscription de l'échantillon, demande qui avait été approuvée aux fins de paiement.

Ceux qui avaient rempli une demande d'adhésion au PSR et qui répondaient à ces critères formaient l'échantillon des travailleurs déplacés; la moitié de ces participants ont ensuite été choisis au hasard afin de recevoir le supplément.

Les réitérants étaient définis comme les travailleurs qui recevaient des prestations ordinaires d'assurance-chômage pour la quatrième année consécutive. Les travailleurs étaient choisis s'ils :

- avaient ouvert ou renouvelé une demande de prestations ordinaires à un centre axé sur les réitérants au cours de la période d'inscription de l'échantillon, et avaient reçu au moins un dollar en prestations à la suite de cette demande;

¹²En réalité, l'un de ces centres, Lévis, axé sur les travailleurs déplacés, a été par la suite converti à un centre axé sur les réitérants en septembre 1995, en partie parce que Lévis a connu peu de travailleurs déplacés au cours des trois premiers mois de l'inscription. Ce changement visait également à accroître l'inscription globale des réitérants de l'a.-c., puisque l'inscription dans les trois centres régionaux de l'Atlantique accusait un retard considérable comparativement aux prévisions.

¹³Par emploi continu, on entend un emploi permanent, mais pas nécessairement pour un employeur unique.

¹⁴Cette condition d'admissibilité a été planifiée au cours de l'étude. À l'origine, l'admissibilité tenait à ce que le travailleur n'ait pas reçu de prestations ordinaires d'assurance-chômage au cours des trois dernières années. Étant donné qu'il était impossible, avant la répartition au hasard, de vérifier les antécédents professionnels du travailleur, l'absence de prestations était considérée comme un bon indicateur d'un emploi continu. Mais c'était tout le contraire, particulièrement pour les travailleurs des usines de fabrication, qui reçoivent des prestations d'a.-c. lorsque leur usine ferme aux fins du réoutillage. Ces travailleurs entretiennent une relation employeur-employé (et ainsi, un emploi stable) mais reçoivent également des prestations d'assurance-chômage. Par conséquent, une deuxième version de la formule d'adhésion acceptait les travailleurs même s'ils avaient reçu des prestations pendant une mise à pied temporaire après laquelle ils avaient repris le même emploi. Cependant, le personnel des CEC s'opposait à ce que les travailleurs saisonniers soient admissibles et l'accroissement de leur charge de travail leur déplaisait. Ainsi, on a révisé les questions d'admissibilité une dernière fois afin d'accepter les travailleurs qui avaient reçu des prestations ordinaires d'a.-c. pendant une mise à pied temporaire, seulement s'ils ne prévoyaient pas retourner travailler pour le même employeur. Le critère final semblait plus fidèle à la façon dont un programme du monde réel aborderait cette question, soit en cherchant à savoir si la personne en question avait une participation à long terme au marché du travail et si elle considérait sa cessation actuelle d'emploi comme permanente.

- avaient ouvert ou renouvelé une demande de prestations ordinaires et avaient reçu au moins un dollar en prestations à la suite de cette demande au cours de chacune des trois années civiles précédentes; et
- n'avaient pas reçu de prestations au cours des douze semaines précédentes, si leur plus récente demande s'avérait une demande renouvelée.

Ceux qui avaient rempli une demande d'adhésion au PSR et qui répondaient à ces critères formaient l'échantillon des réitérants; la moitié de ces participants ont ensuite été choisis au hasard afin de recevoir le supplément.

DÉROULEMENT DU PSR

La figure 3.1 donne un aperçu des étapes suivies afin de mettre en œuvre le PSR à chaque centre d'étude¹⁵. Elles sont également décrites brièvement ci-dessous. On retrouve une description plus détaillée des étapes aux chapitres 4 et 6.

Première étape : Présentation d'une demande de prestations d'assurance-chômage

Les demandes de prestations d'a.-c. sont présentées aux CEC chaque jour, soit en personne ou par le courrier. Les prestataires devaient remplir une formule-type d'a.-c. qui a ensuite été examinée par le personnel du CEC.

Deuxième étape : Présentation d'une demande d'adhésion au PSR

On a fixé à l'avance l'admissibilité au PSR aux centres axés sur les réitérants, en fonction des tendances d'épisodes passés de prestations. Les noms de toutes les personnes admissibles ont été mis sur une liste préétablie. Le personnel des CEC a confronté les nouveaux demandeurs de l'a.-c. avec la liste et a demandé à ceux dont le nom y figurait de remplir une formule de *Demande d'adhésion au projet et de Consentement éclairé*¹⁶.

Il était impossible d'identifier au préalable les demandeurs admissibles aux centres axés sur les travailleurs déplacés. L'admissibilité était plutôt basée sur les réponses à plusieurs questions de sélection posées par le personnel des CEC aux nouveaux demandeurs de l'a.-c. au sujet de leurs emplois antérieurs et de la réception de prestations d'a.-c. Le personnel des CEC invitait ensuite les personnes jugées admissibles au PSR à remplir une formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé*.

Troisième étape : Inscription à l'échantillon de l'étude

Le personnel des CEC a traité chaque demande de prestations en fonction des procédés normalisés de fonctionnement. Si la demande de prestations d'un demandeur du PSR était approuvée, ces renseignements étaient acheminés à Statistique Canada, qui inscrivait le demandeur à l'échantillon de l'étude.

¹⁵Ces étapes variaient quelque peu selon les centres.

¹⁶Les participants à l'étude devaient présenter une formule de *Consentement éclairé* pour attester qu'ils comprenaient ce que supposait leur participation et qu'ils l'acceptaient. Cette formule permettait également d'utiliser leurs dossiers administratifs aux fins de l'étude.

Quatrième étape : Répartition au hasard

Chaque semaine, de nouveaux membres de l'échantillon étaient affectés au hasard au groupe programme et au groupe témoin. Les membres du groupe programme étaient informés de leur groupe par le courrier et recevaient des documents expliquant l'offre de supplément. On les invitait également à assister à une séance d'orientation du PSR à leur CEC. Les membres du groupe témoin étaient également informés de leur situation par le courrier. Toutefois, on n'a eu aucun autre contact avec eux à moins qu'ils ne soient interviewés dans le cadre de l'enquête de suivi du PSR, quinze mois plus tard.

Cinquième étape : Séance d'orientation du PSR

Au début, les CEC tenaient des séances d'orientation hebdomadaires afin d'expliquer l'offre de supplément aux nouveaux membres du groupe programme. Toutefois, étant donné que la participation aux séances était volontaire, très peu de membres y ont assisté. C'est pourquoi la plupart des CEC y ont mis fin. Le personnel d'exécution des programmes de SHL Systemhouse appelait plutôt les nouveaux membres du groupe programme plusieurs semaines après qu'ils avaient été choisis, afin de leur donner une brève orientation au téléphone.

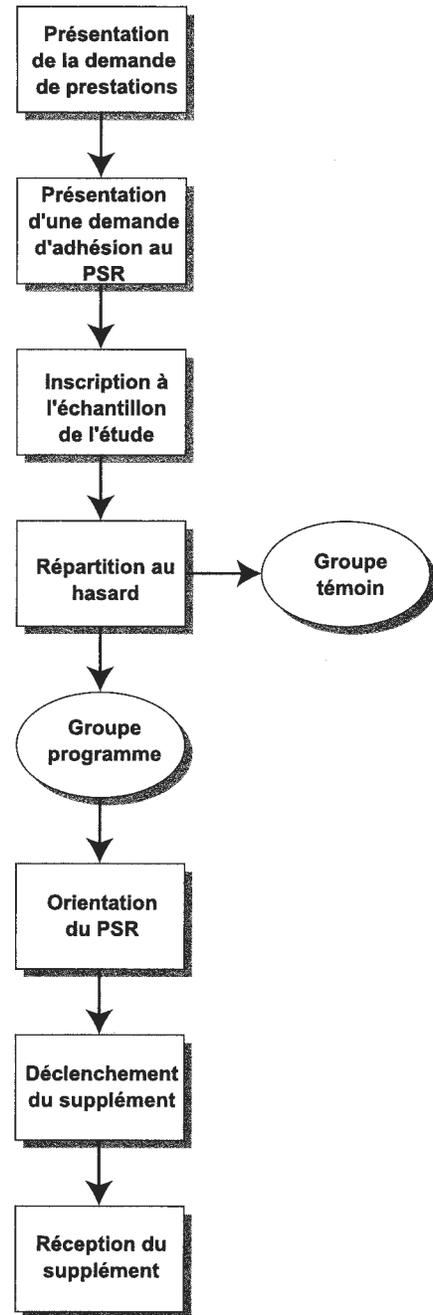
Sixième étape : Déclenchement du supplément

Les membres du groupe programme qui décrochaient un emploi correspondant aux exigences du PSR (peu importe s'il supposait une perte de revenus) pouvaient déclencher une demande de supplément par le courrier ou par téléphone auprès du bureau payeur du PSR, qui était chargé de traiter les demandes¹⁷.

Septième étape : Réception d'un versement du supplément

Le supplément était versé aux participants pour les semaines pendant lesquelles ils avaient travaillé à temps plein dans un nouvel emploi, s'ils avaient un revenu inférieur à la rémunération hebdomadaire assurable de l'emploi perdu. Afin de prouver cette perte de

Figure 3.1 : Déroulement du PSR



¹⁷Bien qu'il fût possible de déclencher un supplément pour un nouvel emploi qui n'entraînait aucune perte de revenus, et par conséquent de garder le supplément en tant qu'assurance-rémunération pendant deux ans, la plupart des travailleurs qui ont déclenché le supplément l'ont fait afin de compenser une perte de revenus de réemploi (voir le chapitre 8).

revenus, les prestataires devaient présenter un relevé et un talon de chèque de paye au bureau payeur pour chaque semaine visée par la demande. Le supplément était ensuite versé aux prestataires (soit par chèque posté ou par virement automatique).

ÉVALUATION DU PSR

Tel qu'indiqué ci-dessus, l'évaluation du PSR compte quatre éléments : une analyse de sa mise en œuvre, une étude d'impacts, une analyse coûts-avantages et des études spéciales des travailleurs déplacés et des réitérants de l'a.-c. Chaque élément est brièvement décrit ci-dessous.

Analyse de la mise en œuvre

Le présent rapport fait en grande partie état d'une analyse détaillée de la façon dont le PSR a été mis en œuvre. Cette analyse avait comme objectifs de recueillir des renseignements sur les activités sur le terrain afin qu'on puisse cerner et régler rapidement les problèmes signalés, de donner un aperçu des conditions requises pour administrer un supplément de revenu à l'échelle nationale, et de servir de point de départ à l'interprétation des conclusions relatives aux répercussions et aux coûts-avantages.

L'analyse touchait les deux principales composantes opérationnelles du projet : l'inscription à l'échantillon et l'exploitation du programme de supplément.

Analyse de l'inscription à l'échantillon

L'inscription à l'échantillon a été mise en œuvre dans le cadre des activités habituelles des CEC à chaque centre participant à l'étude, à l'aide du personnel et des ressources en place. Elle visait à produire un échantillon important et diversifié de prestataires d'assurance-chômage, qui étaient largement représentatifs des travailleurs déplacés et des réitérants aux centres d'étude. L'analyse de la mise en œuvre se penchait sur les questions suivantes au sujet de l'inscription à l'échantillon :

- Pourrait-elle être intégrée aux activités permanentes du CEC sans causer trop de dérangements et sans exiger trop de ressources supplémentaires? Le personnel des CEC prendrait-il le temps requis pour recruter les membres de l'échantillon? De quel genre de formation aurait-il besoin pour effectuer l'inscription de façon efficace et optimale?
- Comment les travailleurs déplacés et les réitérants réagiraient-ils au départ à l'offre de supplément? Présenteraient-ils une demande? Rempliraient-ils correctement et signeraient-ils la formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé*? Seraient-ils intéressés au supplément ou devrait-on lancer une campagne agressive afin d'attirer leur attention et d'obtenir leur collaboration?
- Les demandeurs du PSR aux centres d'étude formeraient-ils un échantillon de travailleurs déplacés et de réitérants de taille suffisamment importante pour permettre des estimations fiables des impacts du PSR? Cet échantillon comprendrait-il un groupe varié de prestataires d'a.-c. ou est-ce que seuls certains types de travailleurs en feraient la demande?

On s'est servi de trois principales sources de données pour répondre à ces questions.

Des **comptes rendus** étaient présentés par les membres de l'équipe de recherche chaque fois qu'ils visitaient un CEC. Ces rapports découlaient de discussions spontanées avec différents employés du centre et d'observations directes de l'inscription au PSR. À l'occasion de chaque visite dans les centres, les représentants de la SRSA examinaient le fonctionnement du bureau local, cernaient les problèmes, discutaient de solutions possibles avec le personnel du CEC et répondaient aux questions au sujet du projet.

On a effectué une **enquête auprès du personnel des CEC** en avril 1996 dans le but de recueillir les commentaires et les impressions du personnel en ce qui a trait à l'inscription au PSR. Quatre-vingt-cinq employés des CEC axés sur les travailleurs déplacés ont répondu à l'enquête, comparativement à 44 employés des centres axés sur les réitérants. L'enquête s'articulait autour des impressions du personnel relativement au processus d'adhésion au PSR (p. ex. leur satisfaction à l'égard de ce processus, leur évaluation de la documentation sur le PSR et la mesure dans laquelle ils encourageaient les prestataires d'a.-c. à poser leur candidature au PSR); des conditions de travail dans leur CEC (p. ex. moral du personnel et mesure dans laquelle les superviseurs encourageaient le personnel à promouvoir le PSR); et des réactions des prestataires d'a.-c. à l'égard du PSR (p. ex. à quel point ils étaient intéressés ou sceptiques, à quel point il était difficile de les convaincre de présenter une demande et pourquoi ils s'intéressaient ou non au supplément).

On a tenu un **registre téléphonique** des appels faits par d'éventuels adhérents au PSR à un numéro spécial sans frais d'interurbain qu'on leur avait donné au cas où ils aimeraient en apprendre davantage au sujet du projet. Ce registre permettait de voir le PSR à travers les yeux des prestataires à qui on offrait la chance de présenter une demande. Ainsi, il était possible d'en apprendre davantage sur les raisons pour lesquelles certaines personnes s'intéressaient au supplément et étaient prêtes à présenter une demande (p. ex. pour changer de carrière); sur les raisons pour lesquelles d'autres n'étaient pas intéressées et par conséquent, ne voulaient pas présenter de demande (p. ex. elles prévoyaient être en mesure de retourner à leur dernier emploi); sur les préoccupations des participants éventuels au PSR au sujet du supplément (p. ex. comment ce dernier pourrait influencer sur leur admissibilité à l'assurance-chômage) et sur ce qui nécessitait clarifications (p. ex. le fait qu'elles puissent obtenir une « assurance-rémunération » en déclenchant le supplément sans toutefois recevoir de versement si leur nouvel emploi était plus rémunérateur que leur ancien emploi).

Analyse de l'exploitation du programme

L'analyse de la mise en œuvre du PSR examinait également la façon dont le programme de supplément était administré en ce qui a trait aux demandeurs affectés au hasard au groupe programme. La plupart des activités du programme étaient dirigées à partir du bureau payeur du PSR à Halifax (Nouvelle-Écosse). Bien que, en principe, ces activités fussent assez simples, elles donnaient souvent lieu à la prise de nombreuses décisions complexes. Le but premier de ces activités consistait à encourager les membres du groupe programme à participer; à leur communiquer suffisamment d'information afin qu'ils puissent faire un choix éclairé entre le réemploi et le supplément, ou le chômage et les prestations d'assurance-chômage; à déclencher le supplément pour le plus grand nombre possible de membres admissibles du groupe programme; et à verser le supplément en temps opportun et avec précision.

L'analyse de la mise en œuvre abordait les questions suivantes au sujet des activités du programme de supplément :

- Quel pourcentage de membres du groupe programme ont assisté à une séance d'orientation du PSR? Ces séances ont-elles été efficaces? Dans quelle mesure les documents utilisés pour expliquer le PSR ont-ils été efficaces, et de quelle façon les membres du groupe programme ont-ils apprécié ces documents? Quelles étaient les principales inquiétudes et sources de confusion à l'égard du supplément?
- À quel point les membres du groupe programme ont-ils compris l'offre de supplément? Comprenaient-ils la méthode de calcul du supplément et par le fait même, qu'il s'agit d'une solution de remplacement aux prestations d'assurance-chômage? Comprenaient-ils les conditions de l'offre de supplément assez pour prendre des décisions à l'égard d'un emploi qui leur permettrait de recevoir le supplément? Dans quelle mesure les connaissances au sujet du supplément différaient-elles entre les travailleurs déplacés et les réitérants de l'a.-c., et parmi les sous-groupes au sein de ces groupes cibles?
- Dans quelle mesure les membres du groupe programme ont-ils accepté l'offre de supplément? Quel pourcentage des participants ont déclenché le supplément et quel pourcentage ont reçu un versement? Combien de temps après la répartition au hasard les participants ont-ils reçu leur premier versement? De quelle façon ces résultats variaient-ils entre les sous-groupes?

Les sources de données suivantes ont servi à répondre à ces questions.

L'équipe de recherche a mené des **vérifications sur place** afin de recueillir des observations sur les procédures opérationnelles du supplément et d'aider à répondre aux questions soulevées au cours de ce processus. En outre, les conversations téléphoniques avec les membres du groupe programme étaient périodiquement contrôlées pour faire en sorte que des renseignements exacts leur soient donnés et pour connaître de première main leurs questions et leurs préoccupations. L'équipe a également obtenu les commentaires de divers intervenants (personnel du CEC, autres employés affectés au projet et membres du groupe programme qui avaient composé le numéro sans frais) relativement à la qualité et à l'efficacité des documents distribués au sujet du PSR.

Statistique Canada a également effectué une **mini-enquête téléphonique** auprès d'un échantillon de 343 travailleurs déplacés et de 229 réitérants peu après leur sélection au sein du groupe programme (voir le chapitre 7). Cette enquête cherchait à savoir quelles connaissances les répondants possédaient au sujet du PSR et de l'assurance-chômage. Elle demandait également leurs opinions au sujet des brochures et des séances d'orientation du PSR. Les principaux objectifs de la mini-enquête consistaient à déterminer à quel point les membres du groupe programme comprenaient les dispositions de l'offre de supplément et de l'assurance-chômage. En particulier, l'enquête a été conçue dans le but d'évaluer si les répondants saisissaient les stimulants financiers offerts par l'intermédiaire du supplément afin de trouver un emploi rapidement plutôt que de continuer à recevoir des prestations d'assurance-chômage. De plus, elle visait à déterminer si les répondants en connaissaient suffisamment pour réunir les conditions prescrites et présenter une demande de supplément. Ce n'est que s'ils comprenaient l'offre suffisamment pour faire un choix éclairé et pour

prendre les mesures nécessaires pour être admissibles au supplément que le PSR pouvait être considéré comme une appréciation fidèle.

On s'est servi des **données tirées du Système de gestion de l'information** pour documenter le comportement relié à l'acceptation du supplément, y compris pour déterminer qui avait déclenché un supplément, qui avait reçu un versement, quand ce versement avait été reçu et pendant combien de temps. Ce rapport tient uniquement compte du nombre de personnes ayant déclenché un supplément et ayant reçu des versements. Des rapports futurs examineront le montant et la durée des versements du supplément, aussitôt que des données adéquates seront réunies.

L'étude d'impacts

Cette partie du projet vise à mesurer les effets, sur les travailleurs déplacés, du supplément de revenu en matière d'expérience sur le marché du travail et de réception des prestations d'assurance-chômage. Le plan d'étude original supposait également qu'une étude d'impacts approfondie et officielle soit menée dans le cadre de l'étude des réitérants de l'a.-c. Toutefois, comme on le verra au chapitre 8, le très faible taux de participation des réitérants signifie qu'il était peu probable qu'on observe des impacts perceptibles au sein de ce groupe. Par conséquent, l'enquête de suivi de quinze mois est uniquement effectuée auprès des travailleurs déplacés. En ce qui concerne les réitérants, l'analyse des impacts sera uniquement effectuée en fonction des données administratives de l'assurance-chômage afin de confirmer qu'aucun impact n'était perceptible relativement à la durée et aux montants des prestations d'a.-c. reçues.

L'analyse des travailleurs déplacés évaluera l'incidence de l'offre de supplément sur les résultats suivants, entre autres :

- le pourcentage de membres de l'échantillon qui sont retournés au travail au cours de la période de suivi,
- combien de temps s'est écoulé avant que les participants ne retournent au travail,
- les revenus totaux pendant la période de suivi,
- la structure mensuelle des gains pendant la période de suivi,
- pendant combien de temps les membres de l'échantillon ont continué à recevoir des prestations d'assurance-chômage,
- le pourcentage de membres de l'échantillon qui ont épuisé leur admissibilité aux prestations d'a.-c.,
- les prestations d'a.-c. totales reçues au cours de la période de suivi,
- la structure des prestations mensuelles d'a.-c. reçues avec le temps, et
- les revenus totaux des membres de l'échantillon (leurs revenus plus les prestations d'assurance-chômage plus les versements du supplément).

Beaucoup de prestataires d'a.-c. trouvent eux-mêmes un emploi et cessent de recevoir des prestations peu après leur entrée en fonction. Qui plus est, certaines personnes ont accès à des programmes et services qui les aident à trouver un emploi. Pour mesurer l'impact du PSR

dans cet environnement, on doit être en mesure de déterminer quels membres de l'échantillon ont été capables d'arriver au résultat qu'ils auraient obtenu sans le supplément, ou avec l'aide des programmes en vigueur. Tel qu'indiqué plus tôt, la meilleure façon de procéder est de comparer les expériences futures des deux groupes choisis aléatoirement parmi les candidats au PSR : le groupe programme et le groupe témoin¹⁸.

En répartissant au hasard les participants admissibles entre ces deux groupes, ces derniers se distingueront systématiquement à un seul égard, soit qu'on leur ait offert ou non le supplément¹⁹. Par conséquent, l'expérience ultérieure des membres du groupe témoin révélera ce que les prestataires d'assurance-chômage feraient si on ne leur offrait pas le supplément. Ainsi, la différence entre les expériences des deux groupes constituera une estimation juste de l'écart dans les résultats découlant de l'offre de supplément et de ce fait, une estimation valide de l'impact de l'offre de supplément.

Afin d'illustrer la façon dont cela pourrait se produire, voyons l'hypothèse suivante. Supposons que 50 p. 100 des membres du groupe programme étaient réembauchés six mois après leur répartition aléatoire. Il s'agit d'un *résultat* du PSR. Il indique ce qui est arrivé aux membres du groupe programme, mais n'indique pas ce qui leur est arrivé *en raison* du PSR. Ce qui est arrivé aux membres de ce groupe en raison du PSR et par conséquent, ce qui ne serait pas arrivé sans le PSR, représente *l'impact* du programme. Étant donné qu'il n'existe aucune divergence systématique préexistante entre le groupe programme et le groupe témoin, l'expérience future sur le marché du travail des membres du groupe témoin servira à mesurer de façon valide quelle aurait été l'expérience future sur le marché du travail des membres du groupe programme en l'absence du PSR²⁰. Par exemple, si 40 p. 100 des membres du groupe témoin étaient réembauchés six mois après la répartition au hasard, 40 p. 100 des membres du groupe programme auraient probablement été réembauchés sans le PSR. Dans ce cas, l'impact du PSR (ses conséquences réelles) serait une augmentation de 10 p. 100 du taux de réemploi (l'écart entre le 50 p. 100 du groupe programme et le 40 p. 100 du groupe témoin). Si l'on ne tenait pas compte de la mesure dans laquelle les membres du groupe témoin ont déniché un emploi, l'impact du supplément serait sans contredit surestimé.

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

¹⁸Comme mentionné ci-dessus, tant le groupe programme que le groupe témoin étaient admissibles à tous les services et prestations habituels de l'assurance-chômage.

¹⁹À vrai dire, les *espérances mathématiques* des moyennes de toutes les caractéristiques préexistantes du groupe programme et du groupe témoin sont les mêmes, bien que leurs *valeurs réelles* puissent varier sensiblement, particulièrement en ce qui concerne les petits échantillons. Compte tenu de l'importance des échantillons utilisés aux fins de la présente analyse, les caractéristiques préexistantes réelles du groupe programme et du groupe témoin ne varient pas sensiblement.

²⁰On qualifie l'expérience des membres du groupe programme en l'absence de supplément de contre-factuelle.

facteurs qui n'ont jamais été mesurés. En réalité, sans la répartition au hasard, il est impossible de savoir combien de ces différences ont été éliminées et combien demeurent²¹.

Accorder au hasard l'offre de supplément aux candidats admissibles au PSR permet également d'obtenir des estimations valides des impacts du programme pour tout sous-groupe de l'échantillon basé sur des caractéristiques déterminées et mesurées avant la répartition au hasard. De là, il sera possible d'obtenir des estimations non biaisées des groupes définis selon l'âge, le secteur d'activité, l'occupation, la formation scolaire et ainsi de suite.

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

Les estimations des impacts du PSR s'appuieront principalement sur trois sources de données.

Une **formule de Demande d'adhésion et de Consentement éclairé au PSR**, qui permet de recueillir des renseignements généraux au sujet des membres de l'échantillon, servira à décrire cet échantillon²², à définir les sous-groupes aux fins des estimations des impacts du programme, à fournir des renseignements visant à aider à retracer les membres de l'échantillon lors de l'enquête de suivi de quinze mois auprès des travailleurs déplacés et à produire des covariables visant à accroître la précision statistique des estimations des impacts du PSR²³.

Une **enquête de suivi du PSR** est effectuée auprès de tous les travailleurs déplacés faisant partie de l'échantillon de l'étude, quinze mois après la répartition au hasard²⁴. L'enquête a pour but de documenter leur expérience sur le marché du travail, documentation qui servira de base pour mesurer les impacts du PSR sur les emplois futurs, les revenus et la participation à la population active. L'enquête cherchera également à savoir comment les travailleurs déplacés ont réagi à la perte de leur emploi; comment ils ont essayé de trouver un nouvel emploi; comment leur famille et eux se sont adaptés à la baisse des revenus; et

²¹Bien des recherches ont été effectuées à ce sujet. Plusieurs experts dans le domaine de la recherche sur l'emploi et la formation acceptent maintenant les conclusions d'un comité spécial de la National Academy of Sciences des États-Unis : « ... les groupes de contrôle créés par la répartition au hasard produisent des résultats de recherche sur les programmes d'emploi et de formation qui sont beaucoup moins biaisés que les résultats fondés sur toute autre méthode... Les progrès futurs dans le domaine de la recherche sur le terrain relativement à l'efficacité des programmes d'emploi et de formation nécessiteront un engagement plus réfléchi à l'égard des stratégies de recherche basées sur la répartition au hasard ». (C.L. Betsey et coll., *Youth Employment and Training Programs: The YEDPA Years*, p. 18).

²²Voir au chapitre 5 un examen approfondi des caractéristiques de l'échantillon de l'étude.

²³Il est pratique courante d'utiliser un modèle de régression multiple pour accroître la précision (réduire l'erreur-type) d'une estimation de l'impact d'un programme pour une expérience aléatoire. Ces modèles précisent l'indicateur des résultats (p. ex. revenus) en tant que variable dépendante, et précisent une variable fictive qui indique l'état du groupe programme ou témoin, et d'autres caractéristiques générales comme variables indépendantes. Le coefficient de régression de la variable programme ou témoin s'avère une mesure directe de l'impact du programme sur les résultats, et un contrôle des caractéristiques générales (covariables) du modèle. Ces covariables ne sont pas nécessaires pour éliminer le biais de la sélection (qui est absent en raison de la répartition au hasard), mais réduisent bel et bien la variation individuelle inexpliquée des résultats, amenuisant ainsi l'erreur-type du coefficient estimé de l'impact.

²⁴Pour des raisons soulevées au chapitre 8, une enquête de suivi ne sera pas effectuée quinze mois après auprès des réitérants de l'a.-c. Une enquête distincte sera plutôt faite auprès d'un plus grand nombre d'utilisateurs fréquents de l'a.-c. et se concentrera sur leurs expériences passées, présentes et futures.

recueillera d'autres détails de leur expérience de chômage. Il sera ainsi possible d'évaluer les impacts du programme en fonction d'un plus grand éventail de résultats.

Les **dossiers administratifs** seront dépouillés pour obtenir des renseignements supplémentaires. Par exemple, on se servira des données du programme d'assurance-chômage afin de consigner le montant des prestations d'a.-c. reçues par tous les membres de l'échantillon au cours des quinze premiers mois suivant la répartition au hasard ainsi que le moment où les versements ont été reçus. La comparaison de ces résultats pour les membres des groupes programme et témoin permettra d'estimer les impacts du PSR sur le versement des prestations d'assurance-chômage. Par la suite, ces données seront recueillies pour la période de 36 mois suivant la répartition au hasard et serviront de base pour estimer les impacts à plus long terme. Les dossiers d'impôt fédéral pourraient également procurer des renseignements au sujet des revenus futurs des membres de l'échantillon. Mais en raison du temps requis pour obtenir ces dossiers et du fait qu'ils sont uniquement comptabilisés par année civile, ils seront de peu d'utilité à court terme. Pourtant, compte tenu de leur faible coût, ces dossiers pourraient s'avérer une source importante de données pour le suivi à long terme.

L'analyse coûts-avantages

Dans cette partie de l'étude, on comparera les avantages de l'offre de supplément à ses coûts. L'analyse sera effectuée selon trois points de vue différents : celui des travailleurs déplacés et des réitérants à qui on a offert le supplément; celui du budget du gouvernement fédéral, qui finance le supplément, et celui de l'ensemble de la société²⁵.

Cette analyse mettra uniquement l'accent sur les avantages et les coûts économiques. Elle ne cherchera pas à donner une valeur monétaire aux avantages intangibles possibles du supplément, tels qu'une meilleure estime de soi, ou aux coûts intangibles possibles, tels qu'à la diminution des temps libres. De plus, l'analyse portera sur une période assez courte — soit quinze mois après la répartition au hasard. On pourrait récolter des résultats très empiriques si on tentait de prédire les avantages et les coûts après cette période.

Les avantages probables principaux du PSR pour les membres du groupe programme sont les revenus découlant du programme, en plus des versements du supplément. Les principaux coûts probables du supplément pour ce groupe sont une baisse des versements d'assurance-chômage en raison de l'emploi accru et l'augmentation de l'impôt sur le revenu en raison de l'accroissement des revenus. Le résultat essentiel de cette analyse indiquera si la réaction des membres de ce groupe à l'égard du supplément était dans un intérêt économique personnel.

Les principaux avantages probables du PSR pour le budget du gouvernement fédéral incluent une baisse des versements d'a.-c., une réduction correspondante des frais d'administration de l'assurance-chômage et une augmentation des paiements de l'impôt provenant des revenus produits par le programme²⁶. Les principaux coûts probables du PSR

²⁵Cette approche va de pair avec la méthode habituelle consistant à comparer les avantages et les coûts des programmes d'emploi et de formation selon l'optique des participants au programme, des fournisseurs de fonds du programme et de la société (p. ex. voir H.S. Bloom, *Back to Work: Testing Reemployment Services for Displaced Workers*).

²⁶Pour estimer l'augmentation des paiements de l'impôt fédéral découlant du supplément, on doit savoir comment l'augmentation de l'emploi et des revenus des personnes à qui on a offert le supplément était remplacée par une réduction correspondante dans l'emploi et les revenus des autres. Les économistes débattent de ce phénomène de remplacement depuis des dizaines d'années, mais on n'en connaît encore très peu au sujet de son importance. Il est par conséquent pratique (*suite*)

pour le budget fédéral comprennent les versements du supplément et les frais d'administration du programme de supplément. Le facteur décisif de l'analyse de ce point de vue indiquera si le supplément s'est avéré un investissement rentable pour le gouvernement.

Les principaux avantages probables du PSR pour l'ensemble de la société sont l'augmentation des revenus des membres du groupe programme (à tel point que cette augmentation n'est pas remplacée par une réduction correspondante des revenus des autres)²⁷, plus la réduction des frais d'administration de l'assurance-chômage, si les versements des prestations diminuent. Le coût principal du PSR pour la société est les frais d'administration du programme du supplément. Les versements de supplément en tant que tels et toute variation du montant des versements des prestations d'a.-c. ne représentent ni un avantage ni un coût pour la société, car il s'agit d'un transfert de ressources d'un groupe à un autre. L'essentiel de l'analyse de ce point de vue indiquera si le supplément a accru les ressources globales à la disposition de la société.

On se servira des sources de données suivantes pour effectuer l'analyse coûts-avantages :

- on générera des **estimations des impacts du PSR** sur les revenus et sur les prestations d'assurance-chômage en comparant ces résultats entre le groupe programme et le groupe témoin;
- on utilisera les **données du Système de gestion de l'information du PSR** pour estimer les coûts des versements du supplément;
- on se servira d'une **étude des temps de tâche** afin d'estimer les ressources requises pour administrer le programme de supplément;
- on fera appel aux **dispositions du code d'impôt fédéral et aux recherches existantes sur l'impôt sur le revenu** afin d'estimer dans quelle mesure les paiements d'impôt ont augmenté avec les revenus;
- on aura recours aux **données du régime d'assurance-chômage** pour estimer les frais d'administration de l'assurance-chômage.

Études spéciales des travailleurs déplacés et des réitérants

Cette partie de l'étude vise à documenter les problèmes auxquels font face les travailleurs déplacés et les réitérants, et à décrire comment ils ont surmonté ces problèmes.

L'étude des travailleurs déplacés se penchera sur des questions telles que : comment la perte de leur emploi les a affectés; comment leur famille et eux se sont adaptés au chômage; la nature, la durée et les résultats de leur recherche d'un emploi; et quel rôle l'offre de supplément a joué dans ce processus.

L'étude des réitérants de l'a.-c. tiendra compte de questions telles que : pendant combien de temps ils ont combiné un emploi saisonnier et les prestations d'assurance-chômage; le nombre, la durée et les fluctuations saisonnières de leurs épisodes de chômage chaque année; la nature de leur relation d'emploi (p. ex. si ce dernier est saisonnier ou irrégulier, et s'ils retournent travailler pour le même employeur ou dans le même secteur d'activité); la nature

courante de formuler un éventail d'hypothèses au sujet du remplacement et d'éprouver la sensibilité des résultats sur les coûts-avantages relativement à la variation de ces hypothèses, et c'est ce que fera la présente étude.

²⁷On en connaît très peu à ce sujet, tel qu'indiqué ci-dessus.

de l'emploi qu'ils exercent (p. ex. leurs secteur, occupation et taux de traitement); et leur attitude à l'égard de leur situation professionnelle.

Groupes de discussion et entrevues des travailleurs déplacés

On a organisé une série de groupes de discussion avec un petit échantillon de travailleurs déplacés du groupe programme. Ces rencontres représentent l'occasion d'apprendre directement, en détail et dans leurs propres mots, les expériences des travailleurs déplacés depuis leur mise à pied, et comment ils ont réagi à ces expériences. Les groupes de discussion sont prévus à deux moments clés du processus de supplément, soit environ à mi-chemin de la période de recherche d'emploi de 26 semaines du PSR pour les travailleurs déplacés (lorsque la conjoncture est encore favorable au PSR), et juste après la fin de cette période de 26 semaines. De plus, on effectuera des entrevues téléphoniques avec un petit échantillon de bénéficiaires à long terme du supplément, peu de temps après qu'ils auront atteint la fin de leur période maximale de deux ans de réception du supplément.

Ces groupes seront mis en présence des questions suivantes :

- Comment et pourquoi ont-ils perdu leur emploi et comment ont-ils réagi à la perte de l'emploi? Leurs réactions ont-elles changé à la longue? Quelles étaient leurs attitudes à l'égard du travail, du chômage, et des prestations d'assurance-chômage? À quel point étaient-ils convaincus qu'ils trouveraient un nouvel emploi? Combien de temps ont-ils attendu avant de chercher un emploi et dans quelle mesure ont-ils activement cherché cet emploi? Quels types d'emploi cherchaient-ils et qu'étaient-ils prêts à accepter?
- Quel rôle l'offre de supplément du PSR a-t-elle joué dans leur recherche d'emploi? Les a-t-elle incités à chercher plus tôt ou a-t-elle accru l'intensité de leurs recherches? Les a-t-elle poussés à prendre en considération une plus grande variété d'emplois? L'offre est-elle devenue plus ou moins importante à l'égard de leur recherche d'emploi avec le temps?
- En dernier lieu, comment la perte de revenus de supplément a-t-elle touché les travailleurs qui recevaient un supplément à la fin de la période de deux ans d'admissibilité au supplément? Avaient-ils été en mesure d'occuper des postes plus rémunérateurs ou étaient-ils aux prises avec une perte de revenus? Avaient-ils trouvé des emplois stables ou faisaient-ils face au chômage et au recours aux prestations d'assurance-chômage?

La première série de rencontres des groupes de discussion a eu lieu en août 1996 et comptait 36 travailleurs déplacés de Toronto et d'Oshawa. On retrouve les résultats de ces rencontres au chapitre 9 du présent rapport. La deuxième série de rencontres des groupes de discussion s'est terminée récemment et comptait 49 travailleurs déplacés aussi de Toronto et d'Oshawa. Deux sous-groupes étaient également en cause : 19 personnes qui avaient déclenché le supplément et 30 qui ne l'avaient pas fait. Ces résultats seront présentés dans un rapport futur. On n'a pas encore terminé les entrevues individuelles parce que très peu de bénéficiaires du supplément ont atteint la fin de leur période de deux ans d'admissibilité au supplément.

Groupes de discussion et enquête sur les réitérants

On a organisé huit rencontres de groupes de discussion formés de réitérants en août 1996. Deux groupes se sont réunis à chacun des quatre centres axés sur les réitérants. Un groupe à chacun des centres était formé de membres du groupe programme qui n'avaient pas déclenché un supplément (un total de 28 personnes faisaient partie de ces groupes). L'autre groupe de discussion comptait des réitérants à qui on avait offert la possibilité de prendre part au PSR, mais qui avaient refusé (37 personnes participaient à ces groupes de discussion). On a utilisé une variété de méthodes pour permettre aux participants de discuter librement et franchement de leurs expériences.

L'objectif principal de ces groupes de discussion consistait à recueillir des renseignements visant à élaborer un questionnaire qui serait rempli par un échantillon à grande échelle en janvier et en février 1998. Cette enquête sera suivie d'une autre série de groupes de discussion plus tard en 1998. Cette recherche aborde les questions suivantes :

- Qui sont les réitérants de l'a.-c.? Sont-ils relativement vieux, jeunes, mariés ou célibataires? Ont-ils des enfants? De quelle façon leur niveau de scolarité et de compétences diffère-t-il? Quels types d'emplois et d'antécédents professionnels ont-ils?
- Comment expliquent-ils leur situation d'emploi? Selon eux, quels facteurs ont contribué à leur tendance actuelle d'utilisation de l'assurance-chômage? Quelles sont leurs attitudes à l'égard de l'emploi et du chômage? Que font-ils lorsqu'ils sont sans emploi? Quel est leur attachement à leur lieu de résidence? Comment leur famille et eux se sont-ils adaptés au chômage?
- À quel point sont-ils prêts à changer leur situation d'emploi? Sont-ils satisfaits du type et de la quantité de travail qu'ils font et de leur salaire? À leur avis, quelles sont les possibilités de changement et quels facteurs gênent leur comportement?
- En dernier lieu, comment les réponses à ces questions varient-elles en fonction des antécédents, des expériences et des caractéristiques des différents types de réitérants de l'assurance-chômage?

Les résultats de l'enquête et de la recherche sur les groupes de discussion feront l'objet d'un rapport ultérieur.

Chapitre 4 : Recrutement, inscription et répartition au hasard de l'échantillon

Le présent chapitre décrit le processus d'inscription au PSR — c'est-à-dire la façon dont les participants ont été recrutés, inscrits et répartis au hasard. Il évalue également le processus, en ce qui a trait à sa fiabilité pour le personnel des CEC (c.-à-d. le recrutement d'un échantillon varié et de grande taille), ainsi qu'à la réaction des prestataires d'assurance-chômage à l'égard de l'étude.

Trois facteurs compliquaient le recrutement de l'échantillon de recherche du PSR. Premièrement, le recrutement devait s'inscrire dans le cadre du processus de présentation des demandes d'a.-c. à chacun des CEC participants et devait faire appel au personnel habituel des CEC. On croyait que, grâce à cette démarche, le processus d'inscription s'apparenterait à un programme permanent du CEC. Cependant, étant donné qu'on n'a pas affecté de personnel supplémentaire aux CEC participant au PSR, les responsabilités additionnelles devaient être minimales.

Deuxièmement, la participation à l'étude devait être volontaire. Les candidats potentiellement admissibles étaient informés des avantages possibles du PSR et des exigences du point de vue de la recherche. Ils devaient ensuite signer une formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé* pour participer à l'étude. L'obtention du consentement éclairé s'avérait une haute priorité.

En dernier lieu, on ne pouvait mener à terme l'admissibilité au PSR jusqu'à ce que la demande d'assurance-chômage soit approuvée¹, c'est-à-dire que l'admissibilité ne pouvait être établie le jour même de la présentation de la demande d'adhésion. La répartition au hasard avait uniquement lieu une fois l'admissibilité à l'a.-c. déterminée. Par conséquent, les demandeurs entreprenaient la recherche d'un emploi sans savoir s'ils étaient admissibles au supplément.

RÉSULTATS CLÉS

L'examen du processus d'inscription a révélé que le PSR a été mis en œuvre avec succès dans chaque CEC. La plupart des prestataires d'assurance-chômage étaient présélectionnés quant à leur admissibilité au PSR, et selon une enquête auprès du personnel des CEC, les candidats possibles étaient bien renseignés sur l'étude et encouragés à s'y inscrire. Pourtant, certains prestataires d'a.-c., tels que ceux qui ont posté leur demande, étaient sous-représentés. Cela dit, dans l'ensemble, il ne semble pas que ces omissions aient exclu systématiquement certains types de prestataires.

¹Ainsi le supplément du PSR était uniquement versé aux prestataires admissibles à l'a.-c.

L'étude du processus d'inscription de l'échantillon a indiqué que :

- le personnel de première ligne des CEC a incorporé avec succès les méthodes d'inscription du PSR au processus habituel de demande de prestations d'a.-c.;
- la plupart des employés des CEC ont signalé avoir fortement encouragé les personnes admissibles qui avaient présenté une demande de prestations d'assurance-chômage en personne à remplir la demande d'adhésion au PSR;
- la majorité des travailleurs déplacés avec qui on a communiqué ont accepté de prendre part à l'étude. Inversement, moins de la moitié des réitérants joints ont voulu participer à l'étude;
- le personnel des CEC croyait que le manque d'intérêt des réitérants de l'a.-c. s'expliquait surtout par leur attente d'être rappelés par leur dernier employeur.

DÉROULEMENT DU PROCESSUS D'INSCRIPTION

Comme le démontrent les figures 4.1 et 4.2, sensiblement le même processus d'inscription a été mis en œuvre aux CEC, pour l'étude des travailleurs déplacés et celle des réitérants². Les étapes d'inscription de chaque échantillon étaient les suivantes : repérer les candidats possibles au PSR, obtenir leur consentement éclairé et les répartir au hasard aux groupes programme et témoin. Les caractéristiques fondamentales de chaque étape sont décrites ci-dessous.

Première étape : Dépistage des candidats possibles au PSR

Le processus d'inscription débutait au moment où un chômeur présentait une demande de prestations ordinaires d'assurance-chômage à l'un des CEC participants³. On devait en premier lieu déterminer si chaque prestataire d'assurance-chômage était potentiellement admissible au PSR⁴.

Des stratégies de dépistage distinctes ont été élaborées pour les travailleurs déplacés et les réitérants. Pour l'étude des travailleurs déplacés, les candidats possibles étaient repérés en fonction des réponses données à plusieurs questions posées à tous les prestataires d'assurance-chômage. En ce qui concerne l'étude des réitérants, une liste préétablie de candidats admissibles au PSR a été dressée à partir de l'information sur la réception antérieure d'assurance-chômage.

²On a tenu compte des différences dans l'organisation des bureaux dans chaque centre, et on a adapté le processus d'inscription à chaque centre en conséquence.

³Les personnes qui demandaient des prestations spéciales d'assurance-chômage (c.-à-d. de maternité, de maladie ou parentales) n'étaient pas considérées admissibles au PSR. En revanche, les personnes dont la demande passait des prestations spéciales à ordinaires étaient admissibles au PSR. De plus, les prestataires d'assurance-chômage aux centres axés sur les réitérants qui étaient admissibles aux prestations aux termes de *La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique* (LSPA) étaient exclus du projet. On a pu identifier ces derniers prestataires en confrontant les numéros d'assurance sociale (NAS) des personnes admissibles à la LSPA aux NAS des personnes se trouvant sur une liste préétablie de candidats admissibles au PSR dans la province de Québec et dans les provinces de l'Atlantique. Les NAS de personnes admissibles à la LSPA étaient ensuite rayés de la liste d'admissibilité au PSR.

⁴Seule l'admissibilité possible pouvait être déterminée à cette étape puisque, comme on l'a déjà mentionné, il était nécessaire que la demande de prestations d'assurance-chômage soit approuvée avant qu'on établisse l'admissibilité finale.

Figure 4.1 : Déroulement de l'inscription de l'échantillon, Travailleurs déplacés

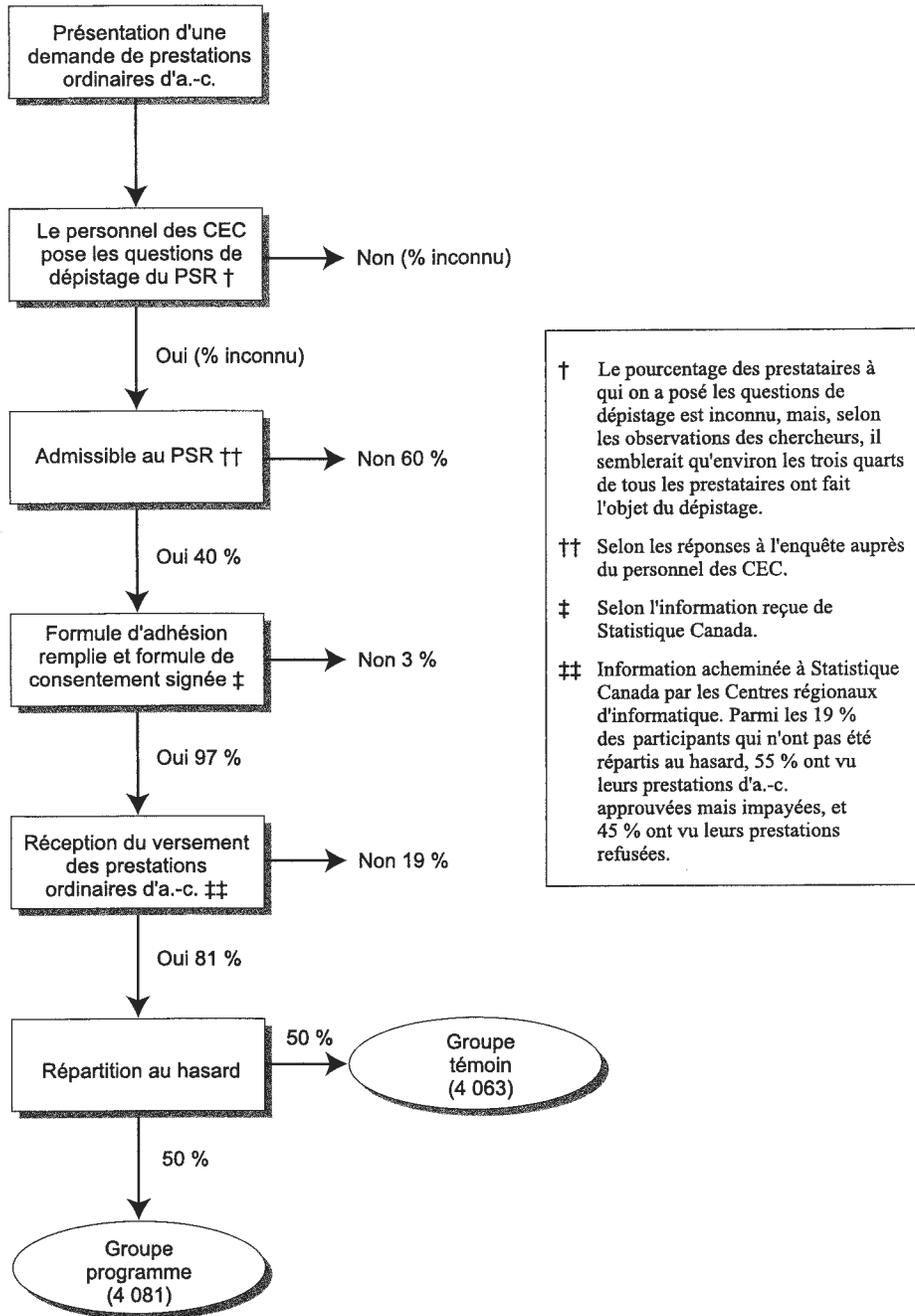
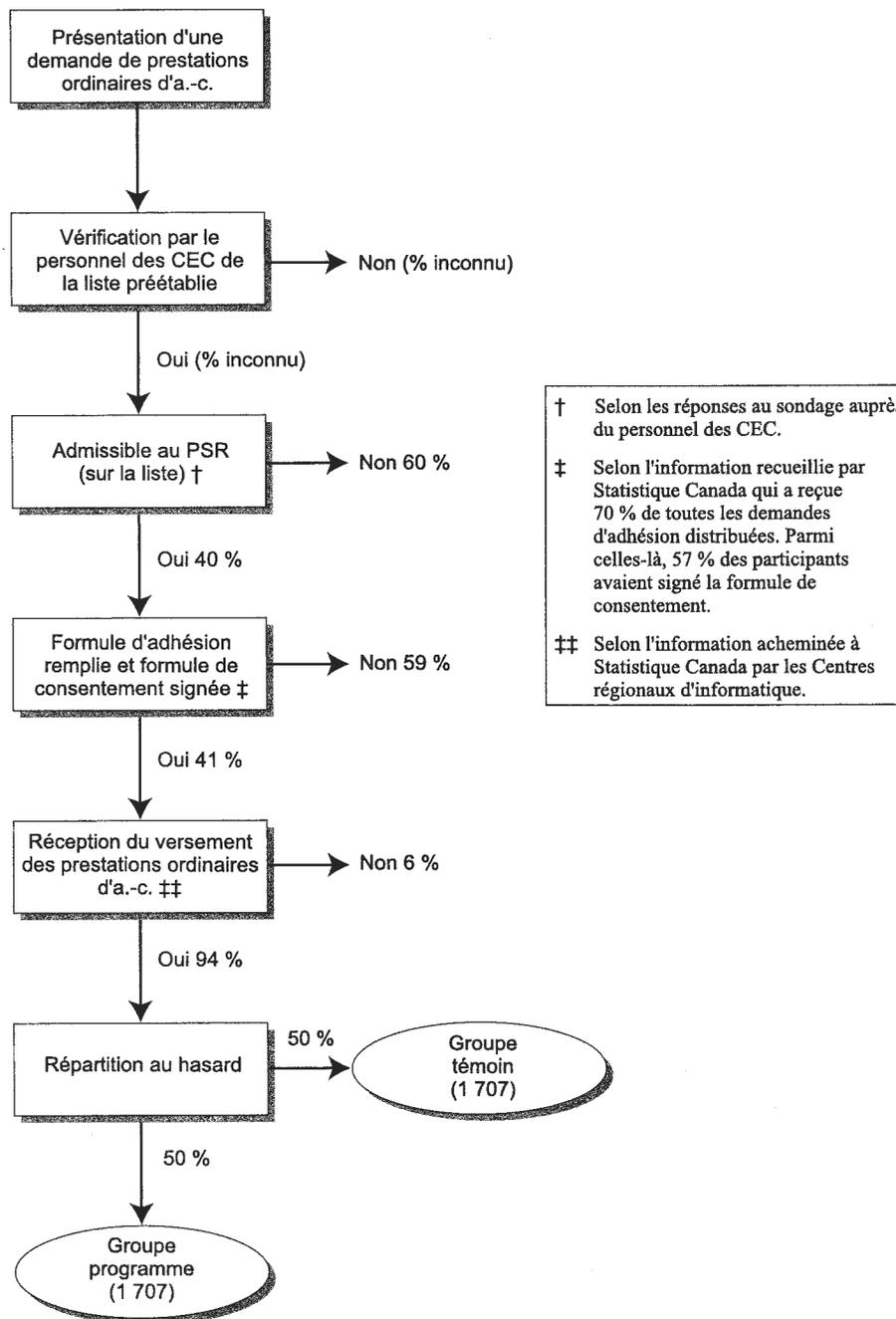


Figure 4.2 : Déroulement de l'inscription de l'échantillon, Réitérants



Travailleurs déplacés

Dans le cadre de l'étude des travailleurs déplacés, on s'est servi d'un questionnaire très court visant à repérer les personnes potentiellement admissibles qui répondaient aux critères de sélection décrits au chapitre 3 (on retrouve une copie du questionnaire à l'annexe C). Toutes les réponses étaient déclarées par l'intéressé. En général, les questions étaient posées aux prestataires d'assurance-chômage par un employé de première ligne du CEC⁵. Ce dernier demandait tout d'abord aux prestataires des précisions sur les prestations d'assurance-chômage reçues au cours des trois années précédentes; et ensuite, sur la durée de leur dernier emploi.

Dans plusieurs cas, le personnel devait interpréter si la situation d'un demandeur correspondait aux critères d'admissibilité au PSR. Afin de dissiper l'équivoque, et pour éclaircir certaines conditions, on a élaboré des lignes de conduite à l'intention du personnel. En ce qui concerne le critère relatif à l'emploi continu, il n'était pas nécessaire que le demandeur ait travaillé pour un seul employeur au cours des trois années précédentes. De plus, les demandeurs étaient inclus s'ils avaient des interruptions de travail d'au plus trois semaines. Et s'il existait des raisons légitimes justifiant le travail (p. ex. réception de prestations spéciales d'assurance-chômage, congé payé par un employeur ou réception d'indemnités pour accident de travail), ces périodes étaient comptées dans l'emploi continu.

Réitérants de l'assurance-chômage

Aux fins de l'étude des réitérants, DRHC a dressé des listes contenant le NAS de toutes les personnes qui correspondaient à la définition d'un réitérant, dans le cadre du PSR. Des listes distinctes préétablies de prestataires ont été créées pour les provinces de l'Atlantique et du Québec, comptant environ 140 000 noms et 270 000 noms respectivement⁶. Elles ont été versées au système informatisé de prestations d'assurance-chômage et pouvaient être consultées facilement par le personnel des CEC. Lorsqu'on présentait une demande de prestations d'assurance-chômage, l'employé du CEC introduisait le NAS du demandeur au système automatisé. Un écran spécial apparaissait alors afin d'indiquer si le nom du demandeur se trouvait sur la liste préétablie et par le fait même, s'il était potentiellement admissible au PSR⁷.

Demandes de prestations présentées par le courrier

On a également trié les personnes qui présentaient une demande de prestations ordinaires d'assurance-chômage par le courrier afin de déterminer leur admissibilité au PSR⁸. Dans ces cas, le personnel du CEC suivait des méthodes de dépistage semblables à celles utilisées pour les demandes présentées en personne. Pour l'étude des travailleurs déplacés, on déterminait l'admissibilité en téléphonant aux demandeurs afin de leur poser les questions de dépistage.

⁵À l'un des CEC, les prestataires ont rempli la formule eux-mêmes, mais un employé était à leur disposition pour répondre à leurs questions. Dans un autre CEC, ces questions de dépistage étaient ajoutées au système informatisé de demandes de l'a.-c. (Applysis), afin que les personnes ayant rempli leur demande à l'aide de ce système répondent à ces questions de dépistage du PSR au même moment où ils remplissaient leur demande de prestations d'a.-c.

⁶L'inscription de l'échantillon a débuté en 1995 et s'est poursuivie en 1996. Des listes distinctes ont été dressées pour chaque année civile.

⁷Le personnel des CEC à Moncton, Halifax et St. John's pouvait uniquement se reporter à la liste préétablie pour le Canada atlantique; le personnel du CEC de Lévis pouvait seulement consulter la liste du Québec.

⁸Les CEC de Winnipeg ont fait exception à cette démarche, car après les premiers mois du programme, ils ont cessé d'inclure au PSR quiconque présentait une demande par le courrier.

Pour l'étude des réitérants, le NAS sur la demande était confronté au NAS des réitérants sur la liste préétablie.

Deuxième étape : Obtention d'une demande d'adhésion au PSR

Le personnel des CEC passait à la deuxième étape du processus d'inscription du PSR uniquement si les prestataires d'assurance-chômage étaient jugés admissibles⁹. Si ces derniers ne remplissaient pas les conditions du PSR, le personnel des CEC poursuivait alors le traitement habituel des demandes de prestations. Seuls les prestataires qui avaient rempli une demande d'adhésion au PSR et qui avaient signé la formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé* pouvaient passer à la prochaine étape du processus.

Au cours de cette étape, le personnel des CEC initiait les prestataires au PSR en leur distribuant des documents et en leur expliquant brièvement de vive voix le projet. Le personnel des CEC vérifiait si les prestataires consentaient à participer à l'étude et examinait la demande d'adhésion du PSR pour s'assurer qu'ils avaient répondu à toutes les questions. Si les prestataires hésitaient à signer la formule de consentement, on avait donné comme consigne au personnel de les rassurer que leurs prestations d'assurance-chômage ne seraient pas influencées par leur décision de prendre part à l'étude et d'essayer de les persuader de participer.

Le but principal de cette étape consistait à donner aux candidats possibles suffisamment de renseignements pour les aider à décider s'ils devaient prendre part à l'étude.

Formule de Demande d'adhésion et de Consentement éclairé au PSR

La demande d'adhésion a servi à recueillir des renseignements de base au sujet de l'échantillon de recherche. Elle comptait 24 questions portant sur le dernier emploi occupé par le répondant et, en particulier, sur des détails tels que l'occupation, la durée de cet emploi et la raison pour laquelle il a pris fin. Certaines questions portaient également sur la formation, le nombre de personnes au foyer et les attentes à l'égard du rappel au travail. C'est également au moyen de la demande que les prestataires donnaient leur consentement éclairé pour participer au projet de recherche, et pour la divulgation de données administratives aux fins de la recherche. En général, la demande était remplie individuellement par les prestataires d'assurance-chômage.

Brochure

On a remis aux candidats possibles au PSR une brochure sur le projet, qu'ils pouvaient conserver. Cette brochure expliquait que le PSR était un projet de recherche dans le cadre duquel on offrait aux participants la chance de recevoir un revenu supplémentaire s'ils trouvaient un emploi à temps plein moins rémunérateur que leur dernier emploi. La brochure mentionnait aussi que, aux fins de la recherche, Statistique Canada, l'organisme chargé par le PSR de la recherche sur les enquêtes, s'entretenait avec les participants et que des renseignements de Revenu Canada et les dossiers d'assurance-chômage seraient recueillis et gardés confidentiels. Les prestataires trouvaient dans la brochure un numéro sans frais d'interurbain qu'ils pouvaient composer s'ils avaient des questions au sujet du projet.

⁹Dans l'étude des réitérants, on a reçu quelques demandes d'adhésion au PSR de personnes dont le nom ne se trouvait pas sur la liste de réitérants préétablie. Il s'agissait de 1 à 6 p. 100 des demandes reçues par les CEC participants. Ces personnes n'ont pas été réparties au hasard et par conséquent, aucune d'entre elles n'a été incluse dans l'échantillon de recherche du PSR.

Intervention du personnel

Les candidats possibles ont également obtenu des renseignements au sujet du PSR du personnel des CEC. Au cours d'une entrée en matière typique, le personnel déclarait aux prestataires d'assurance-chômage :

Vous êtes admissibles à participer à un projet que nous mettons actuellement en œuvre ici. Je vous remets cette demande d'adhésion au Projet de supplément de revenu ainsi que cette brochure. Je vous demande de lire la brochure et de remplir la demande. Lisez-la attentivement; elle vous offre la chance d'avoir un revenu supplémentaire lorsque vous retournerez au travail.

Pendant le processus d'inscription, le personnel informait également les candidats possibles que le PSR était un projet de recherche, et que ceux qui acceptaient de participer pourraient avoir droit à un supplément de revenu (certains employés précisaient que tous les demandeurs avaient une chance sur deux d'obtenir le supplément). Le fait que les droits des candidats aux prestations d'assurance-chômage ne seraient pas touchés par leur participation au PSR était un autre point soulevé auprès des candidats possibles.

Le personnel de différents CEC a adopté diverses techniques pour faire connaître le PSR et pour encourager les candidats possibles à remplir la formule d'adhésion. Par exemple, le personnel dans un centre indiquait que la demande était une formule-type d'assurance-chômage et qu'elle faisait partie intégrante du processus de demande de prestations. Dans un autre CEC, on a remarqué que, lorsqu'ils étaient débordés, les employés donnaient aux candidats éventuels la possibilité d'apporter la demande d'adhésion à la maison pour l'examiner et la renvoyer par le courrier, s'ils étaient intéressés.

Certains employés des CEC s'assuraient volontairement que les prestataires d'a.-c. comprenaient les points clés de l'étude. Dans certains centres, lorsque les candidats possibles avaient des questions ou des préoccupations au sujet de l'étude, ils étaient mis en rapport avec un employé qui était prêt à consacrer du temps à leur expliquer le projet et à les convaincre de participer. Mais, pour la plupart, les employés des CEC ont accordé peu de temps au PSR, et lorsque les candidats possibles posaient trop de questions, ils les renvoyaient généralement au numéro sans frais. En raison du temps limité passé à expliquer le PSR par certains employés, la brochure ainsi que les renseignements donnés au numéro sans frais se sont avérés essentiels pour faire en sorte que les candidats comprennent l'étude.

Le personnel des CEC était d'avis que la brochure était claire et facile à comprendre. Tel que démontré au tableau 4.1, à l'enquête auprès du personnel, 76 p. 100 des employés affectés à l'étude des travailleurs déplacés et 53 p. 100 des employés affectés à l'étude des réitérants ont indiqué que la brochure répondait à toutes les questions des candidats éventuels. Entre six et sept sur dix des employés ont signalé que, lorsque les candidats au PSR présentaient une demande de prestations d'assurance-chômage, ils comprenaient au moins en partie le PSR (un employé sur dix a rapporté que les candidats comprenaient très bien le PSR).

Les personnes qui présentaient une demande d'assurance-chômage par le courrier recevaient en général peu d'information au sujet du PSR, mis à part les renseignements contenus dans la brochure et la formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé*. Le personnel des CEC postait tout simplement ces documents. St. John's était le seul centre à faire exception : le personnel s'efforçait d'appeler tous ceux qui présentaient une demande par le courrier afin de les renseigner sur le PSR et de les encourager à remplir une formule d'adhésion.

Tableau 4.1 : Points de vue du personnel des CEC au sujet du processus d'inscription au PSR

Pourcentage des employés des CEC interrogés	Étude des travailleurs déplacés	Étude des réitérants
Qui étaient :		
Très insatisfaits	4 %	10 %
Plus ou moins insatisfaits	15 %	39 %
Plus ou moins satisfaits	56 %	41 %
Très satisfaits du processus d'inscription	25 %	10 %
Qui étaient d'avis que la documentation :		
Ne répondait pas à toutes les questions des prestataires d'a.-c.	4 %	13 %
Répondait à certaines questions	20 %	35 %
Répondait à la majorité des questions	76 %	53 %
Qui croyaient que les prestataires d'a.-c. comprenaient :		
Très peu le PSR	29 %	44 %
Plus ou moins le PSR	59 %	46 %
Très bien le PSR	11 %	10 %
Qui ont affirmé qu'ils avaient encouragé l'inscription au PSR :		
Faiblement	0 %	0 %
Assez fortement	24 %	49 %
Très fortement	76 %	51 %
Qui croyaient que, si les prestataires n'étaient pas susceptibles de profiter du PSR, ils :		
Ne les encourageraient pas à s'inscrire	16 %	21 %
Les encourageraient un peu à s'inscrire	55 %	53 %
Les encourageraient fortement à s'inscrire	29 %	26 %
Taille de l'échantillon	85	44

Source : calculs effectués à partir de données tirées de l'enquête auprès du personnel des CEC.

Limitation à l'accès à l'information

On a délibérément décidé de limiter la quantité d'information diffusée au sujet du PSR au cours du processus d'inscription¹⁰. L'information sur le projet n'a pas été diffusée au grand public (p. ex. aucun dépliant ni brochure n'était distribué aux CEC) parce que la plupart des prestataires d'assurance-chômage n'étaient pas admissibles au PSR. Même parmi les prestataires potentiellement admissibles au projet, la moitié d'entre eux seraient affectés au groupe témoin et par conséquent, n'auraient pas droit au supplément. C'est pourquoi la documentation préliminaire ne faisait pas état des détails suivants : le calcul du supplément, la période pendant laquelle les participants le recevraient, quels emplois remplissaient les conditions requises ni de combien de temps les participants disposeraient pour dénicher un emploi admissible. Néanmoins, certains employés ont fourni plus de détails au sujet du supplément que ceux contenus dans la documentation¹¹. Le personnel des CEC affecté à

¹⁰Des renseignements détaillés au sujet du supplément ont été donnés après la répartition au hasard uniquement aux membres du groupe programme. Voir au chapitre 6 un examen de ces renseignements.

¹¹Les lignes de conduite données au personnel au sujet du PSR indiquaient qu'il devrait transmettre la même quantité d'information que celle incluse dans la brochure sur le PSR, mais aucun détail supplémentaire au sujet du supplément, et ce, pour plusieurs raisons. L'une d'entre elles était que les détails pouvaient être facilement mal interprétés. Par exemple, lorsque le personnel des CEC disait aux prestataires d'assurance-chômage qu'ils disposaient de 12 ou 26 semaines pour dénicher un emploi et pour avoir droit au supplément, il n'expliquait pas que le début de la période de recherche d'emploi ne coïncidait pas avec la présentation de la demande de prestations d'a.-c.

l'étude des travailleurs déplacés était d'avis que, plus les prestataires en savaient au sujet de l'offre de supplément, plus ils s'intéressaient au projet.

Troisième étape : Répartition au hasard des candidats au PSR

La dernière étape du processus d'inscription, la répartition au hasard, avait lieu une fois que la demande de prestations était approuvée. Chaque semaine, les formulaires de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé* dûment remplis et signés étaient acheminés à Statistique Canada où elles étaient confrontées, de façon électronique, aux données des Centres régionaux d'informatique (CRI) de l'assurance-chômage. La comparaison visait à déterminer si la demande de prestations avait été approuvée en prévision du versement. En général, de six à huit semaines étaient nécessaires pour mener à terme l'admissibilité au PSR¹².

Toutes les personnes qui satisfaisaient aux critères d'admissibilité finaux ont été réparties au hasard : 50 p. 100 d'entre elles ont été affectées au groupe programme et 50 p. 100, au groupe témoin. Seuls les membres du groupe programme avaient droit au supplément de revenu.

ÉVALUATION DU PROCESSUS D'INSCRIPTION

On s'est basé sur trois sources de données pour évaluer de façon globale le processus d'inscription. Tout d'abord, le personnel de recherche visitait régulièrement les CEC participant à l'étude. Après chacune de leurs visites, ils consignaient leurs impressions du processus d'inscription suivant leurs observations et leurs discussions avec le personnel des CEC.

Deuxièmement, on a effectué une enquête auprès des employés des CEC responsables d'inscrire les prestataires d'assurance-chômage au PSR. Cette enquête visait à recueillir les opinions du personnel des CEC au sujet des points forts et des points faibles du processus d'inscription des prestataires d'a.-c. au PSR, leurs commentaires quant à la réaction des prestataires à la possibilité de participer à l'étude et visait aussi à rassembler des données au sujet des conditions aux CEC pendant l'étude. Le questionnaire comptait environ 30 questions et on a demandé à tous les employés mêlés au PSR d'y répondre en avril 1996. On a obtenu les réponses de 129 employés (85 qui travaillaient dans un centre axé sur les travailleurs déplacés et 44 qui travaillaient dans un centre axé sur les réitérants; voir le tableau 4.1).

En dernier lieu, on a réuni des données sur le point de vue des prestataires d'assurance-chômage relativement au programme à partir de dossiers tenus par le personnel de la SRSA à la suite d'appels faits au numéro sans frais du PSR. On avait donné ce numéro à tous les candidats possibles au PSR. On s'est servi de leurs appels pour connaître les raisons de leur intérêt (ou de leur manque d'intérêt) à l'égard du projet.

¹²Le personnel des CEC indiquait aux candidats possibles au PSR qu'ils seraient informés au moyen d'une lettre du groupe auquel ils avaient été répartis au hasard (c'était également mentionné dans la brochure).

Intégration du PSR au processus de demande de prestations d'assurance-chômage

Dans l'ensemble, les modalités du PSR ont été facilement incorporées au processus de demande de prestations d'assurance-chômage. Au début de l'étude, les employés de plusieurs CEC ont refusé de consacrer plus de temps aux prestataires d'assurance-chômage. Ils étaient d'avis que le PSR était fastidieux et qu'il ne faisait pas partie de leurs fonctions. Toutefois, leur frustration a diminué au fur et à mesure qu'ils se sont habitués aux démarches du PSR. Quelques semaines après la mise en œuvre, un superviseur de première ligne a déclaré que : « Le PSR ne s'est pas révélé un fardeau pour le personnel parce qu'il cadre tellement bien avec le système. »

Au cours de la première étape du processus, le personnel des CEC a repéré les candidats possibles. Tant pour l'étude des travailleurs déplacés que pour celle des réitérants, le dépistage est devenu partie intégrante de leur travail. En ce qui a trait à l'étude des travailleurs déplacés, la formule de dépistage du PSR était vue comme une formule supplémentaire remplie habituellement dans le cadre du processus de demande de prestations d'assurance-chômage. En ce qui concerne l'étude des réitérants, les demandeurs donnaient leur NAS, ce qui permettait au personnel des CEC d'accéder rapidement à un écran spécial sur le PSR dans le système informatisé. Dans l'enquête effectuée auprès du personnel des CEC, environ la moitié des répondants ont indiqué que le dépistage des candidats était l'élément le plus efficace du processus d'inscription.

Après avoir repéré des candidats possibles, le personnel des CEC entreprenait la deuxième étape du processus et tentait de recueillir les formules de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé* dûment remplies et signées. Huit employés des CEC sur dix mêlés à l'étude des travailleurs déplacés et la moitié des employés affectés à l'étude des réitérants ont signalé qu'ils étaient « plus ou moins » ou « très satisfaits » du processus d'adhésion au PSR (voir le tableau 4.1). Il n'était pas inhabituel de demander aux candidats éventuels de remplir une formule supplémentaire étant donné que c'est souvent le cas aux fins des projets spéciaux de l'assurance-chômage. Le personnel des CEC a effectué un examen approfondi des demandes du PSR et, en général, les candidats avaient répondu à toutes les questions, fournissant ainsi des renseignements utiles pour la recherche.

En ce qui concerne les demandes présentées en personne, le personnel des CEC n'a pas eu à consacrer trop de temps à présenter le PSR et à examiner les demandes. Selon le personnel aux centres axés sur les travailleurs déplacés, il consacrait environ deux minutes à un candidat habituel¹³. En moyenne, les employés travaillant aux centres axés sur les réitérants ont estimé qu'ils passaient environ cinq minutes par personne aux fins du PSR.

En revanche, lorsque les demandes étaient présentées par le courrier, les tâches liées au PSR étaient plus fastidieuses et difficilement intégrées au processus de demande de prestations d'assurance-chômage. Le fardeau causé par ces demandes variait aux différents centres, suivant le pourcentage de demandes totales reçues par le courrier. Il pouvait s'agir de moins de 3 p. 100 des demandes à certains CEC et jusqu'à 35 p. 100 de toutes les demandes reçues dans d'autres centres. Les employés à St. John's ont passé encore plus de temps à traiter les demandes reçues par le courrier parce qu'ils appelaient tous les candidats possibles

¹³À deux centres (Winnipeg et Granby), on a évalué qu'on a consacré plus de temps à ces activités : de trois à quatre minutes à Winnipeg et jusqu'à dix minutes à Granby (cela comprend également le temps passé à l'évaluation des besoins d'a.-c.)

qui demandaient des prestations d'assurance-chômage par le courrier avant d'acheminer la demande d'adhésion au PSR, et rappelaient si la demande ne leur était pas retournée.

On ne connaît pas le nombre exact de prestataires d'assurance-chômage présélectionnés aux fins du PSR. En moyenne, le personnel affecté aux deux études qui a répondu à l'enquête était d'avis qu'un peu moins de 40 p. 100 de toutes les personnes ayant présenté une demande de prestations ordinaires d'assurance-chômage satisfaisaient aux critères du PSR¹⁴. En cours d'inscription, au moins 10 377 personnes aux centres axés sur les travailleurs déplacés et 8 788 prestataires d'a.-c. aux centres axés sur les réitérants ont été jugés potentiellement admissibles¹⁵.

Malgré la satisfaction du personnel à l'égard du processus d'adhésion au PSR et du temps limité qu'il a dû y consacrer, c'est parfois grâce aux efforts de quelques employés extrêmement dévoués que le personnel de première ligne a réussi à gérer le processus. À l'un des centres, lorsque les employés sont devenus surchargés par les demandes de prestations d'assurance-chômage, le coordonnateur du PSR s'est personnellement chargé d'assurer le suivi de toutes les demandes reçues par le courrier. À un autre centre, le coordonnateur du PSR s'est assuré d'exprimer sa reconnaissance au personnel de première ligne pour leur travail relié au PSR, si bien que les employés étaient plus motivés à suivre toutes les démarches, même lorsqu'ils étaient occupés.

Envergure et intensité du recrutement

C'est uniquement en déterminant si les participants au projet constituaient un échantillon représentatif des prestataires à chacun des centres participant qu'on pouvait mesurer la réussite de l'inscription. Dans le but de créer un échantillon diversifié, on devait donc s'assurer qu'il incluait des personnes qui avaient présenté une demande de prestations d'assurance-chômage par le courrier. Il était plus probable que ces personnes habitent en région rurale.

L'inscription d'un groupe diversifié reposait sur les réactions des candidats à l'égard de l'étude et sur la mesure dans laquelle le personnel des CEC les avait efficacement repérés et encouragés à s'inscrire. La plupart des employés des CEC ont signalé avoir fortement encouragé les candidats possibles à s'inscrire. Environ 76 p. 100 des employés affectés à l'étude des travailleurs déplacés et 51 p. 100 des employés affectés à l'étude des réitérants ont affirmé qu'ils avaient « très fortement » encouragé les candidats admissibles à participer au PSR.

Il reste que les efforts visant à inscrire tous les candidats admissibles au PSR variaient entre les employés des différents CEC.

Les candidats possibles qui n'étaient pas susceptibles de profiter du supplément, selon le personnel, n'ont peut-être pas été encouragés à participer à l'étude.

Environ 16 p. 100 des employés aux centres axés sur les travailleurs déplacés et 21 p. 100 des employés aux centres axés sur les réitérants ont déclaré qu'ils n'encourageraient pas à

¹⁴Les employés ont répondu à une question nominale de l'enquête à laquelle les réponses possibles atteignaient des pourcentages de 5 à 95 p. 100, par tranches de 10 p. 100. La réponse médiane était 35 p. 100.

¹⁵Le système informatisé utilisé aux fins de l'étude des réitérants comptabilisait chaque candidat jugé potentiellement admissible au PSR, donc il est possible de savoir combien de personnes satisfaisaient aux critères de sélection initiaux. Cependant, l'étude des travailleurs déplacés n'était dotée d'aucun système comparable. Ici, le chiffre fait allusion au nombre de demandes reçues de personnes qui acceptaient ou refusaient de participer à l'étude. Par conséquent, le nombre de personnes à qui on a réellement remis une demande d'adhésion est sous-estimé.

s'inscrire au PSR les personnes qui, à leur avis, ne tireraient pas profit du supplément. Parmi ces personnes, on retrouvait les travailleurs qui gagnaient le salaire minimum et ceux qui prévoyaient retourner travailler pour le même employeur. Lorsque des demandes de prestations d'assurance-chômage étaient présentées dans le cadre d'un licenciement collectif, les employés des CEC préféraient juger à leur gré si de tels prestataires étaient admissibles au PSR. Si la mise à pied semblait temporaire, le personnel prétendait que ces prestataires ne seraient pas intéressés au supplément parce qu'ils seraient sûrement rappelés au travail et par conséquent, n'envisageraient pas d'accepter un emploi moins rémunérateur. Dans le même ordre d'idées, une employée a indiqué qu'elle ne remettrait pas de demande d'adhésion aux employés d'une certaine entreprise étant donné qu'ils étaient toujours rappelés par cet employeur et par conséquent, n'utiliseraient pas le supplément.

On ne sait pas à quel point les employés des CEC ont encouragé les prestataires d'a.-c. à s'inscrire au PSR, si ces derniers étaient réticents. Pour encourager ces candidats à s'inscrire, le personnel devait se montrer tenace. Ce rôle de promoteur était nouveau pour la plupart des employés de première ligne des CEC et en rendait plusieurs mal à l'aise. Qui plus est, plusieurs employés étaient d'avis qu'il incombait aux prestataires d'assurance-chômage de lire la documentation et ensuite, de décider s'ils désiraient participer à l'étude¹⁶.

Dans le cadre de l'étude des travailleurs déplacés, une minorité de prestataires hésitaient à poser leur candidature au PSR ou correspondaient à la description de ceux qui ne profiteraient pas du supplément. Par opposition, un pourcentage élevé de candidats possibles de la catégorie des réitérants prévoyaient retourner travailler pour leur dernier employeur et par conséquent, n'ont peut-être pas été encouragés à s'inscrire.

Il est plus probable qu'on ait oublié les personnes qui présentaient leur demande de prestations par le courrier, lorsque les CEC étaient très occupés ou lorsque des employés temporaires ou des remplaçants étaient en fonction.

En ce qui concerne l'étude des travailleurs déplacés, pour repérer les candidats possibles parmi les demandes présentées par le courrier, le personnel des CEC devait appeler chaque prestataire d'a.-c. pour leur poser les questions d'admissibilité au PSR. Selon les lignes de conduite du PSR pour les deux études, le personnel des CEC devait appeler toutes les personnes ayant présenté une demande par le courrier, ainsi que celles qui n'avaient pas ramené leur demande, pour les encourager à le faire. Pour les employés des CEC, appeler les candidats était l'une des tâches les plus ennuyeuses reliées au PSR et avec le temps, ils suivaient de moins en moins ces lignes de conduite¹⁷. Étant donné que le pourcentage des demandes postales était assez faible dans la plupart des centres, ce problème était aussi limité.

¹⁶Que les employés aient été à l'aise ou non de vanter les mérites du PSR n'a pas influencé fortement la décision des candidats possibles de s'inscrire. À Halifax, cette responsabilité incombait aux agents d'emploi et d'assurance (AEA). Ces agents possèdent une vaste expérience pour donner de l'information au sujet des programmes offerts et se sentent à l'aise d'invoquer toute une gamme d'arguments pour convaincre un prestataire de s'inscrire. Dans les autres CEC, la plupart des employés mêlés au PSR étaient des préposés au service à la clientèle (PSC), dont les responsabilités premières consistaient à examiner la demande de prestations et à s'assurer que toutes les formules étaient remplies. Pourtant, les taux d'inscription à Halifax étaient semblables à ceux dans les autres centres axés sur les réitérants.

¹⁷Lorsque l'un des centres axés sur les travailleurs déplacés ayant l'un des plus hauts pourcentages de demandes reçues par le courrier croulait sous le poids des demandes de prestations, le personnel a décidé d'alléger le fardeau relié au PSR en repérant les candidats admissibles au PSR parmi seulement la moitié des demandes postales (c.-à-d. seuls les prestataires dont le NAS se terminait par un chiffre impair). Cette situation a duré environ six mois, à compter de décembre 1995. Étant donné que cette démarche réduisait la réserve de candidats possibles de façon aléatoire, elle a également diminué le nombre global de candidats admissibles, mais non la diversité de ces candidats.

Lorsque les employés étaient occupés, ils suivaient les modalités du PSR moins strictement. Un employé d'un centre axé sur les réitérants a avoué que, lorsqu'ils faisaient face à une longue file d'attente, les employés pouvaient cesser de vérifier l'admissibilité au PSR car ils prétendaient qu'« il est préférable d'offrir un service plus rapide aux prestataires d'assurance-chômage que de retarder toute la file. » Les CEC ont reçu un nombre record de demandes de prestations pendant l'hiver. Le personnel à l'un des CEC a cessé d'inscrire des prestataires au PSR pendant un mois et demi au cours de cette période. Il remettait plutôt aux candidats admissibles une demande d'adhésion qu'ils devaient remplir à la maison. Ce problème était surtout limité aux quelques mois pendant lesquels les demandes de prestations d'assurance-chômage étaient les plus nombreuses à ce centre¹⁸.

Les employés temporaires ou les remplaçants étaient moins au courant des modalités du PSR. Les nouveaux employés de première ligne ont reçu une plus courte orientation au sujet des lignes de conduite du PSR (comparativement à la formation originale, qui durait habituellement toute une journée). Par conséquent, à l'un des centres, aucun prestataire d'assurance-chômage ne fut inscrit au PSR pendant quelques semaines, tandis que les stagiaires occupaient par rotation les postes de première ligne. Dans un autre CEC, bien que la réceptionniste principale ait fait en sorte que tous les prestataires soient triés pour le PSR, la personne qui l'a remplacée pendant les pauses et les congés était plus susceptible d'omettre quelqu'un. Un employé a déclaré que « quiconque connaît bien les services offerts en première ligne sait qu'ils dépendent des circonstances journalières et du personnel en cause. » On a rarement eu recours aux employés temporaires et aux remplaçants pendant la période d'inscription au PSR. Néanmoins, au printemps 1996, ce problème est devenu plus répandu lorsque les CEC ont dû composer avec des changements organisationnels.

L'inscription au PSR a souffert lorsque le moral du personnel des CEC était bas ou que des changements importants ont été apportés à l'organisation des CEC.

La considération du PSR et le respect de ces modalités ont souffert lorsque l'attitude générale des employés à l'égard du travail s'est détériorée. Les mises à pied survenues au cours de l'année ont laissé plusieurs employés dans l'incertitude en ce qui a trait à la sécurité de leur propre emploi. Lorsqu'ils ont évalué les conditions dans leur CEC, environ la moitié des employés qui ont répondu à l'enquête étaient d'avis que le moral dans leur bureau avait baissé au cours de la dernière année (voir le tableau 4.2).

Après la fusion d'un CEC avec un bureau voisin, plusieurs employés ont délaissé le PSR. À la longue, au fur et à mesure que les conditions dans le bureau revenaient à la normale, cette situation s'est améliorée et l'inscription au PSR a recommencé à tourner rond. En général, les changements organisationnels ont augmenté au printemps 1996, quand plusieurs CEC ont été fusionnés avec d'autres bureaux, et que la récente entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance-emploi* a mobilisé l'attention des gestionnaires et du personnel de première ligne. Les problèmes causés par la réorganisation et l'entrée en vigueur de la *Loi* ont été réduits parce que l'inscription au PSR s'est terminée en juin 1996.

Opinions du personnel des CEC au sujet de l'intérêt des prestataires d'assurance-chômage à l'égard du PSR

La réaction initiale des prestataires d'a.-c. à l'égard du PSR est cruciale. Les prestataires qui ont refusé de participer à l'étude ne pouvaient se raviser et par conséquent, ils ont laissé

¹⁸Dans l'ensemble du Canada, les demandes de prestations ordinaires d'assurance-chômage ont doublé entre les mois d'août et de novembre 1995.

passer la chance de participer à l'étude à une date ultérieure. L'intérêt et la réaction exprimés initialement par les travailleurs déplacés variaient considérablement de ceux des réitérants. Les opinions du personnel des CEC et les taux de participation des deux groupes témoignent de cette divergence.

Tableau 4.2 : Points de vue du personnel relativement aux conditions dans les bureaux des CEC

Pourcentage des employés des CEC interrogés	Étude des travailleurs déplacés	Étude des réitérants
Qui étaient d'avis que le moral du personnel était :		
Très bon	7 %	19 %
Assez bon	46 %	29 %
Assez bas	37 %	45 %
Très bas	10 %	7 %
Qui croyaient que le moral des employés :		
S'était détérioré au cours de la dernière année	55 %	50 %
N'avait pas changé au cours de la dernière année	40 %	31 %
S'était amélioré au cours de la dernière année	5 %	19 %
Qui ont affirmé que leurs superviseurs jugeaient que le PSR :		
N'était pas très important	4 %	8 %
Était assez important	53 %	45 %
Était très important	43 %	47 %
Taille de l'échantillon	85	44

Source : calculs effectués à partir des données tirées de l'enquête auprès du personnel des CEC.

Le tableau 4.3 montre que 89 p. 100 du personnel aux centres axés sur les travailleurs déplacés était d'avis que les prestataires d'a.-c. étaient, au départ, intéressés ou très intéressés au PSR. Comparativement, seulement 41 p. 100 du personnel aux centres axés sur les réitérants croyait que les prestataires d'a.-c. s'intéressaient à l'étude.

Un écart semblable a été observé dans les impressions du personnel relativement à la réaction initiale des prestataires d'a.-c. envers le PSR. Plus de la moitié des employés des centres axés sur les réitérants considéraient les candidats possibles comme étant « sceptiques » à l'égard de l'étude, mais moins de 10 p. 100 des employés des centres axés sur les travailleurs déplacés étaient de cet avis. Près du tiers du personnel affecté à l'étude des travailleurs déplacés croyait que les candidats possibles étaient « enthousiasmés », tandis que seulement un employé affecté à l'étude des réitérants sur dix avait cette impression. Par surcroît, plus de la moitié du personnel affecté à l'étude des réitérants était d'avis que la plupart ou la totalité des candidats hésitaient à s'inscrire à l'étude. Comparativement, moins de cinq pour cent des employés mêlés à l'étude des travailleurs déplacés ont affirmé qu'ils avaient eu de la difficulté à inscrire la plupart des candidats.

Consentement des prestataires d'a.-c. à participer à l'étude

L'un des indicateurs de l'intérêt à l'égard de l'offre de supplément était le pourcentage des candidats possibles qui avaient accepté de prendre part à l'étude et avaient signé la formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé*. Parmi tous les travailleurs déplacés ayant présenté une demande d'adhésion à Statistique Canada, 97 p. 100 avaient signé la formule de

*Consentement éclairé*¹⁹. En comparaison, seulement 41 p. 100 des demandes d'adhésion au PSR qui avaient été acheminées aux réitérants de l'a.-c. ont été retournées avec la formule de *Consentement éclairé*²⁰.

Tableau 4.3 : Points de vue du personnel des CEC relativement à l'intérêt et à la réaction des prestataires d'a.-c. à l'égard du PSR

Pourcentage des employés des CEC interrogés	Étude des travailleurs déplacés	Étude des réitérants
Qui étaient d'avis que les prestataires d'a.-c. :		
Étaient très intéressés au PSR	4 %	2 %
Étaient intéressés au PSR	85 %	39 %
Ne s'intéressaient pas au PSR	11 %	59 %
Qui croyaient que les prestataires d'a.-c. étaient au départ :		
Sceptiques quand au PSR	9 %	55 %
Incertains au sujet du PSR	60 %	36 %
Enthousiasmés à l'égard du PSR	31 %	10 %
Qui croyaient que le nombre de prestataires d'a.-c. qui hésitaient à s'inscrire était :		
La quasi-totalité d'entre eux	0 %	17 %
La plupart d'entre eux	4 %	37 %
Près de la moitié d'entre eux	18 %	22 %
Moins de la moitié d'entre eux	26 %	17 %
Peu ou aucun d'entre eux	51 %	7 %
Qui étaient d'avis que la principale raison pour laquelle les prestataires d'a.-c. n'étaient pas intéressés au PSR était :		
L'espoir d'être rappelés au travail	66 %	88 %
Le refus de signer la formule de Demande d'adhésion et de Consentement éclairé	17 %	5 %
Le manque de compréhension des avantages du PSR	7 %	5 %
L'espoir de ne pas subir une baisse de rémunération	10 %	0 %
Divers	0 %	2 %
Taille de l'échantillon	85	44

Source : calculs effectués à partir des données tirées de l'enquête auprès du personnel des CEC.

Raisons expliquant l'intérêt

Selon les réponses données à l'enquête auprès des employés, les prestataires d'a.-c. ont cité le plus fréquemment les avantages financiers comme étant la raison pour laquelle ils désiraient participer à l'étude²¹. Comme l'a affirmé un employé affecté à l'étude des travailleurs déplacés : « La plupart se plaisaient à penser qu'ils obtiendraient un supplément à leur revenu, particulièrement si leur dernier emploi leur apportait un revenu élevé et ils savaient qu'ils ne trouveraient probablement pas un emploi aussi rémunérateur. » Et, comme

¹⁹On ne sait pas combien de prestataires d'a.-c. participant à l'étude des travailleurs déplacés ont reçu une formule d'inscription au PSR mais ne l'ont pas retournée. Cependant, rien n'indique qu'un grand nombre de formules d'adhésion au PSR ont été acheminées sans être retournées, sauf à Saskatoon, où on a reçu un pourcentage assez élevé de demandes par le courrier.

²⁰Environ 70 p. 100 des demandes d'adhésion au PSR distribuées dans le cadre de l'étude des réitérants ont été renvoyées à Statistique Canada. Parmi les auteurs de ces demandes, 57 p. 100 ont accepté de participer.

²¹Les raisons expliquant l'intérêt à participer à l'étude sont semblables à celles données par les membres du groupe programme afin d'expliquer qu'ils étaient intéressés à utiliser le supplément (voir le chapitre 9).

l'a exprimé un travailleur déplacé au numéro sans frais du PSR : « C'est une occasion d'étendre le filet de sécurité ».

Certaines personnes qui ont composé le numéro sans frais semblaient déjà conscientes qu'il leur serait difficile de trouver un emploi aussi rémunérateur que le dernier.

Une bouchère a signalé qu'elle prévoyait obtenir uniquement des emplois de remplacement rapportant un salaire inférieur aux emplois réguliers.

Un travailleur de la construction estimait qu'il trouverait des emplois moins rémunérateurs après avoir travaillé dans une autre ville où les salaires étaient plus élevés.

Bien que les avantages financiers soient l'aspect le plus attrayant du PSR, plusieurs candidats se rendaient compte que leur participation à l'étude ne garantissait pas nécessairement qu'ils recevraient le supplément. Ainsi, le personnel a affirmé que les candidats croyaient, en général, qu'ils n'avaient rien à perdre en participant.

Une autre raison expliquant l'intérêt des prestataires à l'égard du PSR est que l'offre de supplément leur donnerait la chance d'essayer un différent type d'emploi. Un changement de carrière n'est habituellement pas envisagé en raison de la perte de revenus qui en résulte. L'anecdote ci-dessous démontre que certains candidats étaient intéressés parce qu'ils croyaient que, grâce au PSR, ils pourraient prendre en considération des emplois plus variés :

Un travailleur déplacé avait travaillé pendant quinze ans à l'entretien d'autobus. Au fil des ans, il avait gravi les échelons et était à un pas de gagner le salaire le plus élevé de sa catégorie, soit 15,30 \$ de l'heure. Malheureusement, le poste en question fut accordé à un mécanicien breveté qui était beaucoup plus jeune. Le travailleur déplacé avait abandonné les études en 9^e année et croyait qu'il était nécessaire d'acquérir de nouvelles aptitudes. Il espérait que le supplément l'aiderait à obtenir cette nouvelle formation sans qu'il ait besoin de vendre la maison où il avait habité avec ses cinq enfants au cours des huit dernières années.

Certains candidats à l'étude des réitérants étaient attirés par l'offre de supplément pour les mêmes raisons que les travailleurs déplacés, c'est-à-dire qu'elle leur offrait l'occasion de dénicher un emploi plus stable ou d'essayer quelque chose de différent.

Un enseignant à contrat croyait que le PSR lui permettrait d'explorer des possibilités d'emploi à temps plein qu'il n'avait jamais envisagées auparavant. Il gagne beaucoup d'argent lorsqu'il enseigne, mais aimerait embrasser une nouvelle carrière. Il pourrait avoir l'occasion de gravir les échelons dans une nouvelle organisation.

Raisons expliquant le manque d'intérêt

Les travailleurs déplacés s'intéressaient à l'étude et celle-ci a réussi à encourager un groupe diversifié et important à participer. Comparativement, moins de la moitié des personnes admissibles visées par l'étude des réitérants ont accepté de participer.

Il n'est pas surprenant que le manque d'intérêt des candidats à l'égard du PSR ait été fortement relié à l'impression qu'ils ne profiteraient pas personnellement de l'offre de supplément. La raison principale du manque d'intérêt envers le PSR, particulièrement parmi les réitérants, était qu'ils croyaient qu'ils seraient rappelés par leur ancien employeur. Près de 90 p. 100 du personnel affecté aux CEC axés sur les réitérants et les deux tiers des employés affectés aux CEC axés sur les travailleurs déplacés ont imputé l'hésitation des candidats à s'inscrire aux attentes à l'égard du rappel au travail.

Le personnel affecté à l'étude des réitérants a signalé que les travailleurs saisonniers ayant une date de rappel au travail précise étaient d'avis que le PSR n'était pas pour eux. Les candidats ne lisaient pas toujours la documentation parce qu'ils n'étaient pas intéressés. Selon le personnel, les employés des écoles se considéraient comme « des travailleurs à temps plein dont les vacances estivales de deux mois étaient financées par l'assurance-chômage. » Dans le même ordre d'idées, les musiciens mis à pied qui travaillaient pour un orchestre symphonique semblaient insultés d'être inclus dans la catégorie des travailleurs saisonniers.

Les prestataires d'assurance-chômage qui étaient convaincus d'être rappelés au travail ne voulaient pas compromettre la sécurité que leur emploi offrait. Au cours d'un appel fait au numéro sans frais, un homme a soulevé cette préoccupation relativement au projet :

Il avait occupé un emploi syndiqué pendant environ cinq ans, comme soudeur dans un chantier naval. Il avait suffisamment d'ancienneté pour qu'on l'appelle lorsqu'il y avait du travail. Même s'il acceptait un autre emploi pendant qu'il était au chômage, il démissionnerait aussitôt qu'il serait rappelé par le chantier parce que « on ne peut refuser lorsque le syndicat appelle, sinon, il ne rappellera pas. »

L'âge était un autre facteur qui empêchait les gens de quitter la sécurité de leurs situations actuelles. En particulier, ceux qui approchaient l'âge de la retraite étaient moins susceptibles d'envisager un changement d'emploi.

Une femme de soixante ans qui a appelé a indiqué qu'elle recevrait une indemnité de cessation d'emploi et qu'elle planifiait une retraite anticipée. C'est pourquoi elle croyait que ce projet ne lui profiterait pas.

Une autre raison commune expliquant le manque d'intérêt est la méfiance à l'égard des projets gouvernementaux. Certaines personnes ont remarqué cyniquement qu'à un moment où les prestations d'assurance-chômage sont réduites, on leur offre de l'argent pour retourner au travail. Ils craignaient qu'on ne se serve de ce supplément pour réduire les prestations davantage dans le cadre de la réforme du régime d'assurance-chômage. D'autres prestataires n'aimaient pas divulguer leurs renseignements personnels. Par exemples, certains prestataires qui ont composé le numéro sans frais demandaient qu'on leur garantisse que leur information serait protégée parce qu'ils avaient peur « de tous ces ministères qui partagent l'information ».

De plus, certains étaient convaincus que, lorsqu'ils présentaient une demande de prestations d'assurance-chômage, ils gagneraient autant d'argent et, par conséquent, ne profiteraient pas de l'offre de supplément. Bien que plusieurs d'entre eux aient touché un revenu élevé, les travailleurs gagnant le salaire minimum se sont également rendus compte qu'ils auraient peu à retirer de l'offre de supplément. Qui plus est, plusieurs travailleurs saisonniers ne croyaient pas que des emplois seraient vacants pendant la morte-saison.

Un homme qui a appelé au numéro sans frais était d'avis que sa situation l'empêchait de profiter de l'offre de supplément :

Il occupait auparavant un poste de vice-président d'une grande entreprise et gagnait plus de 100 000 \$ par année. Sa rémunération assurable par l'assurance-chômage représenterait seulement environ le quart de son revenu précédent, et il ne comptait pas accepter un emploi qui le paierait moins que ça. Il croyait que le programme, bien que bon, ne lui profiterait pas. Il n'avait jamais demandé de prestations d'a.-c. auparavant et n'espérait pas en toucher.

Les réitérants de l'a.-c. ne voulaient pas compromettre leurs prestations futures d'assurance-chômage. Plusieurs candidats possibles qui appelaient au numéro sans frais

s'inquiétaient surtout que leur refus de participer influencerait leur demande de prestations d'assurance-chômage. Les employés, particulièrement ceux affectés à l'étude des réitérants, ont signalé que les prestataires d'a.-c. étaient également prompts à mentionner les effets sur leurs prestations futures d'a.-c. Ils faisaient ainsi preuve de plus de scepticisme à quitter une situation sûre pour accepter un emploi moins rémunérateur.

Une réitérante était confiante en ce qui a trait à ses possibilités d'emploi futures avec Revenu Canada, mais était déconcertée à l'idée d'accepter un deuxième emploi à temps plein, sachant qu'elle démissionnerait de cet emploi pour retourner à Revenu Canada. Elle s'inquiétait surtout de compromettre ses prestations d'assurance-chômage futures²².

Une dernière raison donnée par les réitérants était qu'ils étaient satisfaits de leur situation actuelle, et qu'ils jouissaient des avantages non monétaires d'occuper un emploi uniquement pendant une partie de l'année.

Un réitérant a indiqué qu'il ne s'attendait pas à trouver du travail au cours des deux mois pendant lesquels il est mis à pied chaque année. À son avis, aucun emploi libre intéressant ne lui offrirait une rémunération ni aucun autre avantage suffisant pour compenser ses prestations d'assurance-chômage et le temps consacré en tant que bénévole. Il était très satisfait des temps libres que lui procurait l'a.-c.

RÉPARTITION AU HASARD

L'admissibilité au PSR n'a pas été déterminée pour de bon jusqu'à ce que la demande de prestations ordinaires d'assurance-chômage ait été approuvée et qu'un chèque de prestation ait été émis²³. La plupart des candidats éventuels qui ont accepté de participer remplissaient cette condition, et étaient ensuite répartis au hasard, soit au groupe programme ou au groupe témoin. Parmi les prestataires d'assurance-chômage qui avaient signé la formule de consentement mais qui n'ont pas été affectés aléatoirement, on comptait ceux dont la demande de prestations n'avait pas été approuvée, et ceux dont la demande avait été approuvée, mais qui n'ont jamais reçu de versement²⁴. Parmi les travailleurs déplacés qui ont signé la formule de consentement, 81 p. 100 (8 144 personnes) ont été affectés aléatoirement. Parmi les réitérants, 94 p. 100 de ceux qui ont signé la formule de consentement (3 414 personnes) ont été répartis au hasard.

Afin de sélectionner avec succès les membres de l'échantillon, Statistique Canada devait connaître à point nommé l'état des demandes de prestations des candidats possibles. Les candidats au PSR étaient uniquement répartis au hasard lorsque Statistique Canada était avisé, par l'intermédiaire de données informatisées acheminées par les Centres régionaux d'informatique, que leur demande avait été traitée, approuvée et qu'ils avaient reçu un chèque de prestations. En moyenne, la répartition au hasard a eu lieu huit semaines après que les

²²Puisque le supplément de revenu n'est pas une rémunération assurable, les prestations futures seraient basées uniquement sur des revenus d'emploi inférieurs.

²³Les participants à l'étude des travailleurs déplacés qui ont reçu une indemnité de cessation d'emploi de leur dernier employeur n'étaient pas admissibles aux prestations d'assurance-chômage jusqu'à ce que la période de versement de leur indemnité ait pris fin, ce qui pouvait signifier plusieurs mois. Par conséquent, pour ce groupe, on n'a pas insisté sur l'exigence concernant la réception d'un chèque d'assurance-chômage, et ils ont été affectés aléatoirement au moment de l'approbation de leur demande. Cependant, certaines personnes qui recevaient une indemnité de cessation d'emploi n'ont peut-être pas été réparties au hasard si elles n'avaient pas présenté de cartes de déclaration, parce qu'il semblerait que cela ait été nécessaire pour que l'approbation apparaisse aux dossiers de recherche obtenus par Statistique Canada.

²⁴Après la fin de l'inscription le 28 juin 1996, aucun autre participant ne fut recruté. Par contre, ceux qui avaient signé une formule de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé* avant cette date étaient affectés aléatoirement si Statistique Canada était avisé avant le 4 octobre 1996 de l'approbation de leur demande de prestations d'assurance-chômage.

travailleurs déplacés avaient présenté une demande de prestations d'a.-c. et d'adhésion au PSR. Pour les réitérants, il s'agissait d'environ sept semaines²⁵. Le tableau 4.4 montre la répartition du nombre de semaines (à partir du moment où la demande d'adhésion au PSR a été remplie jusqu'à la répartition au hasard).

Tableau 4.4 : Durée entre la demande d'inscription au PSR et la répartition au hasard

Délai	Travailleurs déplacés	Réitérants
Moins de 4 semaines	2 %	23 %
De 4 à 7 semaines	63 %	55 %
De 8 à 11 semaines	23 %	10 %
Plus de 12 semaines	13 %	11 %
Nombre moyen de semaines	8	7

La répartition au hasard s'est prolongée pour plusieurs raisons. Par exemple, certains candidats au PSR (surtout des travailleurs déplacés) ont reçu une paye de vacances de plusieurs semaines de leur employeur précédent, et c'est ce qui a retardé le versement de leurs prestations d'a.-c. D'autres ont obtenu des emplois temporaires à temps partiel et pendant ce temps, ils n'ont reçu aucune prestation. Les demandes litigieuses (comme lors d'un renvoi) tardaient aussi à être approuvées²⁶.

L'un des objectifs principaux du PSR consiste à expédier le processus de réemploi pour les prestataires d'a.-c. Pour obtenir un emploi plus tôt, les membres du groupe programme devaient être motivés à chercher un nouvel emploi dès le début de leur épisode de chômage. Par conséquent, pour influencer le plus possible la recherche d'emploi des participants au PSR, il était important que la répartition au hasard survienne assez tôt dans l'épisode d'a.-c.

Il était probable que les travailleurs déplacés soient sous « état de choc » en raison de leur récente mise à pied. Tel que mentionné au chapitre 9, au moment où ils ont présenté une demande de prestations d'a.-c., ils n'étaient peut-être pas prêts à entreprendre leur recherche d'emploi. De plus, il a peut-être fallu un certain temps pour que les travailleurs déplacés se rendent compte qu'ils ne pourraient trouver un emploi aussi rémunérateur que leur emploi précédent. C'est pourquoi la répartition au hasard des travailleurs déplacés un mois ou deux après qu'ils avaient présenté leur demande de prestations tombait probablement pile pour influencer leur comportement à l'égard de la recherche d'un emploi. Comparativement, lorsque la répartition au hasard avait lieu assez tard pendant l'épisode de chômage, il restait peu de temps avant que les réitérants qui prévoyaient reprendre leur emploi saisonnier soient rappelés, réduisant ainsi les effets possibles du supplément sur ce groupe.

Tout compte fait, la répartition au hasard est survenue en général au moment opportun; les deux tiers des membres de l'échantillon des travailleurs déplacés et les trois quarts des membres de l'échantillon des réitérants ont été affectés aléatoirement en l'espace de deux mois de la date de présentation d'une demande d'adhésion au PSR.

Comme on l'a mentionné au chapitre 3, la répartition au hasard crée deux groupes de travailleurs — le groupe programme et le groupe témoin. On peut donc se baser sur

²⁵Le nombre moyen de semaines était de sept pour les travailleurs déplacés et de cinq pour les réitérants.

²⁶De plus, il a été difficile d'obtenir des données exactes sur la date à laquelle le premier chèque de prestations a été émis pour une cohorte de membres de l'échantillon (ceux qui ont présenté une demande en janvier et en février 1996).

l'expérience ultérieure du groupe témoin pour illustrer ce que les membres du groupe programme auraient fait s'ils n'avaient pas reçu l'offre de supplément. Les répercussions d'un programme peuvent être établies en comparant les expériences des deux groupes. Cependant, pour éviter de mélanger les torchons et les serviettes, il est essentiel que la répartition au hasard crée deux groupes ne possédant aucune différence systématique avant qu'on n'offre le supplément à un seul groupe. Tel que prévu, le processus d'affectation aléatoire a atteint cet objectif. Les tableaux présentés à l'annexe D témoignent de la réussite de cet objectif. Ils démontrent que, lorsqu'elles sont examinées séparément, les caractéristiques du groupe programme et du groupe témoin ne varient pas de manière significative²⁷. Des tests statistiques supplémentaires ont indiqué un résultat semblable lorsque toutes les caractéristiques étaient examinées ensemble, en groupe²⁸.

²⁷Pour chaque caractéristique, un test T d'Hotelling a été effectué pour déterminer la différence entre le groupe programme et le groupe témoin. Les résultats de ce test, présentés à l'annexe D, ne montrent aucune différence statistiquement significative entre les caractéristiques du groupe programme et du groupe témoin, à une exception près. Pour les réitérants, le pourcentage de membres syndiqués dans le groupe programme était un peu plus élevé que dans le groupe témoin. Cette différence était statistiquement significative au niveau de 10 p. 100. On l'explique facilement par un pur hasard. La répartition au hasard n'exclut pas les différences entre le groupe programme et le groupe témoin. Elle fait uniquement en sorte que ces différences surviendront rarement. Ainsi, lorsqu'on examine un nombre élevé de caractéristiques, certaines différences surviendront naturellement, par hasard. C'est comme jouer plusieurs fois à pile ou face. Il est très rare que la pièce tombe face 10 fois de suite. Par contre, si on joue assez longtemps, la pièce finira par le faire.

²⁸Anciennement, des modèles de probabilité discontinus distincts étaient estimés pour les données sur les travailleurs déplacés et les réitérants. L'adhésion au groupe programme ou au groupe témoin était la variable dépendante et les caractéristiques des travailleurs étaient les variables indépendantes. Des tests F communs ont démontré que les caractéristiques des travailleurs étaient communément négligeables. Cela signifie que les caractéristiques des travailleurs, prises dans leur ensemble, ne pouvaient expliquer pourquoi une personne était plus susceptible de faire partie du groupe programme ou du groupe témoin.

Chapitre 5 : Échantillon de l'étude du PSR

Le présent chapitre décrit l'échantillon qui a servi de base à l'étude sur le PSR et à la majeure partie de ce rapport. L'échantillon compte 8 144 travailleurs déplacés et 3 414 réitérants de l'assurance-chômage. On a tiré des renseignements sur ces groupes principalement des formules de *Demande d'adhésion et de Consentement éclairé* recueillies lorsque les chômeurs présentaient une demande des prestations ordinaires d'assurance-chômage. Les données puisées des dossiers d'a.-c. des membres de l'échantillon sont venues compléter ces renseignements¹.

Le chapitre cinq est divisé en deux parties : l'une décrit l'échantillon des travailleurs déplacés et l'autre, l'échantillon des réitérants de l'assurance-chômage. Dans chaque partie, on répond aux questions suivantes :

- Quelles étaient les caractéristiques du dernier emploi?
- Dans quelles conditions la mise à pied s'est-elle produite?
- À quel montant de prestations d'assurance-chômage les membres de l'échantillon avaient-ils droit?
- Quelle est la composition de l'échantillon en ce qui a trait à diverses caractéristiques démographiques et autres?

Chaque partie se termine par une description de divers sous-groupes. On retrouve à l'annexe E des tableaux détaillés sur les travailleurs déplacés et à l'annexe F, des tableaux semblables au sujet des réitérants.

RÉSULTATS CLÉS

Un examen des antécédents professionnels des travailleurs déplacés et des réitérants a révélé que les membres des deux groupes avaient occupé un emploi à temps plein pendant longtemps pour leur dernier employeur. Toutefois, des différences clés relativement aux emplois antérieurs des membres de l'échantillon signalent des divergences probables dans les expériences de réemploi des deux groupes. En ce qui concerne les travailleurs déplacés, la perte de l'emploi avait interrompu des épisodes continus d'emploi et pour la plupart, la mise à pied était probablement permanente. Seuls 27 p. 100 des travailleurs déplacés prévoyaient être rappelés au travail. Étant donné que la plupart des travailleurs déplacés étaient assez jeunes, il est probable que ceux qui ne s'attendaient pas à être rappelés chercheraient un nouvel emploi.

À l'inverse, les mises à pied parmi le groupe des réitérants étaient presque toutes de nature temporaire. La plupart des membres échantillonnés occupaient des emplois saisonniers ou pour une partie de l'année, et neuf sur dix d'entre eux comptaient être rappelés par leur

¹Les renseignements sur chaque membre de l'échantillon ont été compilés à partir du rapport sur l'état des demandes, un extrait du dossier complet d'assurance-chômage créé par DRHC aux fins de la recherche.

employeur précédent. À vrai dire, pour la majorité des réitérants, peu de temps s'est écoulé entre la répartition au hasard et leur date de rappel. Il était par conséquent peu probable qu'ils seraient intéressés à trouver un nouvel emploi qui leur donnerait droit au supplément.

TRAVAILLEURS DÉPLACÉS

Voici certaines caractéristiques de l'échantillon des travailleurs déplacés :

- **ils avaient travaillé pendant longtemps pour leur dernier employeur.** En moyenne, les membres de l'échantillon des travailleurs déplacés avaient été à l'emploi de leur dernier employeur pendant sept ans. Seulement 16 p. 100 d'entre eux avaient travaillé pour leur dernier employeur pendant moins d'un an;
- **ils croyaient que leur mise à pied serait permanente.** Seul un travailleur déplacé sur quatre s'attendait à être rappelé par son dernier employeur;
- **leurs revenus antérieurs étaient très variés.** En haut de l'échelle salariale, 21 p. 100 de ces travailleurs avaient gagné plus de 800 \$ par semaine; inversement, 25 p. 100 d'entre eux avaient touché moins de 400 \$ par semaine;
- **ils avaient exercé des emplois variés, et les hommes et les femmes avaient eu des emplois différents.** Les hommes avaient plutôt tendance à occuper des emplois de col bleu, comme dans le secteur de la construction et du transport, tandis que les femmes étaient plus susceptibles d'occuper des emplois de « col rose », tels que des emplois de commis;
- **ils étaient assez bien instruits.** Les trois quarts des travailleurs déplacés possédaient au moins un diplôme d'études secondaires et 15 p. 100 d'entre eux avaient un diplôme universitaire;
- **la plupart étaient assez jeunes.** Quarante pour cent des travailleurs étaient âgés de 34 ans ou moins au début de l'étude. Seulement 11 p. 100 d'entre eux étaient âgés de plus de 55 ans.

L'expérience de deux travailleurs déplacés membres de l'échantillon du PSR illustre certaines de ces caractéristiques² :

Dawn : Dawn a perdu l'emploi qu'elle occupait depuis sept ans après que des compressions du gouvernement provincial aient conduit à l'élimination de sept des treize postes dans son service, au sein d'un organisme chargé des paiements de transfert. À 27 ans, il s'agissait de sa première expérience de chômage et elle avait de la difficulté à trouver un emploi, surtout un emploi autant rémunérateur que le dernier. Bien qu'elle n'ait reçu la nouvelle de sa mise à pied que deux semaines avant le fait, Dawn a quand même obtenu une indemnité de départ. De plus, son époux avait un revenu sûr et le couple n'avait pas d'enfant. Malgré tout, il pressait pour Dawn de trouver un emploi avant que les étudiants à la recherche d'un emploi d'été mettent le grappin sur tous les « bons » emplois.

²Ces profils sont tirés de membres de l'échantillon qui ont participé aux rencontres des groupes de discussion décrites au chapitre 9. Leur nom a été changé par égard à leur vie privée.

John : *John était âgé de 52 ans, était père de cinq enfants vivant toujours au foyer et son épouse travaillait seulement à temps partiel. Il a joint les rangs du chômage lorsqu'une fermeture d'usine a mis fin à ses 25 ans de service pour une compagnie de fabrication d'isolant, qui, à une certaine époque, comptait quelque 800 employés. Bien que des signes précurseurs de la fermeture fussent évidents un an auparavant, John a déclaré que, sur le coup, « c'était quand même un choc ». Après avoir écoulé son indemnité de cessation d'emploi et la grande partie de ses économies, il était devenu essentiel pour lui de trouver un emploi; il était déjà à la recherche d'un emploi qui paierait beaucoup moins que ce qu'il gagnait auparavant. La rémunération était importante pour sa famille, mais il était également important pour lui de trouver un emploi « juste pour me tenir occupé. Je déteste rester à ne rien faire ».*

Caractéristiques du dernier emploi et autres caractéristiques professionnelles

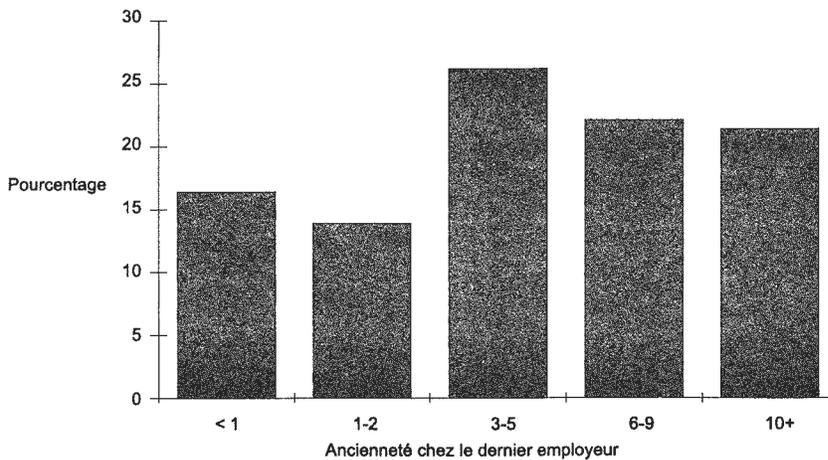
Les travailleurs déplacés échantillonnés avaient tendance à être mis à pied par des petits établissements et entreprises³. Ils occupaient des emplois le plus souvent dans le secteur de la gestion et de l'administration (23 p. 100), du travail de bureau (18 p. 100) et des services (10 p. 100).

Selon des recherches antérieures, les caractéristiques de l'emploi précédent d'un travailleur, particulièrement la durée d'occupation du poste et les gains antérieurs, sont associées à différentes expériences de réemploi.

Ancienneté chez l'employeur précédent

Dans le cadre du processus de présélection du PSR, tous les membres de l'échantillon ont indiqué qu'ils avaient occupé un emploi continuellement pendant les trois années précédentes. Bien qu'ils n'aient pas nécessairement travaillé pour un seul employeur, les membres de l'échantillon avaient, en général, une relation de longue date avec un employeur. La durée moyenne de l'emploi occupé immédiatement avant de présenter une demande de prestations d'a.-c. était de 6,6 années, et 21 p. 100 des membres de l'échantillon des travailleurs déplacés avaient travaillé pour leur dernier employeur pendant au moins 10 ans.

Figure 5.1 : Ancienneté chez le dernier employeur, Travailleurs déplacés



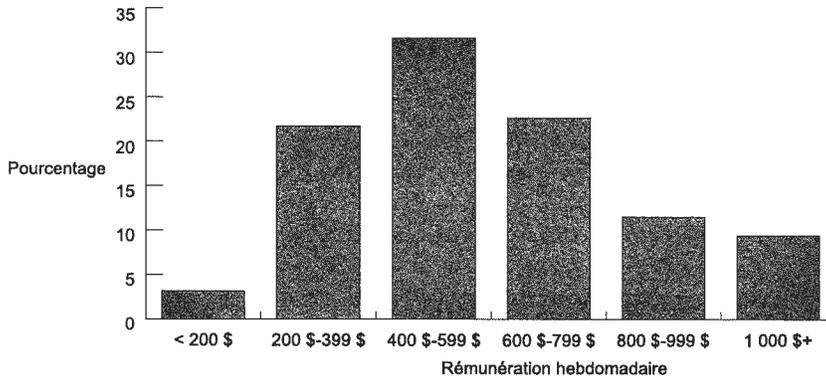
³Cette affirmation correspond à la recherche effectuée par G. Picot et W. Pyper, *Licenciements et travailleurs déplacés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement*, p. 16, dans laquelle « on attribuait aux petites entreprises (celles de moins de 20 employés) 20 % de l'emploi, mais 41 % des mises à pied. »

De pair avec cette longue association avec le même employeur, la grande majorité des travailleurs déplacés échantillonnés avaient aussi travaillé dans le même secteur pendant plusieurs années. Quatre-vingt-cinq pour cent d'entre eux avaient travaillé dans le même secteur pendant trois ans ou plus, et plus d'un tiers avaient passé au moins la dernière décennie dans le même secteur. Le nombre d'employeurs pour qui les membres de l'échantillon avaient travaillé au cours des cinq dernières années était un autre indicateur de stabilité dans l'emploi : près des deux tiers d'entre eux avaient travaillé pour une seule entreprise pendant cette période.

Rémunération et nombre d'heures effectuées dans le dernier emploi

En moyenne, les travailleurs déplacés faisant partie de l'échantillon avaient gagné 608 \$ par semaine (31 616 \$ par année) dans leur emploi précédent. Un peu moins de 20 p. 100 d'entre eux avaient touché l'équivalent ou un montant supérieur au maximum de la rémunération assurable, qui était de 845 \$ par semaine en 1996⁴. Des recherches effectuées antérieurement ont révélé que les travailleurs qui perdent un emploi à rémunération élevée sont plus susceptibles de faire face à une perte de revenus au moment du réemploi. Étant donné que la formule utilisée pour calculer les versements du supplément fixe un plafond aux gains antérieurs, les travailleurs qui avaient gagné un montant beaucoup plus élevé que le maximum de la rémunération assurable devaient subir une perte considérable de revenus pour avoir droit au supplément. Par conséquent, il était moins probable que ce groupe profite du supplément de revenu du PSR.

Figure 5.2 : Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi, Travailleurs déplacés



Seulement un faible pourcentage des membres de l'échantillon des travailleurs déplacés avaient gagné le salaire minimum. D'autres travailleurs peu susceptibles de profiter d'un supplément basé sur une perte de revenus sont ceux ayant touché le salaire minimum ou ayant occupé un emploi peu rémunérateur, puisque leurs revenus ne peuvent subir une grande

⁴Le montant maximum de la rémunération assurable est indexé automatiquement tous les ans, le 1^{er} janvier. Il était de 790 \$ en 1994 et de 815 \$ en 1995.

baisse et restent au même niveau ou au-dessus du salaire minimum légal⁵. Les travailleurs ayant occupé un emploi peu rémunérateur ou ayant gagné le salaire minimum pourraient être sous-représentés dans l'échantillon parce que le personnel des CEC pourrait avoir minimisé l'importance de participer au PSR auprès des travailleurs qui, à leur avis, ne retireraient peu ou aucun avantage du PSR. Tel que mentionné au chapitre 4, l'enquête auprès du personnel des CEC a révélé qu'un employé sur six avait affirmé qu'il « n'avait pas encouragé » les prestataires qui ne profiteraient pas du supplément du PSR à remplir une demande d'adhésion.

Les membres de l'échantillon qui, auparavant, gagnaient un salaire moyen, soit entre 400 \$ et 800 \$ par semaine, et qui avaient subi une perte de revenus auraient pu être dans la meilleure position pour tirer profit de l'offre de supplément.

Les membres de l'échantillon étaient habitués à travailler à temps plein. En moyenne, les travailleurs déplacés effectuaient 40 heures par semaine dans l'emploi qu'ils occupaient juste avant de présenter une demande de prestations d'a.-c. Étant donné que le travail à temps plein (défini, aux fins du PSR, comme étant 30 heures ou plus de travail par semaine) était l'une des conditions requises pour recevoir le supplément, il était peu probable que cette condition les empêche de chercher un emploi donnant droit au supplément.

Caractéristiques de la mise à pied

Selon toute vraisemblance, la nature des mises à pied touchant les travailleurs déplacés variait de façon à influencer leur expérience de réemploi et donc, leur réponse à une offre de supplément comme incitation au réemploi. Nous discuterons de ces divergences dans les paragraphes suivants.

Attentes à l'égard du rappel au travail

Un seul participant sur quatre de l'échantillon des travailleurs déplacés prévoyait être rappelé par son dernier employeur. Il s'agit d'une constatation importante puisque les membres de l'échantillon qui s'attendaient à être rappelés ne cherchaient peut-être pas un *nouvel* emploi, tandis que les travailleurs qui étaient licenciés de façon permanente cherchaient peut-être un nouvel emploi plus intensivement et par conséquent, auraient été plus susceptibles que d'autres de tirer profit du supplément. Néanmoins, les attentes des travailleurs en matière de rappel ne sont pas toujours comblées⁶. Puisque les membres de l'échantillon disposaient d'une période de six mois après la répartition au hasard (environ huit mois après la mise à pied) pour profiter de l'offre de supplément, certains qui s'attendaient au départ à être rappelés au travail se sont peut-être ravisés et ont pris en considération d'autres solutions de rechange à temps pour avoir droit au supplément du PSR.

Raisons expliquant la perte d'emploi

Conformément à la notion que les travailleurs déplacés ont perdu leur emploi « sans qu'ils soient en cause », 47 p. 100 des travailleurs ont déclaré que leur emploi a pris fin en raison de la « réduction de la charge de travail ». Dix-neuf pour cent d'entre eux ont indiqué qu'ils ont perdu leur emploi parce que « leur poste a été aboli » et 13 p. 100, parce que « l'usine ou

⁵Les travailleurs qui gagnaient le salaire minimum pouvaient toucher moins d'argent dans leur prochain emploi en travaillant moins d'heures par semaine. Par exemple, quelqu'un qui travaillait 50 heures par semaine au salaire minimum pouvait avoir droit au supplément s'il trouvait un nouvel emploi et travaillait 35 heures par semaine au salaire minimum.

⁶Voir M. Corak, *L'assurance-chômage, les mises à pied temporaires et les attentes en matière de rappel*, p. 15.

l'entreprise a fermé ou a déménagé ». Ainsi, un total de 79 p. 100 des membres de l'échantillon ont clairement fait face à ce type de perte d'emploi.

Figure 5.3 : Attentes quant au rappel au travail, Travailleurs déplacés

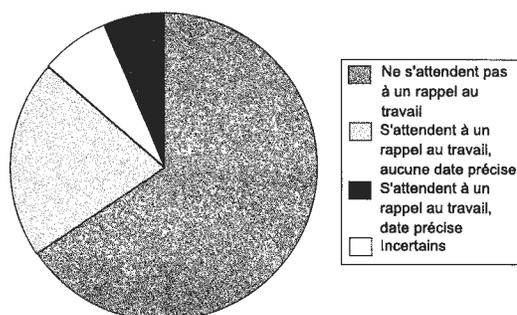
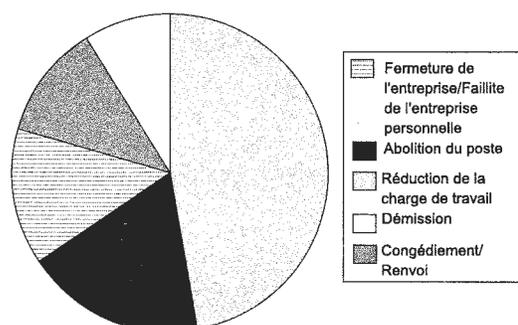


Figure 5.4 : Raisons principales expliquant la perte d'emploi, Travailleurs déplacés



Peu de membres de l'échantillon dont le dernier emploi avait pris fin en raison de la fermeture de leur entreprise ou de l'abolition de leur poste escomptaient être rappelés au travail (8 p. 100 dans chaque groupe respectif). Comparativement, la moitié des travailleurs dont l'emploi s'est terminé en raison d'une réduction de la charge de travail s'attendaient à retourner travailler pour leur dernier employeur.

Indemnité de cessation d'emploi au moment de la mise à pied

Près de trois travailleurs déplacés sur dix faisant partie de l'échantillon du PSR ont reçu une indemnité de départ, c.-à-d. une somme versée en une seule fois lorsque leur emploi a pris fin⁷. Les membres de ce groupe se sont peut-être sentis moins contraints à trouver un nouvel emploi rapidement en raison de ce revenu supplémentaire et ainsi, ont peut-être été moins susceptibles de profiter de l'offre de supplément. D'autre part, 90 p. 100 des travailleurs déplacés qui ont reçu une indemnité de cessation d'emploi ne s'attendaient pas à reprendre leur emploi précédent et c'est ce qui a pu les motiver davantage à chercher un nouvel emploi. De plus, les travailleurs profitant d'une indemnité de départ pourraient être plus enclins à dénicher un emploi rapidement pour économiser leur « prime » de départ⁸.

Avis préalable de la perte d'emploi

On a demandé aux membres de l'échantillon combien de temps avant leur dernier jour de travail avaient-ils su qu'ils perdraient leur emploi. Les trois quarts des travailleurs ont répondu qu'ils l'ont su moins d'un mois avant, donc ces membres de l'échantillon ont disposé de peu de temps pour se préparer en vue de leur mise à pied. D'autre part, un peu moins de dix pour cent des travailleurs ont été avisés de la perte imminente de leur emploi trois mois

⁷Le système d'assurance-chômage considère les prestations de départ comme des revenus d'emploi et calcule la répartition de la rémunération au moment de la fin de l'emploi. Le montant global est réparti sur une certaine période en divisant les prestations totales par la rémunération hebdomadaire moyenne du travailleur. Ceux qui reçoivent des indemnités de départ et dont la demande de prestations d'a.-c. est approuvée, ne reçoivent en réalité aucune prestation d'a.-c. avant la fin de cette période. Par conséquent, un travailleur qui gagnait habituellement 400 \$ par semaine et qui avait reçu une indemnité de cessation d'emploi de 800 \$ devrait attendre deux semaines de plus avant de recevoir des prestations d'assurance-chômage qu'un travailleur qui touchait le même salaire hebdomadaire mais qui n'avait reçu aucune indemnité de départ.

⁸Certains travailleurs placent parfois leur indemnité de cessation d'emploi dans des REÉR. Ces travailleurs auraient de l'impôt à payer s'ils retiraient l'argent pour subvenir à leurs besoins.

ou plus avant. L'échantillon du PSR n'était peut-être pas représentatif de toutes les mises à pied parce que d'autres travailleurs ayant eu un préavis plusieurs mois avant la perte de leur emploi et ayant réussi à trouver un nouvel emploi rapidement n'auraient pas présenté de demande de prestations d'a.-c. et par conséquent, n'auraient pas été recrutés pour l'étude. Néanmoins, les travailleurs de longue date n'avaient peut-être pas cherché un emploi depuis plusieurs années et ainsi, étaient peut-être peu renseignés au sujet du marché du travail actuel. Par conséquent, même en ayant été avertis à l'avance, leur réemploi a peut-être pris beaucoup de temps et c'est pourquoi ils seraient bien représentés dans l'échantillon du PSR.

Affiliation syndicale au moment de la mise à pied

Vingt et un pour cent des travailleurs déplacés étaient membres d'un syndicat lorsque leur emploi a pris fin. Il était moins probable que l'offre de supplément agisse sur la recherche d'un emploi des travailleurs syndiqués en raison de deux facteurs. Premièrement, plusieurs syndicats garantissent des taux de traitement précis pour des emplois particuliers, d'où il s'ensuit que les travailleurs syndiqués ne gagneraient probablement pas moins d'argent dans leur prochain emploi, s'il s'agissait de la même profession. Deuxièmement, certains syndicats trouvent de nouveaux emplois à leurs membres⁹. Les membres d'un syndicat n'ayant pas cherché eux-mêmes un emploi seraient sans doute peu influencés par l'offre de supplément.

Caractéristiques de la demande de prestations d'a.-c. après la mise à pied

Comme on pouvait s'y attendre, les membres de l'échantillon des travailleurs déplacés avaient une expérience limitée du programme d'assurance-chômage avant de participer au PSR. La plupart des membres de l'échantillon (84 p. 100) n'avaient pas reçu de prestations d'a.-c. ordinaires au cours des trois années précédant leur inscription au PSR.

Pour les travailleurs déplacés, la substitution des prestations d'a.-c. aux revenus perdus résultait en un revenu inférieur. Les travailleurs faisant face à une situation financière précaire auraient pu être plus poussés à trouver un nouvel emploi rapidement. Bien que la situation des travailleurs dépende surtout de leurs obligations financières actuelles et de la disponibilité de revenus provenant d'autres sources, le montant de leur versement d'a.-c. et le montant total des prestations auquel ils étaient admissibles risquaient fort d'influencer leur empressement à trouver un nouvel emploi.

Montant des prestations hebdomadaires

Tous les membres de l'échantillon du PSR avaient droit aux prestations ordinaires d'a.-c. Le montant des prestations représentait en général 55 p. 100 de la rémunération assurable d'un travailleur, selon une moyenne établie à partir des 20 semaines précédentes¹⁰. En général, les travailleurs étaient admissibles à des versements réguliers de 306 \$ par semaine. Les versements hebdomadaires réels variaient entre 57 \$ et 465 \$ par semaine.

Nombre de semaines d'admissibilité

Au cours de la période d'inscription, l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage était basée sur le nombre de semaines de travail au cours de la dernière année et sur le taux de chômage régional des membres de l'échantillon. En général, les travailleurs déplacés

⁹Le personnel des CEC ne s'attend pas que les membres de syndicats effectuent leur propre recherche d'emploi si leur syndicat gère un bureau d'embauchage.

¹⁰Certains travailleurs disposant d'une faible rémunération assurable et ayant des personnes à charge sont admissibles à des prestations équivalant à 60 p. 100 de leur rémunération assurable.

participant à l'étude avaient droit à 38 semaines de prestations d'a.-c. Étant donné qu'environ deux mois s'écoulaient à partir du moment où les membres de l'échantillon présentaient une demande jusqu'au moment de la répartition au hasard, il leur restait, en moyenne, une période d'admissibilité de plus de six mois avant la répartition¹¹. Les travailleurs admissibles à un nombre inférieur de semaines de prestations d'assurance-chômage au moment de leur répartition au hasard se sont probablement sentis plus poussés à trouver un nouvel emploi rapidement.

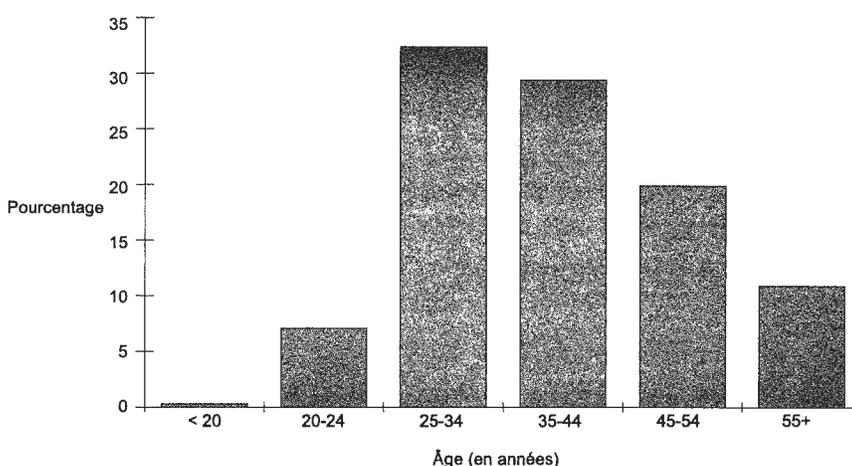
Caractéristiques individuelles

Les travailleurs possédant des caractéristiques individuelles différentes font face à des possibilités de réemploi variées. Par exemple, il était peu probable que certains membres de l'échantillon, tels que les travailleurs plus âgés possédant un faible niveau de scolarité, dénichent un emploi qui payait autant que leur emploi précédent.

Âge

La plupart des travailleurs déplacés membres de l'échantillon du PSR (69 p. 100) avaient entre 20 et 44 ans. Des études antérieures ont démontré qu'il faut plus de temps aux travailleurs plus âgés pour se trouver un emploi après une mise à pied¹². Au sein de l'échantillon, 11 p. 100 des travailleurs déplacés étaient âgés de 55 ans ou plus.

Figure 5.5 : Répartition selon l'âge, Travailleurs déplacés



Instruction

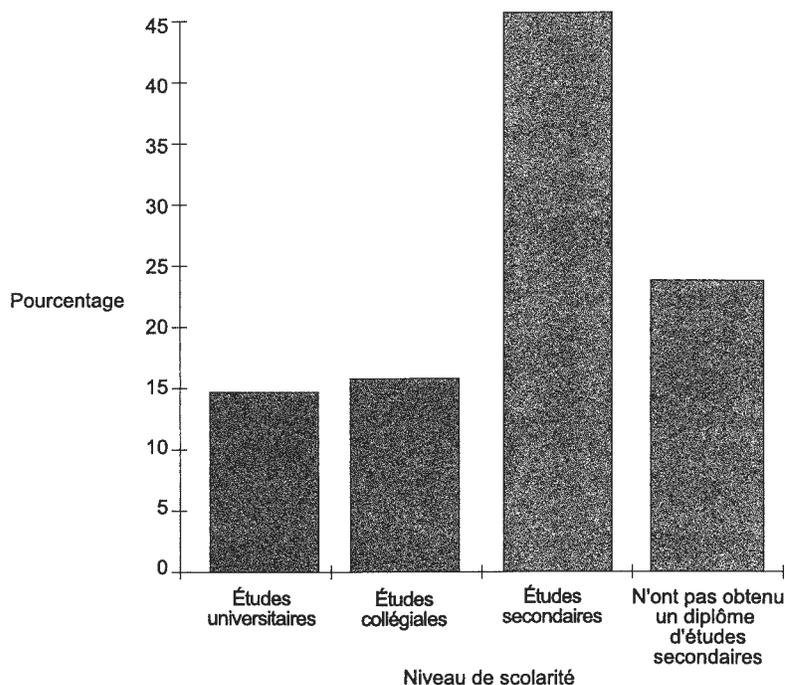
Les travailleurs déplacés faisant partie de l'échantillon de l'étude étaient en général instruits. Les trois quarts d'entre eux avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires et 15 p. 100 possédaient un diplôme universitaire. Les travailleurs érudits ont tendance à trouver de nouveaux emplois plus rapidement que les autres travailleurs et subissent une perte de

¹¹On suppose que les travailleurs avaient reçu des versements d'a.-c. pour chaque semaine entre le moment de la présentation de la demande et la répartition au hasard. Suivant le montant de l'indemnité de cessation d'emploi et le nombre de semaines qu'elle représentait, il est bien possible que les travailleurs ayant reçu une indemnité de départ n'aient pas encore écoulé leur admissibilité au moment de la répartition au hasard.

¹²D. Lauzon, *Déplacement de la main-d'œuvre — Tendances, caractéristiques et politiques afférentes*, p. 21 et G. Picot et W. Pyper, *ouvr. cité*, p. 21.

revenus inférieure¹³. Il est probable que la minorité de membres de l'échantillon qui n'avaient pas obtenu leur diplôme d'études secondaires auront plus de difficultés à dénicher un nouvel emploi.

Figure 5.6 : Répartition selon le niveau de scolarité, Travailleurs déplacés



Taille du ménage et nombre de participants au revenu du ménage

Environ deux membres de l'échantillon sur dix habitaient seuls et un peu moins d'un tiers d'entre eux vivaient dans un ménage de quatre personnes ou plus. Trente-sept pour cent d'entre eux étaient seuls à contribuer au revenu du ménage. Les participants uniques au revenu du ménage sont plus susceptibles de sentir un besoin pressant à trouver un autre emploi afin de satisfaire aux exigences financières du ménage; ce n'est que trop vrai pour les travailleurs qui contribuent seuls au revenu d'un ménage de grande taille (quatre personnes ou plus). Quatorze pour cent des participants uniques au revenu (5 p. 100 de l'ensemble de l'échantillon) faisaient partie de cette catégorie.

Salaire d'acceptation

Le salaire d'acceptation, c.-à-d. le salaire minimum accepté par une personne qui déterminera si elle acceptera un emploi ou non, influencera son expérience à l'égard du réemploi. Toutes choses étant égales par ailleurs, plus le salaire d'acceptation est élevé, plus de temps il faudra pour trouver un emploi acceptable. Le PSR est conçu de façon à réduire le salaire d'acceptation des personnes susceptibles d'avoir de longs épisodes de chômage. Les membres de l'échantillon des travailleurs déplacés ont rapporté un salaire d'acceptation moyen de 527 \$ par semaine (soit 13 p. 100 de moins que le salaire qu'ils gagnaient dans leur emploi précédent). En fonction des revenus de leur dernier emploi et du salaire minimum

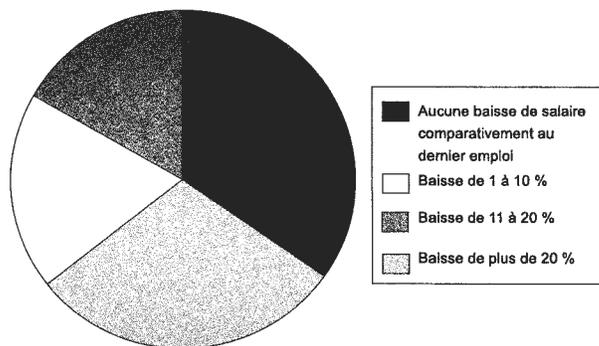
¹³G. Picot et W. Pyper, *ouvr. cité*, p. 28.

qu'ils accepteraient dans leur prochain emploi, près de 30 p. 100 de ces travailleurs ont indiqué qu'ils accepteraient un emploi payant 20 p. 100 de moins que ce qu'ils ont l'habitude de toucher. Ainsi, au moment où ils ont présenté leur demande d'adhésion au PSR, plusieurs membres de l'échantillon s'étaient déjà résignés à la possibilité de prendre un emploi qui payait moins que l'emploi perdu.

Empressement à faire des démarches différentes

Dès le départ, les membres de l'échantillon se distinguaient par leur volonté à prendre des mesures précises pour trouver un emploi. Les réponses à une série de questions ont révélé que 88 p. 100 d'entre eux seraient disposés à suivre une formation supplémentaire, 78 p. 100 seraient prêts à travailler dans un autre métier ou un autre secteur et environ la moitié des travailleurs seraient disposés à accepter un emploi moins rémunérateur. Seuls 18 p. 100 des membres de l'échantillon ont indiqué qu'ils accepteraient de déménager pour toujours pour dénicher un nouvel emploi.

Figure 5.7 : Volonté à travailler à un salaire inférieur dans le prochain emploi, Travailleurs déplacés



Différences entre les sexes

L'échantillon des travailleurs déplacés est formé d'un nombre presque équivalent d'hommes (51 p. 100) et de femmes (49 p. 100). Cependant, les antécédents professionnels des femmes se distinguaient de ceux des hommes. Par exemple :

- **les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de s'attendre à être rappelées au travail.** Parmi les hommes, 34 p. 100 prévoyaient être rappelés par leur employeur précédent. En revanche, seulement 20 p. 100 des femmes escomptaient retourner travailler au même endroit;
- **dans leur dernier emploi, les femmes avaient gagné moins que les hommes.** Les hommes touchaient en moyenne 689 \$ par semaine, tandis que les femmes gagnaient en moyenne 523 \$ par semaine;
- **les femmes faisant partie de l'échantillon des travailleurs déplacés étaient plus instruites que les hommes.** Seulement 19 p. 100 des femmes ont indiqué qu'elles n'avaient obtenu aucun diplôme d'études secondaires comparativement à plus de 29 p. 100 des hommes;

- **les femmes étaient plus susceptibles d'avoir occupé des postes de commis et étaient moins susceptibles d'avoir occupé des postes dans le secteur de la fabrication et de la construction.** Les emplois des membres féminins de l'échantillon étaient concentrés dans le travail de bureau (29 p. 100) et dans les services (12 p. 100), tandis que les emplois des hommes étaient concentrés dans le secteur de la fabrication (11 p. 100) et de la construction (12 p. 100). Néanmoins, la plus importante catégorie professionnelle, tant pour les femmes (25 p. 100) que pour les hommes (21 p. 100), était le secteur de la gestion et de l'administration.

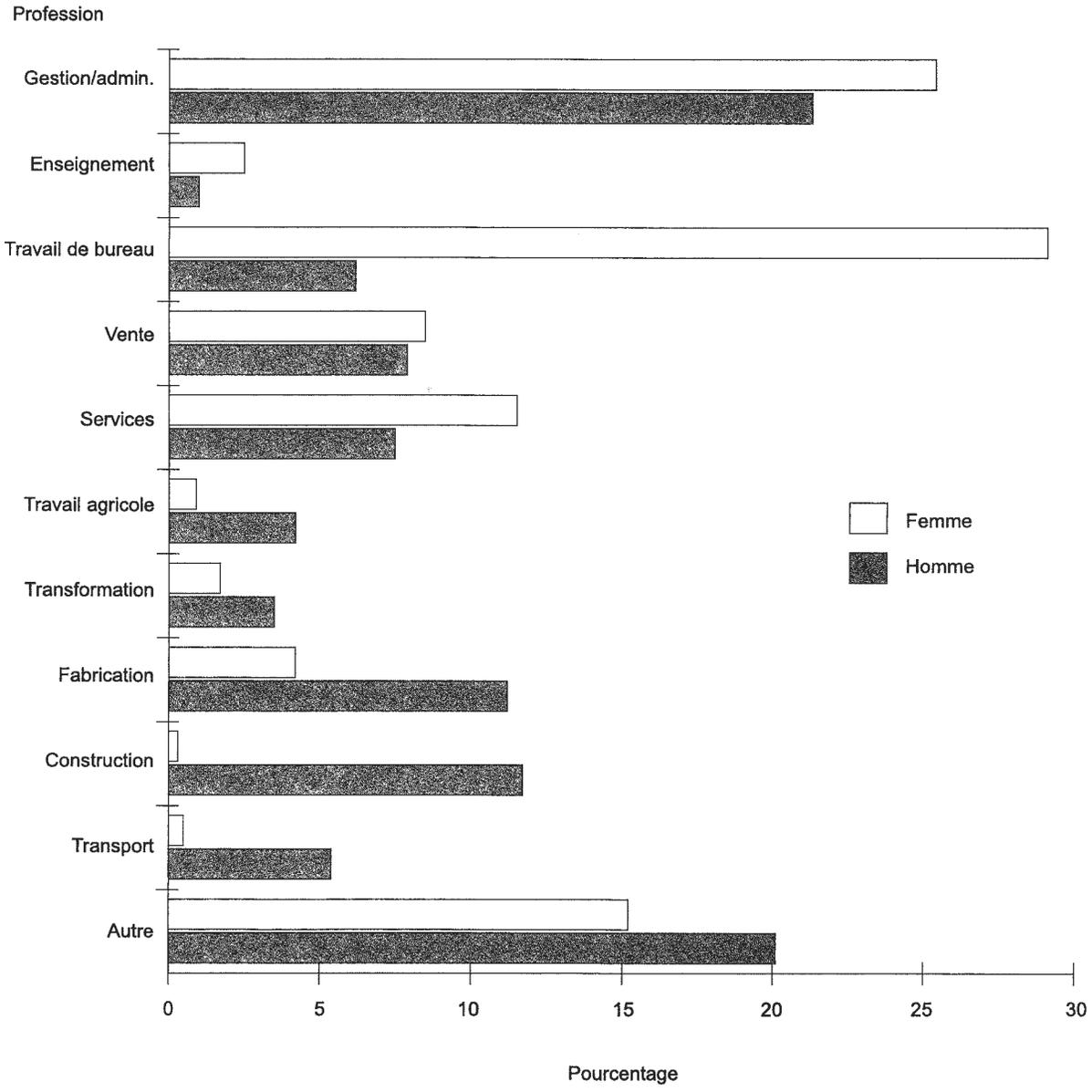
Caractéristiques des travailleurs ayant des attentes différentes quant au rappel au travail

Il était plus probable que les travailleurs manuels exerçant des métiers de col bleu s'attendent à être rappelés par leur employeur précédent. (Par exemple, 17 p. 100 de ceux qui comptaient sur un rappel au travail étaient des travailleurs de la construction comparativement à 2 p. 100 de ceux qui ne prévoyaient pas être rappelés au travail). Inversement, c'était vraisemblablement les cols blancs dans des secteurs de cols blancs qui avaient renoncé à l'idée d'un rappel au travail. (Par exemple, 29 p. 100 de ceux qui n'envisageaient pas être rappelés étaient des gestionnaires, comparativement à 8 p. 100 des travailleurs qui attendaient un rappel au travail). L'écart entre les cols blancs et les cols bleus pourrait servir à expliquer d'autres divergences :

- les travailleurs qui s'attendaient à être rappelés au travail étaient moins rétribués dans leur emploi précédent (567 \$ par semaine) que ceux qui ne prévoyaient pas être rappelés (623 \$ par semaine);
- les travailleurs qui comptaient sur un rappel au travail étaient plus susceptibles d'avoir été syndiqués (32 p. 100) comparativement à ceux qui ne pensaient pas être rappelés (17 p. 100);
- les travailleurs qui prévoyaient être rappelés au travail étaient moins enclins à posséder un diplôme universitaire (8 p. 100) et plus enclins à ne pas avoir obtenu un diplôme d'études secondaires (37 p. 100). À l'opposé, 17 p. 100 de ceux qui ne s'attendaient pas à un rappel au travail possédaient un diplôme universitaire, tandis que 19 p. 100 n'avaient pas de diplôme d'études secondaires.

Qui plus est, les travailleurs qui s'attendaient à ce qu'on les rappelle au travail étaient plus susceptibles d'affirmer que leur emploi avait pris fin en raison d'une réduction de la charge de travail, alors que ceux qui ne prévoyaient pas être rappelés au travail étaient plus enclins à déclarer que leur entreprise avait fermé ses portes ou que leur poste avait été aboli. Finalement, les travailleurs qui escomptaient être rappelés au travail étaient moins susceptibles de recevoir une indemnité de cessation d'emploi (5 p. 100) que ceux qui n'attendaient pas un rappel au travail (41 p. 100).

Figure 5.8 : Dernière profession exercée, selon le sexe, Travailleurs déplacés



RÉITÉRANTS

L'échantillon des réitérants du PSR n'est pas représentatif de l'ensemble des réitérants au sein du système d'assurance-chômage. Il représente seulement ceux qui ont accepté de participer au PSR. Ce groupe se démarque par les caractéristiques suivantes :

- **en moyenne, les membres de l'échantillon avaient travaillé pour leur dernier employeur pendant six ans.** La plupart avaient occupé des emplois permanents, pendant une partie de l'année. Il ne s'agissait pas de travailleurs intermittents, passant d'un emploi à l'autre;
- **la majorité (66 p. 100) ont signalé que leur dernier emploi était un emploi saisonnier qui avait pris fin;**
- **la plupart (88 p. 100) s'attendaient à être rappelés par leur dernier employeur.** Parmi les membres de l'échantillon possédant une date exacte de rappel, cette date se situait, en moyenne, 11 semaines après la répartition au hasard.

Caractéristiques du dernier emploi et autres caractéristiques professionnelles

C'est dans le secteur de la construction qu'étaient concentrés la majeure partie des emplois occupés préalablement par les réitérants membres de l'échantillon (27 p. 100). Un pourcentage élevé de ces derniers avaient également exercé des emplois dans quatre autres secteurs : travail de bureau (12 p. 100), secteur des services (12 p. 100), secteur du transport (9 p. 100) et secteur de l'enseignement et professions connexes (8 p. 100).

Parallèlement aux travailleurs déplacés, les réitérants membres de l'échantillon avaient une relation de longue date avec leur employeur. Ainsi, malgré les tendances annuelles de mises à pied, ils croyaient vraisemblablement que la sécurité de leur situation était assurée et étaient satisfaits de la position dans laquelle les plaçait leur ancienneté. Une offre de supplément aurait pu être de peu d'intérêt pour ces travailleurs qui ne voulaient peut-être pas compromettre un emploi futur pour leur employeur habituel.

Ancienneté chez le dernier employeur

Il a peut-être été plus difficile de pousser les membres de l'échantillon à modifier les tendances d'emploi établies en raison de la quantité de temps passé au service d'un employeur. En général, les réitérants avaient travaillé pendant six ans pour leur employeur précédent et le quart d'entre eux avaient travaillé pendant dix ans ou plus pour le même employeur. D'autre part, 29 p. 100 des réitérants avaient été à l'emploi de leur plus récent employeur pendant moins d'un an, et ce groupe aurait sans doute été plus enclin à envisager un changement et à répondre à l'offre de supplément.

Les réitérants avaient également travaillé dans le même secteur pendant plusieurs années. Les deux tiers d'entre eux avaient travaillé dans un secteur pendant au moins six ans et 45 p. 100 d'entre eux avaient travaillé dans le même secteur pendant dix ans ou plus. Un groupe moindre (12 p. 100) avait passé moins de deux ans dans le même secteur.

Rémunération et nombre d'heures effectuées dans le dernier emploi

En moyenne, les réitérants avaient gagné 553 \$ par semaine, même si les catégories de traitement variaient considérablement entre les membres de l'échantillon. Cependant, près de

30 p. 100 d'entre eux touchaient moins de 400 \$ par semaine, tandis que 15 p. 100 gagnaient plus de 800 \$ par semaine. Des personnes possédant un revenu si élevé ou si faible avaient peu à retirer du supplément¹⁴.

Figure 5.9 : Ancienneté chez le dernier employeur, Rétitrants

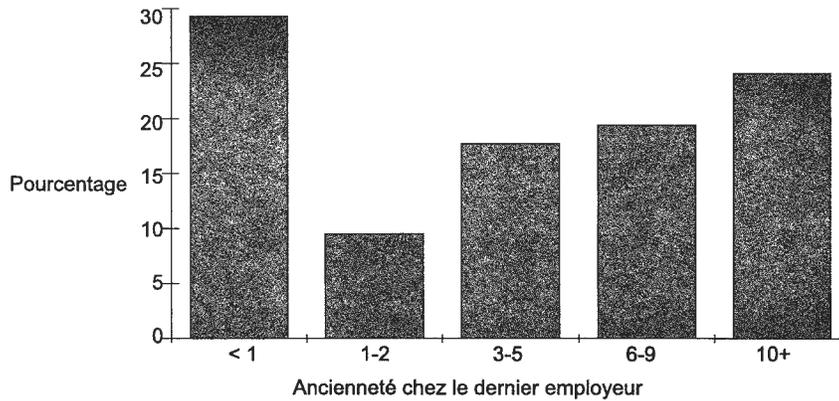
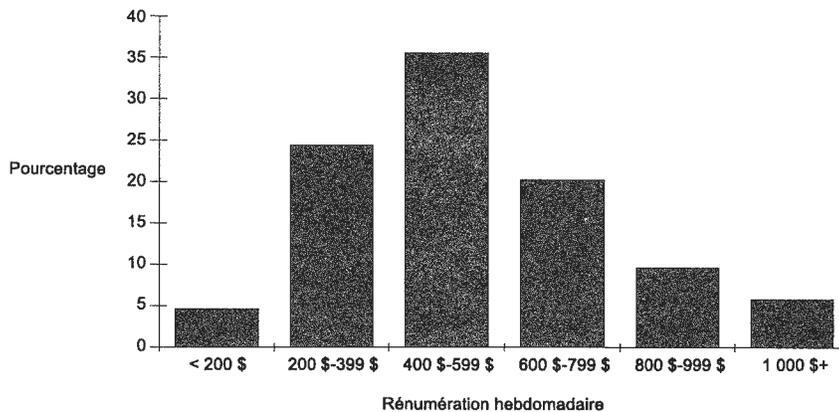


Figure 5.10 : Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi, Rétitrants



Les membres de l'échantillon des rétitrants avaient travaillé, en moyenne, 41 heures par semaine dans leur dernier emploi. Le travail à temps plein (30 heures par semaine, tel que défini aux fins de la présente étude) était la norme; 89 p. 100 des rétitrants avaient effectué 30 heures ou plus de travail par semaine.

¹⁴Comme pour les travailleurs déplacés, il est peu probable que les personnes en bas de l'échelle de traitement gagnent moins dans leur prochain emploi à temps plein; celles qui touchaient un salaire bien supérieur à la rémunération maximum devraient subir une perte très importante de revenus pour avoir droit au supplément.

Caractéristiques de la mise à pied

Il est peu probable que les travailleurs qui croient que leur avenir professionnel est assuré envisageront d'autres possibilités d'emploi. Étant donné que la plupart des réitérants participant à l'étude s'attendaient à être rappelés par le même employeur, ils étaient peu pressés de trouver de *nouveaux* emplois.

Attentes à l'égard du rappel au travail

Quatre-vingt huit pour cent des membres de l'échantillon des réitérants prévoyaient être rappelés par leur ancien employeur. Ce nombre élevé correspond aux tendances passées d'emploi. Par conséquent, *la possibilité de reprendre leur ancien emploi a mené à un faible intérêt à dénicher un nouvel emploi et donc, à un manque d'intérêt à l'égard de l'offre de supplément.*

Qui plus est, quand les membres de l'échantillon ont reçu l'offre de supplément, il ne restait que quelques mois avant qu'ils s'attendent à être rappelés au travail par leur ancien employeur. Parmi le quart des réitérants qui avaient indiqué une date de rappel précise, le nombre moyen de semaines entre la répartition au hasard et leur date de rappel était de 11 semaines¹⁵. De là, en moyenne, les membres de ce groupe disposaient de moins de trois mois pour occuper un nouvel emploi admissible au supplément, avant de pouvoir retourner à leur emploi précédent. La substitution des prestations d'assurance-chômage aux revenus provenant d'un supplément et d'un autre emploi pour une partie de l'année aurait amélioré la situation financière de ces membres de l'échantillon pour quelques mois, tout au plus. Les travailleurs profitant d'une courte mise à pied devaient comparer les avantages financiers de l'offre de supplément aux autres avantages découlant de leurs temps libres.

Raisons expliquant la perte d'emploi

La raison donnée par la plupart des membres de l'échantillon pour expliquer la perte de leur emploi semblait indiquer que leur mise à pied serait temporaire. Soixante-six pour cent d'entre eux se sont rangés parmi la catégorie des travailleurs saisonniers en précisant que c'est la fin de la saison qui justifiait leur plus récente mise à pied. De plus, près de 30 p. 100 des réitérants ont signalé que leur emploi avait pris fin en raison de la réduction de leur charge de travail.

Les mises à pied dans certaines professions surviennent à certaines périodes de l'année¹⁶. Par exemple, plus des trois quarts des enseignants faisant partie de l'échantillon du PSR ont présenté une demande d'assurance-chômage l'été. À l'inverse, la plupart des travailleurs de la construction ont présenté une demande l'automne et l'hiver. La moitié des employés de bureau échantillonnés ont présenté une demande l'été et plus de 40 p. 100 des travailleurs du secteur des services ont présenté une demande l'automne.

¹⁵En moyenne, sept semaines se sont écoulées entre la présentation de la demande d'adhésion au PSR et la répartition au hasard des réitérants. Ainsi, sans les limites imposées par le modèle de recherche fondé sur la répartition au hasard, les membres de l'échantillon auraient disposé d'un peu plus de temps pour occuper un autre emploi pendant une partie de l'année.

¹⁶Aux fins de la présente analyse, l'hiver comprend les mois de décembre, janvier et février; le printemps, les mois de mars, avril et mai; l'été inclut les mois de juin, juillet et août et l'automne, les mois de septembre, octobre et novembre.

Affiliation syndicale au moment de la mise à pied

Un peu plus d'un tiers des membres de l'échantillon des réitérants étaient syndiqués au moment où leur dernier emploi a pris fin¹⁷. L'affiliation syndicale a pu contribuer à ce que les travailleurs se sentent plus certains de leurs perspectives d'avenir, et à ce qu'ils s'intéressent moins à l'offre de supplément. De plus, il était probable que ceux qui étaient « en disponibilité » pour un emploi syndiqué voulaient rester libres. C'est pourquoi ils n'auraient vraisemblablement pas cherché un autre emploi qui leur donnerait droit au supplément.

Figure 5.11 : Attentes quant au rappel au travail, Réitérants

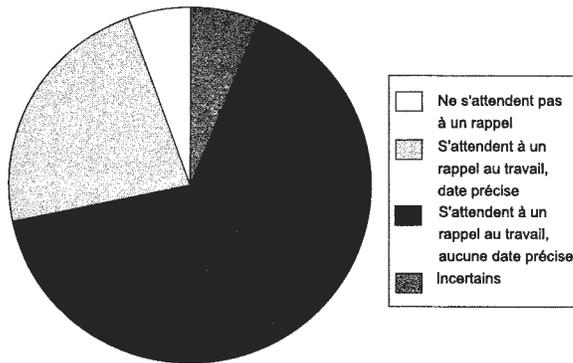
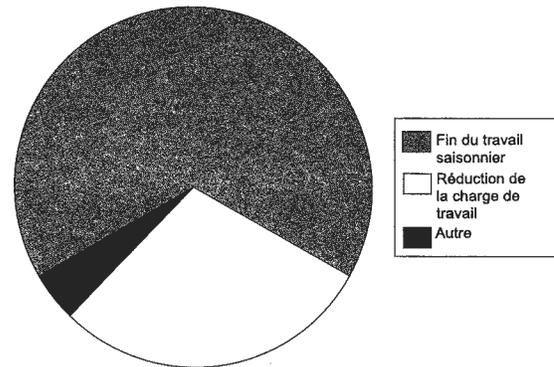


Figure 5.12 : Raisons principales expliquant la perte d'emploi, Réitérants



Antécédents de chômage et caractéristiques de la demande de prestations après la mise à pied

Par définition, les réitérants possèdent une vaste expérience de l'assurance-chômage. En moyenne, les membres de l'échantillon avaient reçu 5 385 \$ en versements d'a.-c. au cours de l'année précédant la répartition au hasard et un total de 17 635 \$ pendant les trois années avant la répartition. La mesure dans laquelle ils comptaient sur les prestations d'assurance-chômage peut avoir influencé leur empressement à embrasser le changement. Par exemple, le petit groupe (moins de 10 p. 100) des réitérants qui avaient reçu moins de 26 semaines de prestations au cours des trois dernières années ont pu occuper des emplois à l'année. Ainsi, ils auraient pu être moins susceptibles que d'autres de chercher un emploi pour une partie de l'année.

Bien que les versements d'a.-c. représentent des revenus sensiblement inférieurs aux revenus d'emploi, les réitérants se sont peut-être habitués aux revenus de l'assurance-chômage. Comme nous le verrons au chapitre 7, les réitérants étaient très bien renseignés au sujet de l'assurance-chômage et connaissaient probablement le montant de leurs prestations hebdomadaires ainsi que le nombre de semaines de prestations auquel ils avaient droit.

Montant des prestations hebdomadaires

En moyenne, les réitérants recevaient des versements de 287 \$ par semaine de l'assurance-chômage. Ce montant représentait 55 p. 100 (ou 60 p. 100, dans certains cas) de

¹⁷Les membres d'un syndicat pourraient être sous-représentés dans l'étude, étant donné que certains travailleurs ayant refusé de participer ont indiqué que leur affiliation syndicale avait motivé leur refus.

la rémunération précédente assurable des membres de l'échantillon. Le montant des prestations hebdomadaires s'échelonnait entre 49 \$ et 461 \$.

Nombre de semaines d'admissibilité

Suivant leur plus récente demande de prestations d'a.-c., les membres de l'échantillon étaient admissibles à trente semaines de prestations, en moyenne, et il leur restait en général plus de cinq mois d'admissibilité au moment de la répartition au hasard. Selon toute vraisemblance, les membres de l'échantillon, particulièrement ceux qui étaient admissibles à recevoir des prestations pendant plus de six mois, prisait la sécurité offerte par les prestations d'a.-c. Les réitérants bénéficiant de périodes d'admissibilité plus courtes, surtout lorsqu'il existait un écart entre la fin des prestations et la date de rappel, s'intéressaient sans doute plus au supplément.

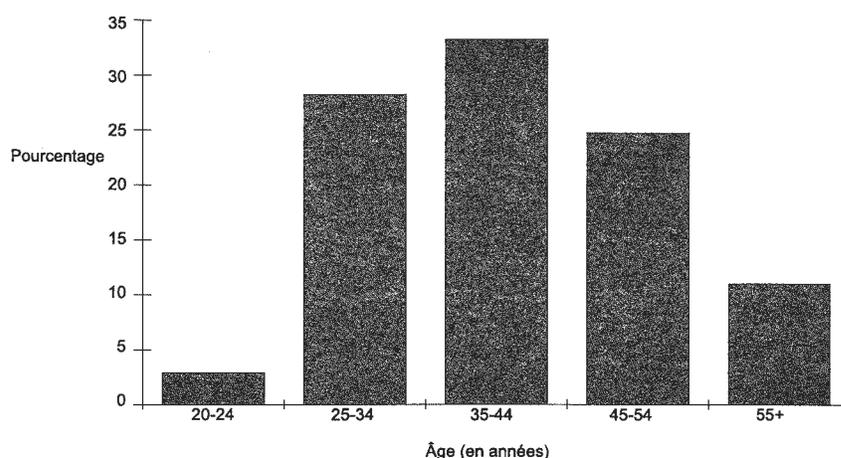
Caractéristiques individuelles

Les caractéristiques personnelles des membres de l'échantillon, telles que l'âge, l'instruction et la structure du ménage, pourraient avoir pesé sur leur décision de s'éloigner des tendances d'emploi habituelles.

Âge

Puisqu'il s'avère plus difficile pour les travailleurs plus âgés de trouver un nouvel emploi, ils auraient été moins susceptibles que d'autres de changer leur habitude d'emploi en réponse à l'offre de supplément. Bien que le réitérant moyen faisant partie de l'échantillon soit âgé de 41 ans, 11 p. 100 de ces membres avaient 55 ans ou plus. Selon des renseignements non scientifiques recueillis, certains réitérants plus âgés, qui ont effectué un travail manuel pendant de nombreuses années, souhaitaient dénicher un emploi moins éreintant. Le cas échéant, ils auraient été plus intéressés que d'autres réitérants à un supplément qui leur aurait permis d'accepter un nouvel emploi.

Figure 5.13 : Répartition selon l'âge, Réitérants

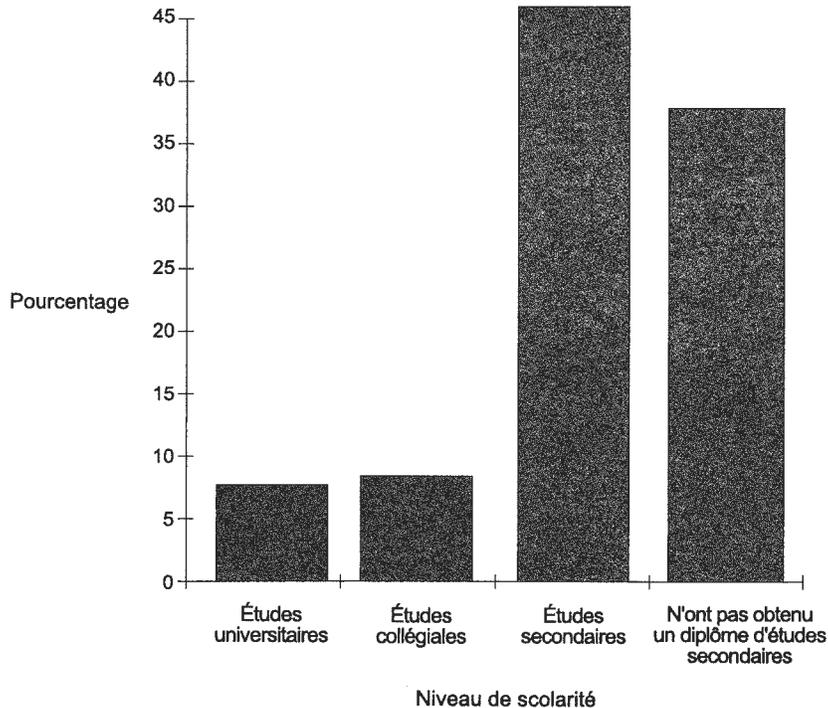


Instruction

Trente-huit pour cent des membres de l'échantillon des réitérants ont indiqué qu'ils n'avaient pas obtenu leur diplôme d'études secondaires. En fonction des tendances générales

d'emploi, ces personnes moins instruites auraient pu éprouver plus de difficultés à trouver de nouveaux emplois rapidement et de là, elles auraient eu particulièrement du mal à accepter le supplément.

Figure 5.14 : Répartition selon le niveau de scolarité, Rétérants



Taille du ménage et nombre de participants au revenu du ménage

La taille du ménage et le nombre de personnes qui contribuent au revenu de ce ménage peuvent accentuer les pressions financières éprouvées pendant les périodes de chômage. Par conséquent, ces facteurs pourraient aussi avoir agi sur l'intérêt à l'égard de l'offre de supplément. Trente-huit pour cent des membres de l'échantillon vivaient dans un ménage comptant quatre personnes ou plus et plus d'un tiers (35 p. 100) d'entre eux étaient les seuls participants au revenu du ménage.

Salaire d'acceptation

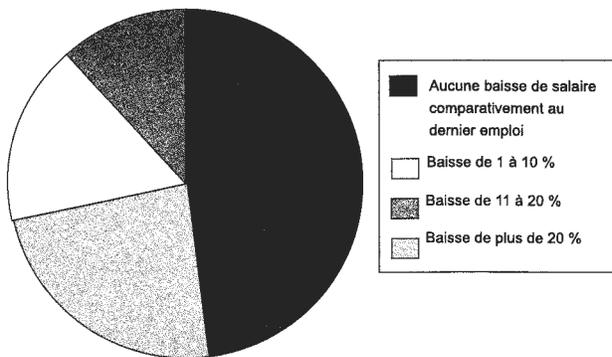
Les réitérants étaient prêts à accepter un salaire un peu moins élevé que leur salaire précédent. En moyenne, le salaire hebdomadaire minimum qu'ils étaient disposés à accepter dans leur prochain emploi était de 497 \$ (10 p. 100 de moins que le revenu moyen des réitérants dans leur dernier emploi). Approximativement le quart des membres de l'échantillon ont indiqué qu'ils seraient prêts à gagner 20 p. 100 moins d'argent que par le passé.

Empressement à faire des démarches différentes

Lorsqu'on a demandé aux membres de l'échantillon s'ils seraient disposés à prendre des mesures précises pour obtenir un emploi, la plupart (79 p. 100) d'entre eux ont affirmé qu'ils étaient prêts à suivre une formation supplémentaire et 71 p. 100 ont déclaré qu'ils

travailleraient dans une nouvelle profession ou un nouveau secteur. Seulement 36 p. 100 des réitérants ont signalé qu'ils envisageraient d'accepter un emploi moins rémunérateur, dans le cadre d'une stratégie visant à dénicher un nouvel emploi. Vingt-neuf pour cent des réitérants ont indiqué qu'ils envisageraient de déménager pendant une partie de l'année pour obtenir un emploi, et seuls 15 p. 100 d'entre eux ont déclaré qu'ils seraient disposés à déménager pour toujours.

Figure 5.15 : Volonté à travailler à un salaire inférieur dans le prochain emploi, Réitérants



Différences entre les sexes

Près des deux tiers des membres de l'échantillon des réitérants étaient des hommes (64 p. 100). Voici certaines des différences clés entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à leur dernier emploi et à leur expérience pertinente :

- **les femmes avaient travaillé pendant plus longtemps pour leur plus récent employeur.** Les femmes avaient été au service de leur dernier employeur plus longtemps (sept ans) que les hommes (six ans) et étaient plus susceptibles d'avoir travaillé pour une seule entreprise au cours des cinq dernières années (73 p. 100 des femmes comparativement à 48 p. 100 des hommes);
- **les femmes avaient occupé des professions généralement exercées par des femmes, telles que le travail de bureau, tandis que les hommes travaillaient dans le secteur de la construction et avaient des emplois de cols bleus.** Les emplois des membres féminins de l'échantillon étaient concentrés dans le secteur du travail de bureau (31 p. 100), des services (21 p. 100) et de l'enseignement (17 p. 100). Les professions les plus communes pour les hommes incluaient la construction (41 p. 100) et le transport (13 p. 100). Les travailleurs confiants en ce qui concerne leurs perspectives d'avenir pourraient être moins susceptibles d'envisager de changer leur tendance d'emploi. De plus, les emplois dans certaines professions (telles que l'enseignement) pourraient s'avérer plus sûrs à la longue que les emplois (tels que la construction) dont le nombre peut être influencé par la conjoncture économique;
- **dans une large mesure, les femmes gagnaient moins que les hommes.** En moyenne, les femmes touchaient 397 \$ par semaine comparativement au salaire hebdomadaire moyen des hommes, qui était de 637 \$;

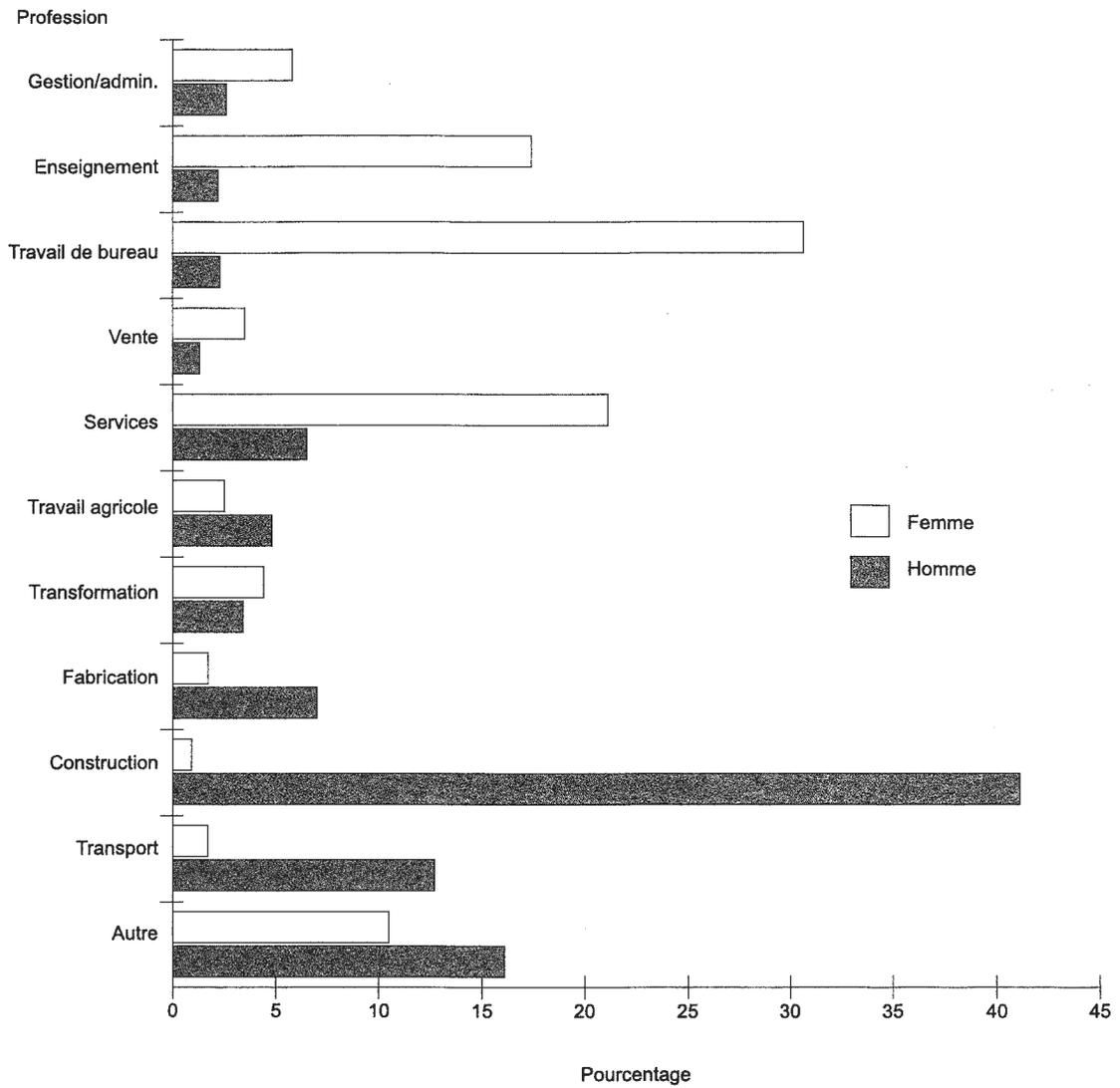
- **les femmes étaient plus instruites que les hommes.** Quatorze pour cent des femmes possédaient un diplôme universitaire comparativement à quatre pour cent des hommes. Et plus d'hommes que de femmes ont indiqué qu'ils n'avaient pas obtenu leur diplôme d'études secondaires (45 p. 100 et 25 p. 100 respectivement).

Caractéristiques des travailleurs ayant différentes attentes à l'égard du rappel au travail

Dans l'ensemble, les travailleurs qui prévoient être rappelés par leur ancien employeur occupaient des professions, travaillaient dans des secteurs et touchaient des salaires semblables à ceux qui ne s'attendaient pas un rappel. Cependant, il existe d'autres divergences :

- les travailleurs qui s'attendaient à un rappel avaient été au service de leur dernier employeur plus longtemps (sept ans) en moyenne que ceux qui n'envisageaient pas un rappel (trois ans). Comparativement aux travailleurs qui ne comptaient pas sur un rappel au travail, ceux qui prévoient être rappelés étaient 50 p. 100 moins susceptibles d'avoir été au service de leur employeur précédent pendant moins d'un an, et près de trois fois plus susceptibles d'avoir travaillé pour leur ancien employeur pendant plus de dix ans;
- les travailleurs qui escomptaient être rappelés (70 p. 100) étaient plus enclins à affirmer que leur emploi avait pris fin parce qu'il s'agissait d'un emploi saisonnier que ceux qui ne s'attendaient pas à un rappel (41 p. 100). Comparativement, les travailleurs qui ne croyaient pas être rappelés étaient plus susceptibles de déclarer que leur emploi s'était terminé en raison d'une réduction de leur charge de travail (37 p. 100), de la fermeture de leur entreprise (8 p. 100) ou de l'élimination de leur poste (8 p. 100) que les travailleurs qui s'attendaient à un rappel au travail (28 p. 100, 1 p. 100 et 1 p. 100 respectivement);
- il était plus probable que les travailleurs qui attendaient un rappel au travail soient syndiqués (39 p. 100) que ceux qui ne comptaient pas être rappelés au travail (25 p. 100).

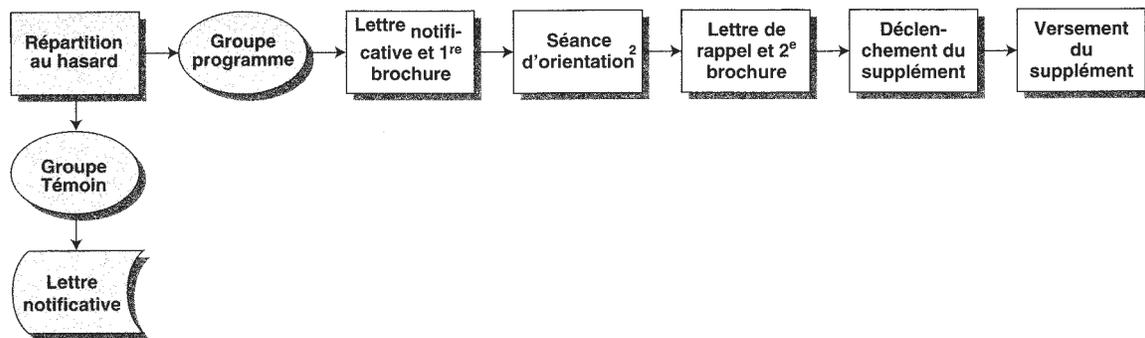
Figure 5.16 : Profession dans le dernier emploi, selon le sexe, Réitérants



Chapitre 6 : Évaluation de la mise en œuvre du programme

Pour bien mettre en œuvre le PSR, il était nécessaire de repérer et d'aviser sur-le-champ les membres de l'échantillon affectés au groupe programme, de les informer correctement des dispositions clés du programme de supplément et de leur permettre de déclencher le supplément et de recevoir les versements simplement et rapidement¹. La figure 6.1 illustre les étapes de ce processus, à commencer par la répartition au hasard, décrite au chapitre 4. Le présent chapitre évalue à quel point le processus a atteint ses objectifs de mise en œuvre.

Figure 6.1 : Étapes clés du programme du PSR



RÉSULTATS CLÉS

Dans l'ensemble, les objectifs de mise en œuvre du PSR ont été atteints au cours de la première année d'existence du programme. Une fois les chômeurs répartis au hasard au groupe programme, ils étaient immédiatement avisés de leur situation. De plus, on a élaboré une stratégie visant à communiquer efficacement à ces participants des renseignements au sujet de l'offre de supplément. Par surcroît, tous les membres du groupe programme qui ont accepté le supplément ont reçu leurs versements, avec un minimum de difficultés.

¹Pour administrer le programme de supplément, le PSR avait besoin d'un organisme qui pourrait mettre sur pied et gérer un éventail d'activités, soit traiter les demandes et mettre au point et exploiter un système informatisé de paiement. On a choisi pour ce faire le bureau d'Halifax de SHL Systemhouse, parce qu'il administrait déjà un système de paiement semblable dans le cadre du Projet d'autosuffisance (PAS), un autre projet-pilote géré par la SRSA. Pour de plus amples renseignements au sujet de la mise en œuvre du PAS, voir T. Mijanovich et D. Long, *Créer une solution de rechange à l'aide sociale : Le point sur la première année du Projet d'autosuffisance — mise en œuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts*.

²Comme nous le verrons plus loin dans ce chapitre, bien qu'une certaine orientation ait été offerte par l'intermédiaire des séances de groupe à chacun des CEC, elle a en majeure partie été donnée au téléphone par le personnel du bureau payeur du PSR d'Halifax. En raison des retards, il se peut que quelques membres du groupe programme aient reçu leur orientation téléphonique après avoir reçu leur lettre de rappel. C'était particulièrement probable au cours de l'automne 1996, lorsque le personnel du PSR croulait sous le poids des appels à faire aux participants.

COMMUNICATION DES RENSEIGNEMENTS AU SUJET DU SUPPLÉMENT

Il importait avant tout de s'assurer que toutes les personnes affectées au groupe programme soient avisées et reçoivent suffisamment de renseignements pour décider, en toute connaissance de cause, si elles tireraient profit de l'offre de supplément ou continueraient à recevoir des prestations d'assurance-chômage. Qui plus est, les membres du groupe programme devaient être adéquatement informés des mesures à prendre pour déclencher le supplément et pour recevoir les versements connexes. On retrouve dans les paragraphes suivants une brève description et une évaluation de la façon dont les renseignements au sujet du PSR ont été communiqués.

Lettre notificative et première brochure au sujet du programme

Une lettre notificative a été acheminée à tous les membres du groupe programme, habituellement moins d'une semaine après la répartition au hasard. Cette lettre contenait des renseignements importants sur les démarches requises pour profiter de l'offre de supplément³.

Dans la lettre, les membres du groupe programme apprenaient de combien de temps ils disposaient pour trouver un emploi admissible au PSR, pendant combien de temps ils toucheraient les versements et à quel montant pourrait se chiffrer leur supplément. En effet, la lettre contenait les renseignements suivants :

- **la date de clôture de leur recherche d'emploi** — la date avant laquelle chaque membre du groupe programme devait dénicher un emploi qui donne droit au supplément. Si les membres du groupe ne travaillaient pas encore à cette date, ils devenaient alors inadmissibles;
- **la fin de la période de supplément⁴** — la dernière date à laquelle ils pourraient recevoir un versement;
- **leur rémunération assurable antérieure** — le montant moyen de la rémunération hebdomadaire précédente qui serait comparée au salaire dans le nouvel emploi, afin de calculer la perte de revenus de réemploi⁵.

La lettre notificative invitait également les participants à une séance d'orientation d'une heure sur le PSR à leur CEC local, et à composer un numéro de téléphone sans frais s'ils désiraient plus de renseignements ou déclencher le supplément. Très peu de lettres notificatives ont été retournées parce qu'elles avaient la mauvaise adresse. Toutefois, le cas échéant, les employés du PSR se mobilisaient pour vérifier les adresses en appelant les participants. Ils postaient ensuite la lettre à la bonne adresse. Ainsi, les employés ont été en mesure d'acheminer une lettre notificative à 99,5 p. 100 de tous les membres du groupe programme.

³Les personnes affectées au groupe témoin ont également reçu une lettre les avisant de leur situation, mais elle ne contenait aucun autre renseignement au sujet du PSR.

⁴Tel que mentionné auparavant, la période maximale de recherche d'un emploi était de 26 semaines pour les travailleurs déplacés et de 12 semaines pour les réitérants. La période maximale pendant laquelle le supplément pouvait être versé aux membres des deux groupes était de deux ans. La période maximale de recherche d'emploi et la période maximale de versement du supplément débutaient toutes les deux au même moment. Cette date était fixée trois jours ouvrables après la rédaction et l'envoi de la lettre notificative, ce qui donnait suffisamment de temps aux participants de recevoir leur lettre avant que ne commence le compte à rebours.

⁵La rémunération assurable antérieure déterminait également le montant des prestations hebdomadaires d'assurance-chômage.

Une brochure détaillée sur le programme était jointe à la lettre. Cette première brochure décrivait les exigences clés du programme et répondait aux questions les plus courantes à son sujet. L'objectif principal de la brochure était de faire en sorte que les participants soient bien renseignés au sujet du PSR, peu importe s'ils décidaient par la suite d'assister à une séance d'orientation.

Séances d'orientation du PSR

On avait planifié des séances d'orientation hebdomadaires au sujet du programme à chaque CEC local de façon que le personnel sur place puisse répondre aux questions des participants en groupe. Ces séances visaient à expliquer le supplément en détail et insistaient particulièrement sur les exigences d'admissibilité et la valeur possible du supplément. Pour illustrer cette dernière, le personnel présentait des exemples de calculs en fonction de diverses situations. Cependant, très peu de participants ont assisté aux séances. Ainsi, on a convenu que les CEC cesseraient d'offrir ces séances et que le personnel sur place donnerait plutôt, sur demande, des séances individuelles aux participants intéressés.

Lorsqu'on s'est rendu compte que la participation aux séances d'orientation aux CEC était très faible, on a élaboré un plan de rechange visant à offrir les séances d'orientation au téléphone⁶. Ces séances téléphoniques (qui représentent la grande majorité de toutes les séances données) étaient effectuées par le personnel du PSR situé au bureau payeur d'Halifax.

Le personnel, qui suivait des lignes directrices de base pour ces séances d'orientation téléphoniques :

- essayait d'établir un contact environ quatre semaines après avoir envoyé la lettre notifiative aux travailleurs déplacés, et deux semaines après l'avoir acheminée aux réitérants;
- continuait de communiquer avec les membres du groupe programme dans chaque cohorte hebdomadaire jusqu'à ce qu'il ait essayé au moins trois fois de communiquer avec chaque participant ou que 80 p. 100 de la cohorte hebdomadaire ait reçu une orientation; et
- essayait d'échelonner les trois tentatives de contact sur une période de trois semaines, et d'appeler à différents moments de la journée, afin de composer avec le décalage horaire et les heures de bureau⁷.

Pour donner aux membres du groupe programme suffisamment de temps pour répondre à leur offre de supplément, les séances d'orientation ont été offertes dans les plus brefs délais après la sélection au hasard. De là, la plupart des séances avaient pris fin avant que les membres du groupe programme n'aient écoulé la moitié de leur période de recherche d'emploi. En ce qui concerne les travailleurs déplacés, 94 p. 100 de toutes les séances d'orientation ont été données au cours de la première moitié de leur période de recherche d'emploi de 26 semaines. Quant aux réitérants, 73 p. 100 de toutes les séances ont eu lieu au cours de la première partie de leur période de recherche d'emploi de 12 semaines.

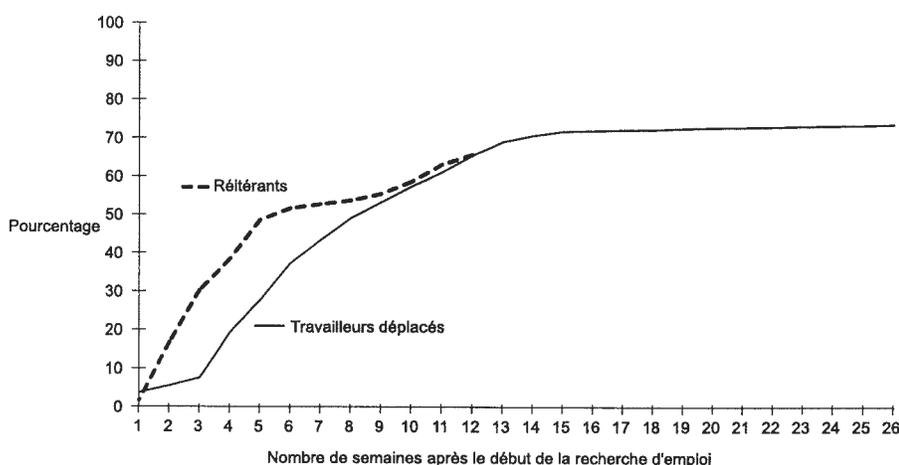
La figure 6.2 illustre de façon plus détaillée le moment où les séances ont eu lieu. Elle indique également que 73 p. 100 des travailleurs déplacés et 66 p. 100 des réitérants du

⁶Ces séances ont été mises en place en novembre 1995.

⁷Le personnel a remarqué qu'il réussissait à joindre davantage de participants en soirée, étant donné qu'il était plus courant qu'ils se trouvent à la maison à l'heure du repas.

groupe programme ont reçu une orientation (soit à un CEC ou au téléphone). Puisque les séances téléphoniques n'ont commencé que plusieurs mois après le lancement du projet (en novembre 1995), le taux d'orientation est plus faible pour les membres du groupe programme recrutés au cours des premiers mois de l'inscription de l'échantillon. De plus, au fur et à mesure que le nombre de séances téléphoniques augmentait, le personnel du PSR devenait surchargé et croulait sous le poids des appels⁸. Un employé supplémentaire a alors été affecté au PSR afin d'aider à éliminer l'arriéré. Cependant, en raison de la période de recherche d'emploi assez courte des réitérants, il est devenu particulièrement difficile d'effectuer tous les appels en retard avant que la période d'admissibilité au supplément ne prenne fin. Par conséquent, le taux d'orientation des réitérants est plus faible que celui des travailleurs déplacés.

Figure 6.2 : Taux d'orientation cumulatifs, par semaine, après le début de la recherche d'emploi



Source : dossiers du SIGP en date du 28 février 1997.

Les séances d'orientation suivaient un scénario, pour qu'on donne le même message à tous les membres du groupe programme. Néanmoins, la portée des séances d'orientation par téléphone était assez limitée, étant donné que le personnel ne disposait que de quelques instants pour expliquer le PSR. Par conséquent, le scénario faisait ressortir les plus importantes caractéristiques du programme, telles que la fin de la période de recherche d'emploi, les exigences pour déclencher le supplément, les directives pour recevoir des versements et l'utilisation d'un numéro sans frais pour obtenir des renseignements supplémentaires⁹.

La différence du niveau d'intérêt à l'égard du PSR entre les travailleurs déplacés et les réitérants est clairement ressortie au cours des séances d'orientation téléphoniques. Les réitérants acceptaient l'information au sujet du programme, mais exprimaient ouvertement

⁸Le nombre de chômeurs devenus admissibles au PSR a augmenté considérablement au cours de l'automne 1995, quand les neuf CEC ont commencé à inscrire régulièrement des participants au projet.

⁹Quelques mois après le début du programme, le personnel de recherche de la SRSA a assisté aux séances d'orientation téléphoniques données par le personnel affecté à l'administration du PSR afin d'écouter le message et de constater la façon dont il était transmis. À la suite de ces visites, on a réorganisé et perfectionné le scénario. On a ajouté davantage de détails au sujet des types d'emplois qui permettaient de déclencher un supplément. De plus, on a changé le débit; on a demandé au personnel de parler plus lentement afin de mettre l'accent sur les points clés. Ainsi, il était plus probable que le message soit mieux compris.

leur manque d'intérêt à son égard. Comparativement, la plupart des travailleurs déplacés semblaient s'intéresser au programme, même si leurs questions étaient axées sur la recherche d'un emploi plutôt que sur des précisions au sujet du supplément. Les séances d'orientation téléphoniques avec les travailleurs déplacés étaient plus longues, parce que ces derniers posaient plus de questions sur le projet. Par surcroît, leur manque d'expérience du système d'assurance-chômage était évident. Ils se demandaient surtout si le déclenchement du supplément influencerait leurs prestations d'a.-c., s'ils devaient clore leur demande de prestations et ce qui se produirait s'ils perdaient leur emploi et devaient présenter de nouveau une demande d'a.-c.

Sources de confusion au sujet du PSR

Grâce aux séances d'orientation, le personnel a eu l'occasion de relever des sources de confusion au sujet du PSR. Voici certaines caractéristiques du programme sur lesquelles les participants se sont fréquemment mépris :

- **déclenchement du supplément sans perte de revenu.** Plusieurs membres du groupe programme ne comprenaient pas qu'ils pouvaient déclencher un supplément même s'ils trouvaient un emploi qui n'était pas moins rémunérateur que leur dernier emploi. Dans le scénario d'orientation modifié, les employés accentuaient fortement l'aspect « assurance » du programme. En dénichant un tel emploi, les membres du groupe programme pouvaient ouvrir la « fenêtre d'admissibilité » au supplément afin qu'ils aient toujours droit aux versements si, plus tard, leurs revenus s'avéraient moins élevés que leurs revenus précédents;
- **définition du travail à temps plein.** Certains participants ne savaient pas que le PSR définissait un emploi à temps plein comme un emploi comptant un minimum de seulement 30 heures de travail par semaine. Ils croyaient qu'ils devaient travailler au moins 40 heures par semaine pour occuper un emploi à temps plein;
- **admissibilité grâce à un emploi temporaire.** Quelques participants croyaient que des emplois à court terme ne donnaient pas droit au supplément, même s'ils répondaient aux exigences relatives aux heures et à la rémunération minimales. Ils pensaient plutôt qu'ils devaient occuper un poste permanent;
- **délais du PSR.** La plupart des membres du groupe programme semblaient comprendre qu'ils devaient trouver un nouvel emploi avant la fin de la période de recherche pour être admissibles au supplément. Cependant, certains s'expliquaient mal que les périodes de recherche d'emploi et de supplément débutaient au même moment, et que pendant qu'ils cherchaient un emploi, ils écoulaient une partie de leur période d'admissibilité de deux ans.

Lettre de rappel et deuxième brochure au sujet du programme

Les lettres de rappel ont été postées quatre semaines après l'envoi de la lettre notifiative originale aux réitérants, et deux mois après que la lettre notifiative ait été envoyée aux travailleurs déplacés. Ces lettres ont été acheminées uniquement aux membres du groupe programme qui n'avaient pas encore déclenché le supplément. Elles visaient à les informer

qu'ils étaient encore admissibles au supplément et à leur rappeler la date de clôture de leur période de recherche d'emploi. Ces lettres étaient accompagnées d'une deuxième brochure qui répondait aux douze questions posées le plus fréquemment au sujet du PSR¹⁰.

DÉCLENCHEMENT ET VERSEMENT DU SUPPLÉMENT

Les étapes finales du processus du PSR consistaient à déclencher le supplément et à faire des versements. Elles avaient pour but de verser un montant précis en fonction des heures de travail et des revenus des participants, d'assurer la confidentialité des participants et de justifier l'emploi des fonds.

Déclenchement du supplément

Lorsque les membres du groupe programme trouvaient un emploi qui leur donnait droit au supplément, ils pouvaient en déclencher le versement en appelant le bureau payeur du PSR à Halifax. Le personnel du projet passait alors en revue les exigences de déclenchement avec les participants et leur postait ensuite une trousse de déclenchement¹¹. En général, les participants retournaient leur trousse dûment remplie au bureau payeur du PSR dans les trois semaines. Si, par la suite, les participants changeaient d'emploi ou subissaient une interruption d'emploi, ils devaient remplir une nouvelle trousse de déclenchement.

Les revenus et l'emploi étaient déclarés volontairement par ceux qui présentaient une demande de versement du supplément, mais cette information devait être adéquatement documentée en y joignant les talons de chèque de paye des employeurs.

Au cours de discussions, la plupart des participants ont affirmé qu'ils trouvaient les formules de déclenchement du PSR faciles à remplir. Toutefois, le personnel affecté au projet a relevé de nombreuses erreurs. Voici les plus courantes : omettre de signer *l'Entente de participation au projet*, remplir le relevé du supplément incorrectement, oublier de remplir la formule de déduction d'impôt et négliger de présenter tous les documents requis. Les trousse de déclenchement incomplètes étaient retournées sur-le-champ aux participants aux fins de correction.

Une fois le projet entamé, le personnel du PSR a commencé à appeler régulièrement les participants qui avaient demandé une trousse de déclenchement mais ne l'avaient pas renvoyée, ou avaient soumis des relevés erronés. Ces appels avaient pour but de déterminer si les participants avaient besoin d'aide pour remplir la documentation et de les aider à éviter des erreurs précédentes. Ces appels de suivi ont permis de réduire quelque peu le taux d'erreurs. Cependant, malgré ces appels, peu de gens ont retourné leur trousse. La plupart des personnes qui n'ont pas renvoyé leur trousse ne satisfaisaient pas aux exigences d'emploi (p. ex. elles n'ont pas obtenu l'emploi escompté, ou elles effectuaient moins d'heures qu'elles avaient prévues et ces heures ne suffisaient pas à respecter la règle de 30 heures du PSR).

¹⁰Les questions dans la brochure ont été compilées à partir de questions réelles posées par les participants ayant composé le numéro d'information sans frais.

¹¹La trousse de déclenchement contenait une *Formule d'inscription pour un emploi* (pour consigner les renseignements au sujet de l'emploi admissible), une *Entente de participation au projet* (pour certifier que le participant comprenait les règles régissant la réception du supplément et pour permettre le partage de données avec DRHC et Revenu Canada), un premier relevé (pour indiquer les heures de travail et le salaire brut du participant au cours de la période de rémunération donnant droit au supplément), une formule TD1 de Revenu Canada (pour recueillir des renseignements afin de retenir le montant exact d'impôt sur le revenu du montant du supplément), une *Formule de dépôt direct* et un *Guide d'instructions*.

D'autres ont dit au personnel qu'ils gagnaient plus d'argent que dans leur emploi précédent ou que leur perte de revenus était si faible que le supplément ne leur donnerait pas grand chose. Peu importe la raison, ces personnes croyaient que le supplément ne leur profiterait pas suffisamment pour qu'elles s'attardent à remplir les documents requis.

Versement du supplément

Les versements du supplément ne pouvaient commencer jusqu'à ce que toutes les données requises aient été introduites dans le système de paiement du PSR. Lorsqu'un participant était jugé admissible au supplément, les versements pouvaient être faits pour les périodes pendant lesquelles il était admissible. On envoyait ensuite aux participants des relevés pour une période de six mois contenant des renseignements pré-imprimés au sujet de leur employeur. Pour présenter une demande continue, ils n'avaient qu'à remplir un relevé pour chaque talon de chèque de paye et à l'envoyer au bureau payeur du PSR avec une copie du talon. Le relevé contenait l'information nécessaire pour vérifier que les conditions du programme étaient remplies et pour calculer le montant du supplément. En général, cette information, telle que les heures de travail rémunérées et le salaire brut, pouvait être copiée par les participants directement à partir de leur talon de chèque. Le personnel du PSR utilisait ensuite le talon pour vérifier l'information signalée sur le relevé avant de l'introduire au système de paiement¹².

Le système de paiement sert à calculer quel sera le versement du supplément pour chaque relevé. Le système vérifie tout d'abord si le participant a reçu au moins le salaire minimum et s'il a travaillé au moins trente heures par semaine. La vérification du salaire minimum est assez simple¹³. Toutefois, il s'avère plus complexe de vérifier l'exigence de 30 heures de travail par semaine.

On utilise un processus en deux étapes pour vérifier les heures de travail. La première étape consiste à vérifier si la personne a travaillé pendant 60 heures ou plus au cours de la période de deux semaines; le cas échéant, elle satisfait à l'exigence¹⁴. Si moins de 60 heures sont signalées pour la période de référence de deux semaines, le système analyse individuellement chaque semaine afin de déterminer si le participant satisfait à l'exigence de

¹²De plus, la SRSA a mis au point un système de classification des talons de chèque visant à réduire au minimum la fraude. Le personnel accordait une note d'un à quatre quant à la qualité de la documentation présentée par les participants pour justifier leur emploi et leur salaire. (Ces documents allaient des talons de chèque manuscrits, sur lesquels on ne retrouvait ni le nom de l'employeur ni le nom de l'employé, aux talons de chèque détaillés produits par un système de paye automatisé). En fonction de la note accordée, le personnel déterminait si des mesures supplémentaires étaient requises pour vérifier la légitimité de la demande de supplément. Dans l'ensemble, près de 75 p. 100 de la documentation présentée jusqu'à maintenant a été jugée acceptable et n'exigeait pas d'examen plus minutieux. Dans les autres cas, on demandait aux participants de donner des renseignements supplémentaires pour vérifier leur emploi et dans certains cas, le personnel affecté au projet a communiqué directement avec les employeurs pour obtenir de l'information additionnelle.

¹³Le système calcule le taux horaire (le salaire brut divisé par les heures totales) et vérifie si ce chiffre se situe au même niveau ou au-dessus du salaire minimum pour la province dans laquelle le participant travaille.

¹⁴Un aspect important dont on a tenu compte lorsqu'on a mis au point ce système était le choix d'une période de référence appropriée, c.-à-d. le nombre de semaines ou de périodes de paye à inclure afin de déterminer si un participant satisfaisait à l'exigence de 30 heures de travail par semaine du projet et de calculer le montant du versement du supplément. La période de référence influence le capital des versements et la complexité du système de paiement. Le défi consistait à adopter une période qui s'adapterait à une variété de talons de chèque et qui correspondrait aux différents horaires de travail et fréquences de paye (c.-à-d. hebdomadaire, à la quinzaine, bimensuelle et mensuelle). Par le fait même, il devait également s'assurer que les participants qui avaient le même revenu mais différentes périodes de paye seraient traités équitablement. Le PSR a décidé d'utiliser une période de référence de deux semaines pour tous les participants. Ainsi, un participant pouvait satisfaire à l'exigence de 30 heures de travail par semaine en effectuant en moyenne 30 heures de travail par semaine sur une période de deux semaines (p. ex. en travaillant 30 heures par semaine chacune des deux semaines, ou en travaillant 15 heures une semaine et 45 heures l'autre semaine).

30 heures dans l'une ou l'autre des deux semaines; le cas échéant, le participant est admissible à recevoir le supplément pour cette semaine-là¹⁵.

Lorsque le système de paiement détermine que toutes les exigences du programme ont été remplies, il calcule le montant du supplément pour la période admissible. Pour les participants qui ont droit à deux semaines de versements, le salaire brut des deux semaines est déduit de ce que ce salaire aurait été pour une période de deux semaines dans l'emploi précédent (basé sur leur rémunération assurable de l'assurance-chômage). Le montant brut des versements est ensuite calculé et représente 75 p. 100 de cette différence, jusqu'à un maximum de 500 \$. Si le participant est admissible à une seule semaine de supplément, le calcul précédent est effectué uniquement pour cette semaine et représente un versement maximal de 250 \$. Le système calcule ensuite le versement net payable en déduisant l'impôt sur le revenu en fonction des renseignements donnés par le participant.

Les états de paye produisent un seul paiement par participant. Chaque participant reçoit le montant total payable en fonction de tous les relevés encore impayés au moment de l'état de paye. Les versements étaient effectués une fois par mois au cours de la première année du programme. Néanmoins, les états de paye sont maintenant préparés deux fois par mois afin que les participants qui tardent à présenter leurs relevés n'aient pas à attendre un mois complet avant de recevoir un versement. Les participants peuvent décider de recevoir leur versement par chèque dans le courrier ou par dépôt direct dans leur compte bancaire. Dans les deux cas, les états du supplément sont postés au participant, décrivant le calcul de leur versement et expliquant toute somme non versée (p. ex. en raison d'un nombre insuffisant d'heures). Les participants peuvent également composer un numéro sans frais s'ils ont des questions au sujet de leur versement.

¹⁵Prenons, par exemple, un participant qui a travaillé un total de 50 heures au cours des deux semaines : 15 heures la première semaine et 35 heures la deuxième. Ce participant échouerait la première vérification du système parce que les heures effectuées totalisent moins de 60 heures pour la période de deux semaines. Cependant, la deuxième vérification révélerait que le participant est admissible à un versement d'une semaine étant donné qu'il a travaillé 30 heures ou plus la deuxième semaine.

Chapitre 7 : Connaissance du Programme de supplément de revenu

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

Le présent chapitre vise donc à déterminer si le PSR remplit cette condition. Il examine à quel point les membres du groupe programme ont compris l'information donnée au sujet du programme et comment ils ont réagi à l'égard de cette information. On a puisé les données pour cette analyse d'une mini-enquête téléphonique effectuée auprès de 343 travailleurs déplacés et de 229 réitérants membres du groupe programme du PSR.

RÉSULTATS CLÉS

L'analyse des réponses à la mini-enquête révèle que le PSR s'est en effet avéré un test équitable d'un supplément de revenu de réemploi pour les raisons suivantes :

- l'information au sujet de l'offre du PSR a été reçue par un grand nombre de membres du groupe programme;
- selon les répondants, l'information était facile à comprendre et était très utile; et
- les répondants étaient bien renseignés au sujet du PSR et de l'assurance-chômage.

Par conséquent, les constatations ultérieures au sujet des impacts de l'offre de supplément sur l'emploi, les revenus, la réception des prestations d'a.-c. et autres résultats fourniront de l'information probante sur la valeur d'une telle méthode.

LA MINI-ENQUÊTE SUR LE PSR

Le but principal de la mini-enquête consistait à déterminer si les membres du groupe programme comprenaient le PSR suffisamment bien pour décider en toute connaissance de cause s'ils accepteraient le supplément ou resteraient au chômage. Il était également conçu pour établir dans quelle mesure les répondants connaissaient les exigences d'admissibilité du supplément du PSR.

Le tableau 7.1 décrit les quatre parties principales de la mini-enquête. La première partie demandait aux répondants quelles étaient leurs réactions à l'égard des brochures du PSR (décrites au chapitre 6), qui avaient été postées aux membres du groupe programme afin de les renseigner. La deuxième partie visait à déterminer à quel point les répondants pouvaient évaluer les avantages de l'offre du PSR et à quel point ils comprenaient les démarches à suivre pour avoir droit au supplément. La troisième partie portait sur le niveau de

compréhension de l'assurance-chômage des répondants. Cette information a servi de point de repère afin d'évaluer leur compréhension du PSR et déterminer s'ils saisissaient l'a.-c. et le PSR suffisamment bien pour faire un choix éclairé entre eux. La quatrième partie, qui venait clore l'enquête, comptait une série de questions visant à déterminer à quel point les répondants croyaient que le PSR avait influencé leur recherche d'emploi et s'ils prévoyaient utiliser le supplément.

Tableau 7.1 : Sujets traités dans la mini-enquête

<p>Partie 1 : Opinions au sujet des brochures du PSR</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciles à comprendre • information exhaustive • explication efficace du programme 	<p>Partie 3 : Connaissance de l'a.-c.</p> <ul style="list-style-type: none"> • taux d'indemnité de traitement • montant des prestations hebdomadaires • période maximale de réception des prestations • restrictions quant au revenu gagné
<p>Partie 2 : Connaissance du PSR</p> <ul style="list-style-type: none"> • aptitude à suppléer à une perte de revenus • période maximale de recherche d'emploi • période maximale de réception du supplément • exigence relative au travail à temps plein • exigence relative au nouvel employeur 	<p>Partie 4 : Effet ressenti du PSR sur</p> <ul style="list-style-type: none"> • la rapidité de la recherche d'emploi • l'intensité de la recherche d'emploi • l'empressement à essayer un nouveau type d'emploi • l'empressement à accepter un emploi moins rémunérateur • la probabilité d'utilisation du supplément

Comme le démontre le tableau 7.1, la mini-enquête a été effectuée, en moyenne, sept semaines après la répartition au hasard des travailleurs déplacés et environ cinq semaines après la répartition des réitérants, soit deux semaines après que les membres types du groupe programme avaient suivi la séance d'orientation du PSR, quinze semaines après que les travailleurs déplacés avaient présenté une demande d'adhésion au PSR et dix semaines après que les réitérants avaient présenté leur demande¹.

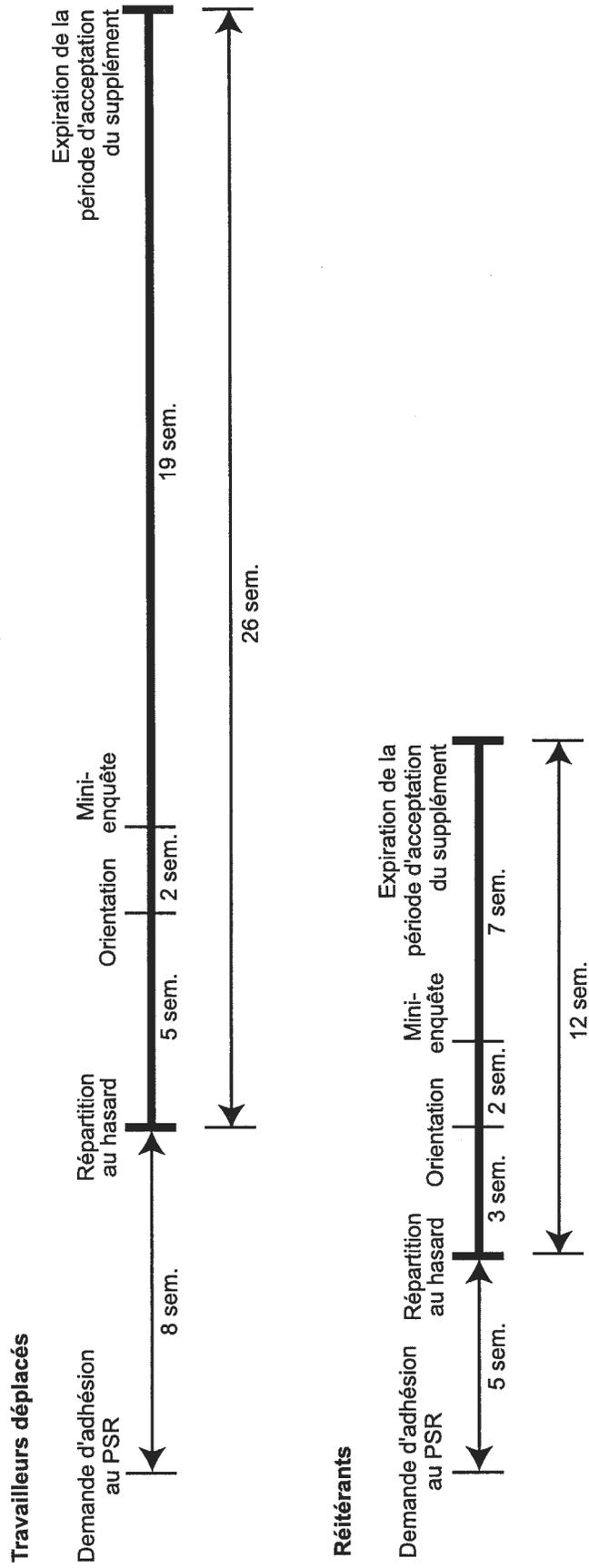
L'ÉCHANTILLON DE LA MINI-ENQUÊTE

Dans le cadre de la mini-enquête, on a tenté d'interviewer les 399 travailleurs déplacés qui avaient été répartis au hasard au groupe programme entre le 4 décembre 1995 et le 5 janvier 1996, ainsi que les 250 réitérants qui avaient été répartis au hasard au groupe programme entre le 18 décembre 1995 et le 12 janvier 1996. Le tableau 7.2 montre la distribution des membres de l'échantillon dans l'ensemble des centres participant à l'étude ainsi que le taux de réponse à chaque centre. Les taux de réponse étaient élevés : de 86 p. 100 pour les travailleurs déplacés et 92 p. 100 pour les réitérants². De plus, ils étaient supérieurs à 80 p. 100 à tous les centres.

¹Le moment où se sont produites ces étapes pour les répondants à la mini-enquête variait quelque peu du moment où elles se sont produites pour l'échantillon total de l'étude (voir les chapitres 4 et 6).

²Le taux de réponse est un peu plus faible pour les travailleurs déplacés que pour les réitérants étant donné que le suivi de l'enquête s'est terminé au même moment pour les deux groupes (afin de cesser toutes les activités reliées à l'enquête et ainsi, éviter des coûts supplémentaires), même si l'inscription des membres de l'échantillon a pris fin plus tôt pour les réitérants. Ainsi, on disposait de plus de temps pour assurer le suivi auprès des derniers réitérants échantillonnés comparativement aux derniers travailleurs déplacés. Cependant, le suivi à l'enquête a pris fin uniquement après qu'au moins 80 p. 100 des membres des deux groupes avaient été interviewés.

Figure 7.1 : Calendrier de distribution de l'information sur le PSR^a



^aLes lignes temporelles représentent l'expérience moyenne de chaque groupe de répondants à la mini-enquête.

Tableau 7.2 : Taille de l'échantillon et taux de réponse de la mini-enquête

Centre	Échantillon-cible	Enquêtes effectuées	Taux de réponse (%)
Travailleurs déplacés			
Granby	28	26	93
Oshawa	159	140	88
Toronto	72	61	85
Winnipeg	59	48	81
Saskatoon	81	68	84
Total	399	343	86
Réitérants			
St. John's	99	87	88
Halifax	12	10	83
Moncton	80	76	95
Lévis	59	56	95
Total	250	229	92

L'échantillon de la mini-enquête comptait 343 travailleurs déplacés et 229 réitérants. Le tableau 7.3 compare leurs caractéristiques avec celles de leurs homologues de l'échantillon total de l'étude. Une analyse multidimensionnelle de ces caractéristiques a révélé qu'il existe une différence statistiquement significative entre les échantillons, tant pour les travailleurs déplacés que pour les réitérants³. Selon le tableau 7.3, ceci semble résulter du fait que l'échantillon de la mini-enquête contenait un plus grand pourcentage d'hommes que l'échantillon total de l'étude. Selon toute vraisemblance, toutes les autres divergences sont négligeables. Par conséquent, il n'existe aucune différence systémique et généralisée qui laisserait supposer des incohérences flagrantes entre les deux échantillons. De là, il semble raisonnable de s'attendre que les résultats de la mini-enquête approchent le niveau de connaissance probable du PSR de l'échantillon total de l'étude.

EXPOSITION AUX SOURCES D'INFORMATION DU PSR

La grande majorité des répondants à la mini-enquête ont été exposés à l'une des sources d'information de base au sujet du PSR (une brochure ou une séance d'orientation), mais très peu d'entre eux avaient été mis directement en présence du programme en déclenchant un supplément avant la mini-enquête. (Voir la partie supérieure du tableau 7.4).

³Cette analyse a été basée sur une régression des moindres carrés estimée séparément pour les travailleurs déplacés et les réitérants. La variable dépendante pour chaque régression était une variable fictive qui indiquait si un participant faisait partie de l'échantillon de la mini-enquête *et* de l'échantillon total de l'étude, ou *uniquement* de l'échantillon total de l'étude. Les variables indépendantes étaient définies pour chacune des caractéristiques énumérées au tableau 7.3. Les tests F ont indiqué que la capacité globale d'explication de la régression était statistiquement significative, bien au-dessus du niveau de 0,05 pour les travailleurs déplacés et les réitérants. Ces constatations rejettent l'hypothèse nulle d'une absence de différence entre l'échantillon de la mini-enquête et l'échantillon total de l'étude. Néanmoins, l'existence de différences statistiquement significatives entre les deux échantillons ne signifie pas nécessairement que ces différences sont significativement importantes. Elles indiquent tout simplement que les deux échantillons ne proviennent probablement pas de populations *identiques*.

Par exemple, près de neuf répondants à la mini-enquête sur dix se rappelaient avoir reçu une brochure sur le PSR⁴ et plus de huit répondants sur dix avaient reçu une orientation du PSR⁵. Sept répondants sur dix ont été exposés à ces deux sources d'information et presque tous les répondants ont été mis en présence d'au moins une de ces sources. D'autre part, seulement environ 10 p. 100 des travailleurs déplacés et 3 p. 100 des réitérants qui ont répondu à la mini-enquête avaient obtenu des renseignements supplémentaires en déclenchant un supplément avant la tenue de l'enquête.

Tableau 7.3 : Comparaison des répondants à la mini-enquête et de l'échantillon total de l'étude

	Travailleurs déplacés		Réitérants	
	Répondants à la mini-enquête	Échantillon total de l'étude	Répondants à la mini-enquête	Échantillon total de l'étude
Centre (%)				
Granby	8	7	s.o.	s.o.
Oshawa	41	36	s.o.	s.o.
Toronto	18	22	s.o.	s.o.
Winnipeg	14	16	s.o.	s.o.
Saskatoon	20	20	s.o.	s.o.
St. John's	s.o.	s.o.	38	45
Halifax	s.o.	s.o.	4	9
Moncton	s.o.	s.o.	33	25
Lévis	s.o.	s.o.	24	22
Sexe (%)				
Homme	43	51	80	64
Femme	57	49	20	36
Âge (%)				
Moins de 20 ans	1	0	0	0
De 20 à 24 ans	9	7	3	3
De 25 à 34 ans	31	32	27	28
De 35 à 44 ans	29	29	34	33
De 45 à 54 ans	20	20	20	25
55 ans et plus	11	11	15	11
<i>Âge moyen (années)</i>	39	39	41	41
Niveau de scolarité le plus élevé (%)				
Études universitaires	16	15	5	8
Études collégiales	16	16	4	8
Études secondaires	46	46	43	46
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	22	24	47	38
Langue maternelle (%)				
Anglais	92	93	75	76
Français	8	7	25	24
Nombre de personnes dans le ménage (%)				
Une	16	19	13	13
Deux	31	31	24	26
Trois	23	20	24	23
Quatre personnes ou plus	30	30	40	38

⁴Cette information est tirée des réponses à la mini-enquête.

⁵Cette information est tirée du système de repérage des projets du PSR.

Tableau 7.3 : Comparaison des répondants à la mini-enquête et de l'échantillon total de l'étude (suite)

	Travailleurs déplacés		Réitérants	
	Répondants à la mini-enquête	Échantillon total de l'étude	Répondants à la mini-enquête	Échantillon total de l'étude
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage (%)				
Un adulte	34	37	35	35
Deux adultes	56	56	57	57
Trois adultes	7	6	6	5
Quatre adultes ou plus	3	2	2	2
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)				
Moins d'un an	20	16	29	28
D'un à deux ans	14	14	9	10
De trois à cinq ans	24	26	17	18
De six à neuf ans	21	22	22	20
Dix ans et plus	21	21	23	25
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	6	7	6	6
Attentes quant au rappel au travail (%)				
Ne s'attendait pas à un rappel	71	66	3	5
S'attendait à un rappel, aucune date précise	18	21	73	65
S'attendait à un rappel, date précise	3	6	17	23
Incertain	8	7	6	6
Moyenne de la rémunération assurable hebdomadaire précédente (%)				
Moins de 200 \$	3	3	1	4
De 200 \$ à 399 \$	23	22	22	26
De 400 \$ à 599 \$	31	32	36	36
De 600 \$ à 799 \$	28	28	31	26
De 800 \$ au maximum ^a	15	16	10	9
<i>Rémunération assurable hebdomadaire moyenne (\$)</i>	554	558	551	519
Montant des prestations d'a.-c. hebdomadaires (%)				
Moins de 100 \$	2	1	0	2
De 100 \$ à 199 \$	17	16	13	20
De 200 \$ à 299 \$	30	29	37	34
De 300 \$ à 399 \$	25	28	29	24
400 \$ et plus	26	26	21	20
<i>Montant moyen des prestations (\$)</i>	306	306	304	287
Nombre de semaines de prestations d'a.-c. (%)				
Moins de 20 semaines	1	1	2	1
De 20 à 29 semaines	13	16	67	52
De 30 à 39 semaines	21	20	26	38
40 semaines ou plus	65	63	5	9
<i>Nombre moyen de semaines de prestations</i>	39	38	28	30
Indemnité de cessation d'emploi (%)	34	31	s.o.	s.o.
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)	18	21	26	38
Renouvellement d'a.-c. (%)	s.o.	s.o.	8	8

^aAu cours de la période d'inscription de l'échantillon, la rémunération hebdomadaire assurable maximale est passée de 815 \$ en 1995 à 845 \$ en 1996.

Tableau 7.4 : Exposition des répondants à la mini-enquête aux sources d'information du PSR

	Travailleurs déplacés	Réitérants
Sources d'information du PSR		
<i>Pourcentage de répondants qui :</i>		
Ont reçu une brochure	88	87
Ont reçu une séance d'orientation	81	86
Ont effectué un déclenchement ^a	10	3
<i>Pourcentage de répondants qui :</i>		
Ont reçu une brochure et une séance d'orientation	71	74
Ont reçu une brochure et ont effectué un déclenchement	9	3
Ont reçu une séance d'orientation et ont effectué un déclenchement	6	1
<i>Pourcentage de répondants qui ont été exposés à :</i>		
Toutes les sources ci-dessus	6	1
Deux sources ou plus ci-dessus	76	75
Une source ou plus ci-dessus	97	99
Aucune de ces sources	3	1
Destinataires des brochures		
<i>Pourcentage de répondants qui croyaient :</i>		
Que les brochures étaient faciles à comprendre	94	91
Que les brochures contenaient suffisamment d'information au sujet du PSR	92	85
Que les brochures expliquaient efficacement le PSR	92	88
<i>Pourcentage de répondants qui ont donné :</i>		
Toutes les raisons ci-dessus	90	83
Deux ou plus des raisons ci-dessus	94	90
Une ou plus des raisons ci-dessus	95	92
Aucune de ces raisons	5	8

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

Parmi les membres du groupe programme faisant partie de l'échantillon total de l'étude, 73 p. 100 des travailleurs déplacés et 66 p. 100 des réitérants ont reçu une orientation au sujet du PSR. Ainsi, le taux d'orientation des répondants à la mini-enquête était un peu plus élevé que ce même taux pour leurs homologues du groupe programme faisant partie de l'échantillon total de l'étude. Il est donc possible que les résultats de la mini-enquête surestiment le niveau de connaissance du PSR pour le groupe programme de l'échantillon total. Mais il est peu probable que cette erreur soit significative, pour deux raisons. Premièrement, la séance d'orientation représentait une seule des sources d'information au sujet du PSR et elle était très brève (les séances téléphoniques ne duraient que quelques minutes). Deuxièmement, même parmi le groupe programme de l'échantillon total, le pourcentage des membres qui ont reçu une orientation était assez élevé.

Par contre, en ce qui a trait aux réitérants, l'écart entre le taux d'orientation des répondants à la mini-enquête et celui des membres du groupe programme de l'échantillon était particulièrement important. Ainsi, il y a de plus grandes chances que les constatations de la

mini-enquête surestiment la connaissance du PSR des réitérants faisant partie du groupe programme de l'échantillon total. Néanmoins, les résultats énoncés plus loin dans ce chapitre concernant le lien entre la réception d'une orientation et la connaissance du PSR laissent deviner que la différence entre ces taux d'orientation n'est pas assez importante en ce qui a trait à la connaissance du PSR pour peser sur les conclusions de base de ce chapitre.

Le tableau 7.4 démontre également que la vaste majorité des répondants à la mini-enquête étaient très satisfaits des renseignements donnés dans la brochure du PSR. Neuf répondants sur dix qui se rappelaient avoir reçu une brochure croyaient qu'elle était facile à comprendre. Un pourcentage semblable de répondants étaient d'avis que la brochure contenait suffisamment de renseignements au sujet du PSR. De même, un pourcentage équivalent de répondants pensaient que la brochure avait expliqué efficacement le PSR⁶. Entre huit et neuf répondants sur dix étaient d'accord avec tous ces énoncés, tandis que moins d'un répondant sur dix n'était d'accord avec aucun de ces énoncés.

CONNAISSANCE DU PSR

Dans l'ensemble, les répondants à la mini-enquête possédaient une bonne connaissance pratique du PSR. Cependant, les travailleurs déplacés étaient un peu mieux renseignés que les réitérants (voir le tableau 7.5). Par exemple, neuf travailleurs déplacés sur dix et huit réitérants sur dix savaient qu'ils devaient travailler un nombre minimum d'heures par semaine pour avoir droit au supplément. Ils étaient également au courant qu'ils pouvaient recevoir des versements uniquement pendant une période limitée. Sept répondants sur dix savaient dans quel mois se terminait leur période de recherche d'emploi. Par surcroît, neuf travailleurs déplacés sur dix et huit réitérants sur dix connaissaient au moins deux conditions de base du PSR, et pour ainsi dire tous les répondants des deux groupes connaissaient au moins l'une de ces conditions.

Le tableau 7.5 indique également que les répondants à la mini-enquête avaient une connaissance moins étendue des détails précis du PSR que de ses conditions de base, bien entendu. Néanmoins, ils possédaient en général une assez bonne connaissance, même des détails du modèle du programme. Par exemple, cinq répondants sur dix savaient le nombre exact de semaines de leur période de recherche d'emploi (26 semaines pour les travailleurs déplacés et 12 semaines pour les réitérants). Quelques répondants de plus savaient que, pour recevoir le supplément, ils devaient travailler à temps plein et qu'ils pouvaient recevoir des versements pendant un maximum de deux ans. Environ six répondants sur dix connaissaient au moins deux de ces détails précis.

La partie inférieure du tableau 7.5 prouve encore une fois que les répondants à la mini-enquête possédaient une bonne connaissance pratique du PSR. Huit répondants sur dix savaient que le PSR offrait de l'argent supplémentaire s'ils trouvaient un nouvel emploi, mais n'offrait aucune aide pour la recherche d'un emploi. Huit travailleurs déplacés sur dix et sept réitérants sur dix savaient qu'ils pouvaient recevoir un supplément seulement pour occuper un emploi moins rémunérateur que leur dernier emploi, et que le supplément était conçu pour compenser une partie de la perte de revenus au réemploi. Sept répondants sur dix savaient qu'ils n'avaient pas droit au supplément s'ils retournaient travailler pour leur ancien

⁶Ces questions au sujet de l'orientation du PSR n'étaient pas posées dans la mini-enquête.

employeur. Neuf travailleurs déplacés sur dix et huit réitérants sur dix connaissaient au moins deux de ces conditions supplémentaires du PSR.

Tableau 7.5 : Connaissance du PSR

	Travailleurs déplacés	Réitérants
Conditions de base du PSR		
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>		
Avant quel mois ils devaient trouver un emploi	69	71
Qu'ils devaient travailler un nombre minimum d'heures par semaine pour avoir droit au supplément	88	76
Que la période de réception du supplément était limitée	90	80
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>		
Toutes les conditions ci-dessus	59	48
Deux des conditions ci-dessus ou plus	90	83
Une des conditions ci-dessus ou plus	99	96
Aucune de ces conditions	1	4
Détails précis au sujet des conditions de base du PSR		
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>		
Sur combien de semaines s'échelonnait leur période de recherche d'emploi	55	48
Qu'ils devaient travailler à temps plein pour recevoir un supplément	67	59
Qu'ils pouvaient recevoir un supplément pendant au plus deux ans	58	60
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>		
Toutes les conditions ci-dessus	30	25
Deux des conditions ci-dessus ou plus	64	58
Une des conditions ci-dessus ou plus	87	85
Aucune de ces conditions	13	15
Autres conditions du PSR		
<i>Pourcentage de répondants qui savaient :</i>		
Que le PSR offrait de l'argent supplémentaire pour retourner au travail, mais ne montrait pas comment trouver un emploi	85	76
Qu'ils pouvaient recevoir un supplément uniquement pour un emploi moins rémunérateur que le dernier emploi	83	67
Que le supplément compensait uniquement une partie de toute perte de revenu	80	69
Qu'ils ne pouvaient recevoir le supplément s'ils retournaient travailler pour leur ancien employeur	73	68
<i>Pourcentage de répondants qui connaissaient :</i>		
Toutes les conditions ci-dessus	46	36
Trois des conditions ci-dessus ou plus	81	64
Deux des conditions ci-dessus ou plus	94	85
Une des conditions ci-dessus ou plus	99	96
Aucune de ces conditions	1	4

CONNAISSANCE DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Afin de décider de façon éclairée s'ils devaient essayer de se trouver un emploi admissible au supplément ou s'ils devaient continuer à recevoir des prestations d'a.-c., les participants devaient également connaître les rouages de l'assurance-chômage. Pour mesurer cette

connaissance, plusieurs questions au sujet de l'assurance-chômage ont été incluses dans la mini-enquête. Le tableau 7.6 résume les réponses à ces questions.

Les répondants à la mini-enquête comprenaient clairement l'assurance-chômage, quoique les réitérants étaient un peu mieux renseignés à ce sujet que les travailleurs déplacés⁷. Par exemple, pour ainsi dire tous les répondants à la mini-enquête savaient que la période pendant laquelle ils pouvaient recevoir des prestations était limitée. Qui plus est, cinq répondants sur dix savaient pendant combien de temps ils pouvaient recevoir des prestations, à 10 p. 100 près. Ainsi, les répondants à la mini-enquête étaient au courant de la durée possible de leurs prestations d'assurance-chômage.

Tableau 7.6 : Connaissance de l'assurance-chômage

	Travailleurs déplacés	Réitérants
Pourcentage de répondants qui savaient :		
Que les prestations d'a.-c. ont une durée maximale	99	98
La date limite de leurs propres prestations, à 10 % près	55	54
Leur versement hebdomadaire d'a.-c., à 10 % près	51	73
Leur taux d'indemnité de traitement, à 5 points de pourcentage près	23	31
Qu'ils pouvaient toucher plus d'argent tout en recevant des prestations d'a.-c.	80	82
Pourcentage de répondants qui savaient :		
Tous les renseignements ci-dessus	10	11
Quatre des renseignements ci-dessus ou plus	38	48
Trois des renseignements ci-dessus ou plus	68	82
Deux des renseignements ci-dessus ou plus	94	96
Un des renseignements ci-dessus ou plus	100	99
Aucun de ces renseignements	0	1

Les répondants à la mini-enquête, particulièrement les réitérants, étaient également bien renseignés au sujet du montant de leurs prestations. Sept réitérants sur dix et cinq travailleurs déplacés sur dix connaissaient le montant de leurs prestations d'a.-c. hebdomadaires, à 10 p. 100 près. De là, ils savaient très bien combien d'argent ils pouvaient retirer de l'assurance-chômage, pendant qu'ils étaient au chômage. Par contre, un nombre inférieur de répondants connaissaient le rapport entre ces prestations et leur rémunération précédente (leur taux d'indemnité de traitement).

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

Tout compte fait, tous les répondants ont répondu correctement à au moins une question au sujet de l'assurance-chômage, la majorité de tous les répondants ont répondu correctement à au moins deux questions et huit réitérants sur dix et sept travailleurs déplacés sur dix ont répondu correctement à au moins trois questions.

⁷Cela témoigne probablement de la vaste expérience antérieure de l'a.-c. des réitérants.

RÉACTIONS À L'OFFRE DE SUPPLÉMENT

Dans le cadre de la mini-enquête, on a demandé aux répondants comment l'offre de supplément a pu influencer leur comportement relativement à la recherche d'emploi et s'ils prévoyaient accepter le supplément. Le tableau 7.7 résume leurs réponses à ces questions.

Tableau 7.7 : Réactions au PSR

	Travailleurs déplacés	Réitérants
Pourcentage de répondants ayant affirmé que le PSR les a poussés à :		
Chercher un emploi plus tôt	42	43
Consacrer plus de temps par semaine à la recherche d'un emploi	44	48
Envisager un nouveau genre d'emploi	65	59
Envisager un emploi moins rémunérateur	77	71
Pourcentage de répondants ayant déclaré qu'ils accepteraient probablement le supplément du PSR^a		
	69	52

^aComprend les répondants qui ont affirmé qu'il était très probable ou assez probable qu'ils acceptent le supplément.

L'effet principal du PSR sur le comportement à l'égard de la recherche d'emploi des membres du groupe programme consistait à élargir l'éventail des emplois qu'ils étaient prêts à envisager. Beaucoup plus de répondants à l'enquête croyaient que l'offre de supplément avait influencé le genre d'emploi qu'ils étaient prêts à envisager comparativement aux répondants qui pensaient qu'elle avait agi sur la rapidité ou l'intensité de leur recherche d'emploi à cet égard. Les réponses des travailleurs déplacés et des réitérants étaient assez semblables. Ces constatations sont comparables à celles présentées au chapitre 9, qui découlent de groupes de discussion formés d'un petit échantillon de travailleurs déplacés.

En revanche, les travailleurs déplacés étaient plus susceptibles que les réitérants d'accepter le supplément. Cette différence correspond à de nombreux résultats présentés plus loin dans ce rapport qui indiquent que les travailleurs déplacés s'intéressaient beaucoup plus au PSR que les réitérants. Néanmoins, le pourcentage de travailleurs déplacés et de réitérants qui prévoyaient accepter le supplément est beaucoup plus élevé que le pourcentage réel de répondants qui ont bel et bien accepté le supplément (voir le chapitre 8).

EXPOSITION AUX SOURCES D'INFORMATION DU PSR ET CONNAISSANCE DU PSR ET DE L'A.-C.

Les constatations de la mini-enquête permettent également de se pencher sur le lien entre l'exposition à des sources d'information précises du PSR et la connaissance du programme. Elles permettent également d'examiner les effets probables de chaque source d'information sur la connaissance du PSR⁸ et de valider la mesure de la connaissance du PSR.

⁸Les résultats de ces analyses sont biaisés uniquement parce qu'ils sont basés sur des données purement non-expérimentales.

La première étape de cette analyse consistait à établir des échelles de connaissance du PSR et de l'a.-c. à partir des réponses aux questions de la mini-enquête⁹. La note minimale possible pour chaque échelle était de zéro (aucune réponse correcte); la note maximale possible était de 14 points pour la connaissance du PSR, et de 10 points pour la connaissance de l'a.-c. La valeur moyenne de connaissance du PSR était de 9,9 points et l'erreur-type était de 2,9 points. La valeur moyenne de connaissance de l'a.-c. était de 6,3 points et l'erreur-type, 1,9 point.

L'analyse était basée sur un modèle à régression multiple, qui précisait chaque échelle de connaissance en tant que fonction exprimant l'exposition aux trois sources d'information du PSR, et définissait certaines caractéristiques individuelles de base. L'une des caractéristiques, l'âge, a été mesurée en tant que variable continue, en années. Toutes les autres caractéristiques ont été mesurées sous forme de catégories. Les caractéristiques de base comptant plusieurs catégories ont été définies à l'aide d'une variable distincte qui représentait chaque catégorie, et une catégorie a été exclue du modèle. Cette catégorie exclue a servi de point de repère afin d'interpréter les coefficients de régression pour les autres catégories¹⁰.

Le tableau 7.8 présente les résultats de cette analyse. Les deux premières colonnes énumèrent les coefficients de régression estimés pour le modèle de connaissance du PSR et leurs niveaux de signification respectifs¹¹. Les deux dernières colonnes mettent en lumière les résultats correspondant pour le modèle de connaissance de l'a.-c.

Le coefficient de 0,89 de la variable d'orientation indique que les répondants à la mini-enquête qui ont reçu une séance d'orientation avaient une note moyenne de connaissance du PSR de 0,89 point plus élevé que celle des autres répondants qui n'ont pas eu d'orientation, tous les autres facteurs du modèle étant constants. Il s'agit d'une différence assez marquée. De plus, cette différence est statistiquement très significative, c'est-à-dire qu'elle représente probablement une différence véritable, plutôt qu'un événement fortuit causé par une erreur d'échantillonnage aléatoire.

Le coefficient de régression de 2,04 pour la variable de la brochure est de deux fois supérieur à celui de la variable d'orientation. Cela signifie que les répondants à la mini-enquête qui se rappelaient avoir reçu une brochure ont obtenu 2,04 points de plus que ceux qui ne s'en rappelaient pas, tous les facteurs du modèle étant constants. Cet écart est très grand et statistiquement très significatif.

Le coefficient de régression de 1,22 pour la variable de déclenchement est également important et statistiquement significatif. Il indique que les quelques personnes qui avaient déclenché un supplément avant d'être interviewées pour la mini-enquête ont obtenu 1,22 point de plus que les autres sur l'échelle de connaissance du PSR, tous les autres facteurs du modèle étant constants.

⁹Ces échelles ont été élaborées par Marc Lachance de Statistique Canada et ont été validées à l'aide d'une analyse factorielle. On peut se procurer une description de l'élaboration de ces échelles de la SRSA sur demande.

¹⁰Les personnes n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires formaient la catégorie exclue pour les indicateurs d'instruction. Oshawa était la catégorie exclue pour l'indicateur des centres axés sur les travailleurs déplacés; St. John's était la catégorie exclue pour l'indicateur des centres axés sur les réitérants.

¹¹La signification statistique d'une estimation représente la probabilité conditionnelle d'une erreur d'inférence de type-1 (dans ce cas, cela signifie de faussement conclure qu'un coefficient de régression vrai n'équivaut pas à zéro quand, en réalité, il l'équivaut). Plus la probabilité de commettre une erreur de type-1 est petite, plus la signification statistique de l'estimation est élevée. Ainsi, un coefficient de régression qui est significatif au niveau 0,0001 est beaucoup plus significatif qu'un coefficient significatif au niveau 0,10. C'est souvent connu sous le nom de variable p.

Par conséquent, l'exposition à une source d'information du PSR a sensiblement contribué à la connaissance de l'offre de supplément. Cette conclusion doit cependant être nuancée étant donné que le lien de cause à effet sur lequel elle est basée est quelque peu ambiguë. Par exemple, l'interprétation du coefficient positif pour la variable de la brochure est obscurcie par le fait qu'il est basé sur si les répondants se rappelaient avoir reçu une brochure, non s'ils l'avaient réellement reçue. (Certains de ceux qui l'ont reçue ont peut-être oublié). Ainsi, il est également possible que les répondants à la mini-enquête qui étaient plus susceptibles de se rappeler de la brochure soient aussi plus susceptibles de se rappeler de l'information au sujet du PSR. Dans l'affirmative, le coefficient de régression positif pour la variable de la brochure surestime l'effet réel de la brochure sur la connaissance du PSR¹².

Tableau 7.8 : Facteurs reliés à la connaissance du PSR et de l'a.-c.

Facteur	Connaissance du PSR		Connaissance de l'a.-c.	
	Coefficient ^c	Signification	Coefficient ^c	Signification
Brochure	2,04***	0,000	0,24	0,323
Orientation	0,89***	0,004	0,47**	0,033
Déclenchement	1,22***	0,008	-0,35	0,279
Réitérant	-0,89**	0,027	0,47*	0,093
Âge (années)	-0,01	0,212	0,00	1,000
Femme	-0,44*	0,078	0,29	0,100
Indemnité de départ	0,34	0,284	-0,42*	0,057
Diplômé du secondaire	0,59**	0,034	0,24	0,219
Diplômé collégial	0,57	0,176	-0,07	0,818
Diplômé universitaire	1,33***	0,002	0,69**	0,019
Granby ^a	0,49	0,408	0,40	0,340
Toronto ^a	-0,71*	0,097	0,43	0,156
Winnipeg ^a	0,05	0,906	0,51	0,112
Saskatoon ^a	0,06	0,875	0,17	0,549
Halifax ^b	0,29	0,750	0,44	0,491
Moncton ^b	-0,33	0,447	0,46	0,130
Lévis ^b	0,81*	0,079	0,21	0,525
Coordonnée à l'origine	7,86***	0,000	5,11***	0,000

^aLes coefficients de centres pour les travailleurs déplacés sont relatifs au centre axé sur les travailleurs déplacés qui a été exclu, Oshawa.

^bLes coefficients de centres pour St. John's équivalent aux coefficients des réitérants. Les coefficients de centres pour les réitérants sont relatifs au centre axé sur les réitérants de St. John's.

^cLes coefficients de régression sont indiqués en fonction de l'échelle de connaissance du PSR (qui s'échelonne de 0 à 14 points) et de l'échelle de connaissance de l'a.-c. (qui s'échelonne de 0 à 10 points).

Nota : Les variables dépendantes sont des indicateurs de la connaissance du PSR et de la connaissance de l'a.-c. Il y avait 572 répondants.

Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : *** = 1 %; ** = 5 %; et * = 10 %.

L'interprétation du coefficient positif de la variable de déclenchement est compliquée par la possibilité que des participants qui s'intéressaient suffisamment au supplément pour le déclencher auraient également pu être suffisamment intéressés pour en apprendre davantage sur le PSR et s'en souvenir davantage que d'autres. Dans l'affirmative, le coefficient de la variable de déclenchement surestime l'effet réel du processus de déclenchement du supplément sur la connaissance du PSR.

¹²Il est également possible que le coefficient pour la variable de la brochure sous-estime cet effet. Cela aurait pu se produire si certains répondants avaient oublié qu'ils ont reçu la brochure mais se rappelaient de renseignements sur le PSR provenant de la brochure.

variable de déclenchement surestime l'effet réel du processus de déclenchement du supplément sur la connaissance du PSR.

Le résultat pour la variable d'orientation est moins ambigu. Tout d'abord, un important élément de chance a probablement contribué à déterminer qui a reçu une orientation et qui ne l'a pas reçue. Deuxièmement, même s'il existait des différences systémiques entre les personnes qu'on a réussi à joindre pour une orientation et celles qu'on n'a pas réussi à joindre, rien ne porte à croire que ces différences correspondent à des connaissances antérieures du PSR. Ainsi, il semble raisonnable de conclure qu'au moins une partie du coefficient positif de la variable d'orientation témoigne de l'effet réel de l'exposition à une orientation du PSR.

Peu importe les ambiguïtés relevées pour chaque coefficient distinct, la cohérence et la vraisemblance des propos des répondants aident à justifier la croyance que chaque source d'information a eu un effet positif distinct sur la connaissance du PSR.

En outre, le *modèle de relations* représenté par ces coefficients aide à confirmer la qualité (*fiabilité et validité*) de l'échelle de connaissance du PSR¹³. Pour toutes les raisons susmentionnées, on table sur un lien positif entre l'exposition à une source d'information du PSR et une bonne mesure de la connaissance du PSR. Si un tel lien n'avait pas été observé, on pourrait supposer que la mesure de la connaissance du PSR n'était pas fiable (elle ne contenait qu'une erreur aléatoire et par conséquent, ne mesurait rien) ou n'était pas valide (elle mesurait autre chose que la connaissance du PSR)¹⁴. Il est donc rassurant d'observer des liens positifs forts et statistiquement significatifs. Cela laisse entrevoir que l'échelle de connaissance du PSR est fiable tout autant que valide.

Les seuls autres coefficients statistiquement significatifs du modèle de connaissance du PSR étaient ceux du niveau de scolarité. Ils indiquent que la connaissance du PSR augmentait avec le niveau de scolarité, ce qui est tout à fait plausible. Par exemple, le coefficient de la variable des diplômés du secondaire indique que ces derniers (qui n'ont aucune autre formation) ont obtenu 0,59 point de plus que les répondants qui n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires; il vérifie donc l'exposition aux sources d'information du PSR et les caractéristiques de base individuelles. Le coefficient de 0,57 point pour la variable des diplômés du collège indique que ces derniers ont obtenu à peu près les mêmes notes que les diplômés du secondaire. Le coefficient de 1,33 pour la variable des diplômés universitaires indique que les notes relatives à la connaissance du PSR pour ce groupe étaient beaucoup plus élevées que celles de tout autre sous-groupe de l'éducation.

Il existait peu de différences statistiquement significatives en ce qui a trait à la connaissance du PSR parmi les centres d'étude sur les travailleurs déplacés, et le cas échéant,

¹³Cet argument représente une forme spéciale de « validité conceptuelle » pour une mesure, appelée « validité concourante et d'une fonction discriminante ».

¹⁴Une troisième interprétation possible de tels résultats nuls est que les sources d'information n'ont peut-être eu aucun effet sur la connaissance réelle du PSR. Pourtant, les biais possibles mentionnés ci-dessus laissent supposer que même si ces sources d'information n'ont eu aucun effet, il pourrait y avoir deux corrélations positives si la connaissance du PSR était mesurée adéquatement. Une corrélation positive serait prévue entre le souvenir de la réception de la brochure et une mesure efficace de la connaissance du PSR parce que les répondants qui se souvenaient de la brochure étaient plus susceptibles que d'autres de se rappeler du PSR. On pourrait également s'attendre à une corrélation positive entre le déclenchement du PSR et une mesure efficace de la connaissance du PSR, puisque les répondants qui étaient suffisamment motivés pour déclencher un supplément en connaissaient probablement plus que d'autres au sujet du PSR. Ainsi, même si ces facteurs tendent à embrouiller l'interprétation causale des liens observés, ils tendent à renforcer le test de qualité de la mesure de la connaissance du PSR.

elles l'étaient très peu¹⁵. Cela semble indiquer qu'il est possible de mettre en œuvre un programme de supplément de revenu qui offre l'information requise par les participants provenant d'environnements très variés. Cette conclusion peut également s'appliquer aux centres axés sur les réitérants.

Les résultats du modèle de connaissance de l'a.-c. laissent aussi supposer que les réponses à la mini-enquête mesurent de façon valide la connaissance du PSR. Selon le modèle, les réitérants étaient mieux renseignés au sujet de l'assurance-chômage que les travailleurs déplacés (probablement parce que les réitérants avaient une plus vaste expérience antérieure de l'a.-c.), mais moins bien informés au sujet du PSR. Ce résultat correspond à ce qu'on pourrait s'attendre des mesures valides du PSR et de l'a.-c.

De même, il existe un lien fort, cohérent et statistiquement significatif entre l'exposition aux trois sources d'information du PSR (la brochure, l'orientation et le déclenchement) et la connaissance réelle du PSR, tandis qu'il n'existe presque aucun lien entre l'exposition à ces sources d'information et la connaissance de l'a.-c.¹⁶ C'est à cela qu'on pourrait s'attendre si les deux échelles de connaissance représentaient véritablement différentes formes de connaissance.

En dernier lieu, le fait que les répondants à la mini-enquête qui sont les plus éduqués (particulièrement les diplômés universitaires) soient beaucoup mieux renseignés au sujet du PSR et de l'a.-c. indique que les deux échelles représentent bel et bien une forme de connaissance.

¹⁵En partie, cela pourrait dénoter de petits échantillons de la mini-enquête dans chaque centre. Cependant, parce que les différences observées en ce qui a trait à la connaissance du PSR dans l'ensemble des centres n'étaient pas marquées, il n'existe simplement aucune preuve de divergences importantes entre les centres.

¹⁶Le modeste lien statistiquement significatif entre l'exposition à l'orientation du PSR et la connaissance de l'a.-c. est à l'origine intrigante. Cependant, au cours des séances d'orientation, les travailleurs déplacés posaient parfois des questions au sujet de leurs prestations d'a.-c. et par conséquent, devenaient mieux renseignés au sujet de l'a.-c. Une autre possibilité est que le lien statistiquement significatif est survenu par pure chance.

Chapitre 8 : Taux d'acceptation du supplément

Le présent chapitre fait ressortir la mesure dans laquelle les prestataires à qui on a offert le supplément ont accepté cette offre, et examine les facteurs qui pourraient avoir influé sur cette décision.

À ce jour, les données sur le déclenchement du supplément par tous les réitérants sont complètes, puisque leur période de recherche d'emploi de douze semaines est maintenant terminée. Cependant, au moment de la rédaction du rapport, on recueillait encore des données semblables pour tous les travailleurs déplacés en raison de leur période de recherche d'emploi plus longue de 26 semaines. Par conséquent, les taux d'acceptation du supplément pour ce groupe ont été extrapolés¹. Néanmoins, puisque les données pour les 20 premières semaines avaient été recueillies pour 97 p. 100 des travailleurs déplacés et que les données pour la totalité des 26 semaines avaient été réunies pour 91 p. 100 d'entre eux, l'extrapolation de ces prévisions au-delà des données existantes s'est avérée minime.

RÉSULTATS CLÉS

Les résultats pour les travailleurs déplacés indiquent que :

- selon toute vraisemblance, 16 p. 100 d'entre eux accepteront leur offre de supplément avant la fin de leur période de recherche d'emploi de 26 semaines;
- les taux d'acceptation varieront de façon marquée entre les sous-groupes. En particulier :
 - les travailleurs déplacés qui prévoient être rappelés par leur employeur précédent seront moins susceptibles que d'autres d'accepter le supplément;
 - les travailleurs âgés seront moins portés que d'autres à accepter le supplément;
 - les travailleurs mis à pied d'un emploi peu rémunérateur seront moins susceptibles que d'autres d'accepter un supplément; et
 - différents centres récolteront différents taux d'acceptation du supplément.

Les résultats pour les réitérants démontrent que :

- à la fin de leur période de recherche d'emploi de 12 semaines, 3,8 p. 100 d'entre eux avaient accepté l'offre de supplément;
- les réitérants qui ne s'attendent pas à être rappelés par leur employeur précédent seront beaucoup plus enclins que d'autres à accepter le supplément, mais les taux d'acceptation varieront très peu entre les autres sous-groupes.

¹Les données partielles sur les antécédents de l'événement, telles que celles portant sur l'acceptation du supplément par les travailleurs déplacés, sont souvent qualifiées de « données censurées » (voir, p. ex., P.D. Allison, *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Date*, ou K. Yamaguchi, *Event History Analysis*).

Les résultats pour les travailleurs déplacés et les réitérants laissent croire que :

- les travailleurs qui déclenchent un supplément le font afin de compenser une perte de revenus de réemploi actuelle; peu de travailleurs déclenchent un supplément seulement pour prévenir une perte de revenus éventuelle.

En dernier lieu, les conclusions de ce chapitre et des chapitres précédents laissent entendre que :

- le PSR n'aura probablement aucun impact sur les réitérants;
- le PSR pourrait avoir un impact sur les travailleurs déplacés, mais il est encore trop tôt pour le savoir.

ÉVALUATION DE L'ACCEPTATION DU SUPPLÉMENT

Avant de commencer, il est important de souligner que les *taux d'acceptation du supplément* diffèrent des *impacts du supplément*. Les taux d'acceptation mesurent tout simplement le pourcentage des membres du groupe programme qui ont reçu un versement, tandis que les impacts font ressortir les changements dans le comportement à l'égard du marché du travail causés par l'offre de supplément.

Tel que mentionné plus tôt, afin d'évaluer les impacts du supplément, il faudra comparer la réussite sur le marché du travail des membres du groupe programme (à qui on a offert le supplément) et des membres du groupe témoin (qui n'ont reçu aucune offre). Grâce à la répartition au hasard, ces deux groupes sont semblables à tous égards, sauf en ce qui concerne cette offre. Ainsi, toute différence quant à leur réussite sur le marché du travail s'avérera une estimation valide de l'impact du supplément — ce qui s'est produit à cause de lui. Ces estimations seront présentées dans un rapport ultérieur lorsque nous disposerons des données de suivi relatives aux conséquences sur le comportement à l'égard du marché du travail.

Le fait que les membres du groupe programme aient reçu des versements du supplément ne signifie pas nécessairement que ces versements ont influencé leur comportement à l'égard du marché du travail. Par exemple, ils ont peut-être reçu un versement pour un emploi qu'ils auraient accepté de toute façon. De même, le fait qu'ils n'aient pas reçu de versements du supplément n'indique pas nécessairement que l'offre ne les a pas touchés. L'offre de supplément les a peut-être poussés à dénicher un nouvel emploi plus tôt, mais ce nouvel emploi ne suppose pas nécessairement une perte de revenus et par conséquent, serait inadmissible au supplément. Ainsi, sauf dans des situations extrêmes (par exemple, de très faibles taux d'acceptation du supplément), le pourcentage de membres du groupe programme qui ont reçu des versements révèle peut-être bien peu au sujet des impacts de ce supplément.

Voici des définitions de termes clés aux fins de l'analyse de l'acceptation du supplément :

- La **semaine de déclenchement du supplément** est la première semaine de réemploi qui permet à un membre du groupe programme de déclencher un supplément. Il s'agit de la semaine *pour laquelle* le supplément est déclenché, et non la semaine *pendant laquelle* il est déclenché². De là, les suppléments

²La différence entre ces deux moments tient compte de trois facteurs : le moment entre l'accomplissement du travail et la réception du paiement pour ce travail; le moment entre la réception du paiement et la demande de supplément; et le temps requis pour traiter la demande de supplément.

sont habituellement déclenchés plusieurs semaines après qu'ils sont « gagnés ».

- Le **taux de déclenchement du supplément** est le pourcentage de membres du groupe programme qui ont déclenché un supplément.
- La **première semaine de réception du supplément** est la première semaine d'emploi *pour laquelle* un versement est réellement reçu, et non la première semaine *pendant laquelle* il est reçu. C'est l'équivalent de la semaine de déclenchement du supplément, sauf dans les cas exceptionnels où un travailleur déclenche un supplément pour un emploi qui n'entraîne pas au début une perte de revenus donnant droit au supplément.
- Le **taux d'acceptation du supplément** est le pourcentage de membres du groupe programme qui déclenchent le supplément et reçoivent au moins un versement.
- Le **taux cumulatif d'acceptation du supplément** pour une semaine en particulier après le début de la période de recherche d'emploi est le pourcentage de membres du groupe programme qui ont reçu au moins un versement pour un réemploi survenu cette semaine-là, ou plus tôt. Par exemple, un taux cumulatif d'acceptation du supplément de 10 p. 100 pour la quinzième semaine signifie que 10 p. 100 des membres du groupe programme ont eu droit à un versement en fonction des revenus reçus à un certain moment au cours des quinze premières semaines après le début de la période de recherche d'emploi.

Étant donné qu'une majorité écrasante de travailleurs qui déclenchent un supplément reçoivent un versement (l'un entraîne presque toujours l'autre), les taux d'acceptation, plutôt que les taux de déclenchement, sont présentés dans le présent chapitre³. Le taux d'acceptation présenté est le taux cumulatif pour l'ensemble de la période de recherche d'emploi (soit 26 semaines après le début de la recherche d'emploi pour les travailleurs déplacés et 12 semaines pour les réitérants)⁴. Ce taux équivaut au pourcentage des membres du groupe programme qui ont reçu *au moins un versement du supplément* pour un emploi pendant leur période de recherche d'emploi⁵.

ACCEPTATION DU SUPPLÉMENT PENDANT LA PÉRIODE DE RECHERCHE D'EMPLOI

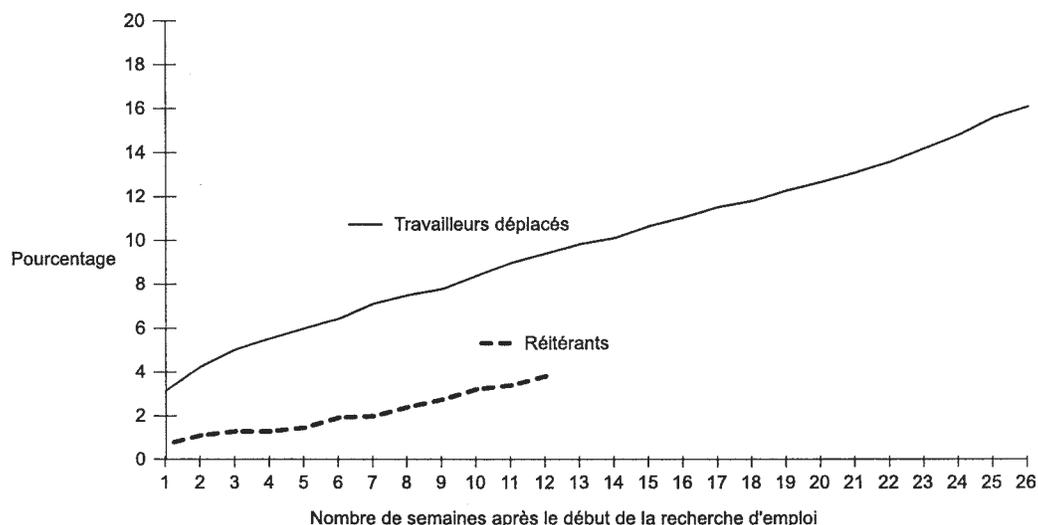
La figure 8.1 illustre les tendances d'acceptation du supplément avec le temps pour les travailleurs déplacés et les réitérants.

³ Environ 90,4 p. 100 des travailleurs déplacés et 71,7 p. 100 des réitérants qui ont déclenché un supplément ont reçu un versement pour des revenus gagnés au cours de leur période de recherche d'emploi.

⁴ Le présent chapitre tient uniquement à souligner si les membres de l'échantillon ont reçu ou non un versement, non le nombre de semaines pour lesquelles ils ont reçu un dollar ou le montant entier en dollars. Ces autres résultats seront examinés dans un rapport ultérieur, une fois les données de suivi adéquates réunies.

⁵ Étant donné que quelques membres du groupe programme ont déclenché un supplément sans recevoir de versement, le taux final d'acceptation du supplément pourrait être un peu plus élevé que le taux cumulatif pour la période de recherche d'emploi. Néanmoins, puisque seuls les travailleurs qui déclenchent un supplément peuvent recevoir un versement, le taux de déclenchement du supplément représente une limite supérieure du taux final d'acceptation du supplément.

Figure 8.1 : Acceptation prévue du supplément par les travailleurs déplacés et acceptation réelle du supplément par les réitérants pendant la période de recherche d'emploi



Comme on peut le constater, au départ, le pourcentage d'acceptation du supplément par les travailleurs déplacés a monté en flèche au cours de la première semaine après leur répartition au hasard, pour ensuite augmenter de façon plus lente et graduelle. Le boom initial (une augmentation de 3,2 points de pourcentage) signale probablement que certains travailleurs déplacés avaient déjà un nouvel emploi lorsque leur période de recherche d'emploi a débuté officiellement⁶. C'est possible, étant donné qu'il s'écoulait habituellement plusieurs semaines avant que les travailleurs qui s'étaient inscrits au PSR soient répartis au hasard⁷. S'ils trouvaient un emploi qui leur donnait droit à un supplément pendant cette période, ils pouvaient commencer à recevoir des versements presque immédiatement après leur répartition au groupe programme et après le début de leur période de recherche d'emploi.

La lente hausse de l'acceptation par la suite (soit des augmentations hebdomadaires d'un demi point de pourcentage ou moins) met probablement en lumière les facteurs qui ont empêché les travailleurs déplacés de retourner au travail : l'inaction à la suite du choc d'avoir été mis à pied; le manque de connaissances au sujet des nouvelles possibilités d'emploi; le désir de disposer du temps nécessaire pour réfléchir sur les objectifs d'emploi futurs; les difficultés à dénicher un nouvel emploi en raison des débouchés limités et de la forte concurrence; ou la réticence à transiger sur leurs attentes (du moins au départ) relativement aux emplois acceptables.

Une augmentation du taux hebdomadaire d'acceptation vers la fin de la période de recherche d'emploi était prévisible puisqu'on s'attendait à ce que la recherche devienne plus

⁶Les versements du supplément s'avéreraient un profit imprévu pour ceux dont le comportement sur le marché du travail n'a pas été influencé parce qu'ils étaient déjà prêts à accepter un emploi moins rémunérateur sans le supplément, et ont été en mesure d'en dénicher un rapidement. L'offre de supplément accroîtrait la réussite sur le marché du travail de ceux pour qui la perspective d'être réparti aléatoirement au groupe programme a contribué à augmenter la rapidité ou la probabilité de retourner au travail.

⁷Ce délai indique combien de temps s'est écoulé avant que les participants au PSR ne reçoivent leur premier versement de prestations d'a.-c. et ainsi, satisfassent au critère final d'admissibilité à la répartition au hasard. En moyenne, ce délai était de huit semaines pour les travailleurs déplacés et de sept semaines pour les réitérants (voir le chapitre 4). Lorsqu'une demande de prestations était contestée, le délai pouvait être beaucoup plus long.

énergique au fur et à mesure que la période propice au supplément tirait à sa fin. Toutefois, cette augmentation s'est avérée peu notable.

Pour les travailleurs déplacés, le **taux de déclenchement** cumulatif du supplément pour 26 semaines — le pourcentage de travailleurs déplacés ayant indiqué avoir trouvé un emploi admissible pendant la période de recherche d'emploi — est projeté à 17,7 p. 100. Le **taux d'acceptation** cumulatif du supplément pour 26 semaines — le pourcentage de travailleurs déplacés qui déclenchent un supplément au cours de la période de recherche d'emploi et qui reçoivent aussi un versement — est prévu à 16 p. 100. Ce taux d'acceptation cumulatif prévu pour 26 semaines est inférieur au taux de déclenchement projeté pour la même période parce que certains travailleurs déplacés déclenchent le supplément après avoir trouvé un emploi autant sinon plus rémunérateur que leur dernier emploi. Ces travailleurs recevront uniquement un versement si leur rémunération chute par la suite au-dessous de la rémunération de leur emploi précédent. Cela signifie que le taux cumulatif d'acceptation du supplément de 26 semaines doit toujours être inférieur au taux de déclenchement pour la même période⁸.

Les prévisions au sujet des taux cumulatifs de déclenchement et d'acceptation de 26 semaines donnent de précieux indices des taux finaux de déclenchement et d'acceptation à la fin de la période de deux ans de réception du supplément. Étant donné que les travailleurs ne peuvent déclencher le supplément après la fin de leur période de recherche d'emploi, on prévoit que le taux final de déclenchement après deux ans sera semblable au taux de déclenchement après 26 semaines — soit 17,7 p. 100. Le taux final d'acceptation du supplément ne peut dépasser le taux final de déclenchement du supplément parce que seules les personnes qui l'ont déclenché peuvent recevoir des versements. De plus, le taux final d'acceptation du supplément à la fin des deux ans ne peut être inférieur au taux d'acceptation à la fin de la période de recherche d'emploi. Par conséquent, il semble raisonnable de penser que le taux final d'acceptation du supplément *pourrait* atteindre entre 16 et 17,7 p. 100⁹.

L'expérience des réitérants en ce qui a trait à l'acceptation du supplément était très différente; fondamentalement, l'acceptation était minime. Trois quarts d'un pour cent des réitérants ont reçu un supplément de revenu au cours de la première semaine suivant la répartition au hasard. Par la suite, ce pourcentage a grimpé très lentement, à un point tel qu'à la fin de la période de recherche d'emploi de 12 semaines, seulement 3,8 p. 100 des réitérants avaient accepté le supplément¹⁰. Le taux de déclenchement du supplément après 12 semaines de 5,3 p. 100 était également faible. Puisque les données sur les réitérants sont complètes, ces chiffres sont définitifs plutôt que projetés. Par conséquent, il est certain que le taux d'acceptation du supplément après deux ans pour les réitérants atteindra entre 3,8 et 5,3 p. 100.

⁸En moyenne, les travailleurs déplacés qui ont accepté le supplément au cours des 26 premières semaines l'ont fait en fonction des revenus obtenus dans leur emploi pendant la 11^e semaine après le début de la période de recherche d'emploi. La valeur médiane était la 10^e semaine.

⁹Néanmoins, on ne peut affirmer que le taux final d'acceptation *doit* atteindre entre 16 et 17,7 p. 100, parce que ces deux chiffres ne sont que des extrapolations des taux d'acceptation et de déclenchement du supplément et ainsi, peuvent différer sensiblement des taux réels.

¹⁰En moyenne, les réitérants qui ont accepté le supplément l'ont fait en fonction de leurs revenus durant la sixième semaine suivant la répartition aléatoire. La semaine 6 est la période médiane de réception du premier versement.

FACTEURS LIÉS À L'ACCEPTATION DU SUPPLÉMENT

Cette partie renferme une analyse préliminaire des liens entre les taux d'acceptation du supplément et les caractéristiques de base individuelles, et vise à expliquer pourquoi certains participants ont accepté le supplément et pourquoi d'autres l'ont refusé. Par exemple, les personnes peu motivées à trouver un nouvel emploi (qui prévoient être rappelées par leur dernier employeur) pourraient être moins susceptibles que d'autres d'accepter le supplément. De même, les personnes qui ont plus de difficulté à dénicher un nouvel emploi (comme beaucoup de travailleurs déplacés âgés) pourraient être moins enclines que d'autres à accepter le supplément. Par surcroît, les personnes qui avaient très peu à retirer du supplément (telles que celles mises à pied d'un emploi peu rémunérateur qui entraînerait une perte de revenus de réemploi minime et qui, par conséquent, tireraient peu profit du supplément) pourraient être particulièrement peu poussées à l'accepter.

C'est en documentant le rôle de ces facteurs que nous pourrions mieux comprendre qui bénéficierait d'un supplément de réemploi. Ces données, de pair avec les résultats sur la variation des impacts d'un supplément entre les sous-groupes (qui seront présentés dans un rapport ultérieur) pourraient fournir des renseignements précieux dans le but d'orienter la méthode si elle était incluse dans un programme national permanent. Qui plus est, de tels résultats pourraient aider à cerner les facteurs qui freinent ou accroissent l'efficacité d'un supplément de réemploi et pourraient donner des précisions pour perfectionner la méthode.

Méthode d'analyse

On a défini les facteurs qui influencent l'acceptation du supplément à l'aide d'analyses bidimensionnelle et multidimensionnelle¹¹.

L'**analyse bidimensionnelle** examinait les liens entre les taux d'acceptation du supplément et les caractéristiques individuelles de base, une *caractéristique à la fois*. Les liens bidimensionnels entre les taux d'acceptation et l'âge, les attentes à l'égard du rappel au travail, les revenus antérieurs, etc. ont été étudiés. Aux fins de cette analyse, l'échantillon a été divisé en sous-groupes définis en fonction de chaque caractéristique. Le taux d'acceptation a ensuite été évalué pour chaque sous-groupe à l'aide de la méthode utilisée pour l'échantillon total des travailleurs déplacés et des réitérants¹².

En raison de sa simplicité, l'analyse bidimensionnelle n'est pas en mesure de pleinement relever les liens de cause à effet. Cette limite provient de la possibilité qu'une caractéristique de base pourrait servir d'approximation pour d'autres caractéristiques qui pourraient s'avérer les véritables causes de la variation observée dans les taux d'acceptation du supplément. Par exemple, les sous-groupes définis selon l'âge pourraient également varier en ce qui a trait à la durée de l'emploi chez un ancien employeur. Si la deuxième caractéristique influence les taux d'acceptation du supplément, une partie de son impact sera imputée à l'âge dans une analyse bidimensionnelle des différences dans les taux d'acceptation du supplément selon le groupe d'âge.

¹¹Dans tous les cas, les taux cumulatifs d'acceptation du supplément sont indiqués pour la fin de la période de recherche d'emploi de 26 semaines pour les travailleurs déplacés et pour la période de recherche de 12 semaines pour les réitérants.

¹²Les caractéristiques de base examinées sont fondées sur des hypothèses explicites quand à leurs effets escomptés sur le comportement d'acceptation du supplément.

L'**analyse multidimensionnelle** porte sur les liens entre les taux d'acceptation du supplément et les caractéristiques individuelles de base, *et tient compte de toutes les autres caractéristiques*. Ainsi, elle sert à éviter qu'une caractéristique agisse comme approximation pour une autre. La technique habituelle utilisée à cette fin est l'analyse de régression multiple¹³. Cependant, puisqu'il était nécessaire d'analyser l'acceptation du supplément avec le temps (données sur les antécédents) pour un échantillon pour lequel les données étaient incomplètes, on a utilisé une procédure spéciale appelée « régression de Cox¹⁴ ». Au moyen de cette procédure, on a regroupé toutes les données existantes sur l'acceptation du supplément de la façon la plus efficace possible. En bout de ligne, par contre, cette méthode, comme toute autre méthode basée sur les données réunies, peut uniquement contrôler les différences individuelles mesurées. Il n'existe aucune façon de déterminer si ces constatations tiennent entièrement compte des différences non mesurées qui influencent les taux d'acceptation du supplément et sont mises en corrélation avec les caractéristiques de base examinées.

L'analyse bidimensionnelle ou de sous-groupes est facile à décrire mais potentiellement trompeuse, tandis que l'analyse multidimensionnelle est difficile à décrire mais potentiellement moins trompeuse. Heureusement, presque tous les résultats sur les sous-groupes correspondaient aux résultats à plusieurs variables. Par conséquent, le présent chapitre présente les conclusions sur les sous-groupes et les interprète sommairement, comme si elles découlaient de plusieurs variables. (On retrouve les résultats à plusieurs variables à l'annexe G). Nous tenons toutefois à signaler qu'en raison des limites inhérentes aux deux méthodes, on doit interpréter avec circonspection les liens de cause à effet en fonction des résultats.

Conclusions pour les sous-groupes de travailleurs déplacés

Le tableau 8.1 présente les résultats des sous-groupes de travailleurs déplacés. À quelques exceptions près, ces résultats correspondent aux résultats à plusieurs variables qui se trouvent à l'annexe G.

La première colonne du tableau définit chaque sous-groupe. La deuxième colonne donne les projections du taux cumulatif d'acceptation du supplément après 26 semaines pour chaque sous-groupe¹⁵. La troisième colonne présente la taille de l'échantillon de chaque sous-groupe. Les astérisques indiquent la signification statistique des divergences dans les taux d'acceptation projetés des sous-groupes dans chaque catégorie¹⁶.

¹³Étant donné que le résultat de l'intérêt est une variable binaire (acceptation du supplément), une régression logistique ou un modèle probit serait utilisé plutôt qu'une régression habituelle par les moindres carrés.

¹⁴Pour une description des régressions de Cox, également appelées « régression des hasards proportionnels », voir M.J. Norusis, *Life Tables*, p. 291-306.

¹⁵Étant donné qu'il existe peu de divergence entre les taux d'acceptation de 26 semaines pour les sous-groupes des travailleurs déplacés (tel que le démontre le tableau 8.1) et les taux correspondant de déclenchement du supplément, il n'existe qu'une mince marge pour que ces taux augmentent considérablement après 26 semaines.

¹⁶Les résultats des sous-groupes peuvent être plus ou moins marqués ou statistiquement significatifs que leurs pendants multidimensionnels, mais l'explication de base est la même pour toutes les caractéristiques sauf trois — le nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage, le sexe et le nombre d'années de service avec l'ancien employeur. Néanmoins, même pour ces caractéristiques, les résultats des sous-groupes ne varient pas sensiblement de leurs pendants multidimensionnels.

Tableau 8.1 : Taux prévus d'acceptation du supplément après 26 semaines pour les sous-groupes des travailleurs déplacés

Sous-groupe	Taux prévu d'acceptation après 26 semaines (%)	Taille de l'échantillon
Échantillon total	16,0	4 081
Attentes à l'égard du rappel au travail^{***}		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	20,2	2 676
Incertain	16,0	284
S'attendait à un rappel au travail	6,2	1 103
Données manquantes	—	18
Âge^{**}		
Moins de 30 ans	16,5	950
De 31 à 44 ans	18,4	1 925
De 45 à 54 ans	14,9	768
55 ans et plus	6,8	438
Moyenne de la rémunération assurable hebdomadaire dans le dernier emploi^{***}		
Moins de 400 \$ par semaine	6,5	988
Entre 400 \$ et 599 \$ par semaine	16,4	1 297
Entre 600 \$ et 799 \$ par semaine	20,7	1 154
800 \$ et plus par semaine	21,7	642
Centre^{***}		
Granby	21,5	268
Oshawa	13,8	1 471
Toronto	11,7	882
Winnipeg	18,6	643
Saskatoon	20,9	817
Nombre de personnes dans le ménage^{***}		
Une personne	12,7	784
Deux personnes	16,0	1 238
Trois personnes ou plus	17,4	2 046
Données manquantes	—	13
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage^{***a}		
Un adulte	15,5	1 489
Deux adultes	17,5	2 187
Trois adultes ou plus	10,7	322
Données manquantes	—	83
Sexe^a		
Homme	17,2	2 082
Femme	14,9	1 999
Nombre d'années au service du dernier employeur^a		
Moins d'un an	15,8	654
Entre 1 et 2 ans	14,2	550
Entre 3 et 5 ans	15,8	1 060
Entre 6 et 9 ans	17,8	880
Dix ans et plus	16,5	881
Données manquantes	—	56
Niveau de scolarité le plus élevé^{***}		
Études universitaires	15,4	587
Études collégiales	17,9	632
Études secondaires	17,7	1 823
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	12,4	981
Données manquantes	—	58

Tableau 8.1 : Taux prévus d'acceptation du supplément après 26 semaines pour les sous-groupes des travailleurs déplacés (suite)

Sous-groupe	Taux d'acceptation prévu après 26 semaines (%)	Taille de l'échantillon
Indemnité de départ reçue du dernier employeur^{***}		
Non	13,1	2 810
Oui	22,4	1 271
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi		
Syndiqué	15,8	854
Non syndiqué	16,1	3 219
Données manquantes	—	8
Nombre moyen de semaines d'admissibilité à l'a.-c.^{***}		
38 semaines ou moins	12,0	1 369
De 39 à 42 semaines	17,9	1 901
De 43 à 50 semaines	18,4	788
Données manquantes	—	23

^aCes résultats ne correspondent pas à leurs pendants multidimensionnels à l'annexe G. Des tests statistiques conjoints de ces variables ont révélé des différences statistiquement significatives dans l'analyse des sous-groupes, mais non dans l'analyse multidimensionnelle, ou vice versa.

Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : *** = 1 %; ** = 5 %; et * = 10 p. %.

Nota : la signification statistique des différences entre les sous-groupes a été estimée à l'aide d'un test de Wilcoxon (voir Norusis, 1994).

Le premier résultat du tableau indique que le taux prévu global d'acceptation pour les travailleurs déplacés est de 16 p. 100. Cela signifie que 16 p. 100 des travailleurs déplacés à qui on a offert le supplément recevront au moins un versement pour le travail effectué pendant leur période de recherche d'emploi de 26 semaines. Voyons maintenant les résultats des sous-groupes.

Les travailleurs déplacés qui ne s'attendaient pas à être rappelés par leur ancien employeur sont beaucoup plus susceptibles que d'autres d'accepter le supplément.

La première série de résultats des sous-groupes illustre comment les taux d'acceptation du supplément varient en fonction des attentes à l'égard du rappel au travail. Comme on peut le constater, on prévoit qu'environ 20,2 p. 100 des travailleurs déplacés faisant partie du groupe programme qui ne comptaient pas sur un rappel au travail et 16 p. 100 de ceux qui étaient incertains accepteraient le supplément. Inversement, seulement 6,2 p. 100 de ceux qui s'attendaient à être rappelés par leur ancien employeur devraient accepter le supplément. Puisque seulement un travailleur déplacé sur quatre envisageait un rappel au travail, le taux d'acceptation global pour ce groupe-cible (16 p. 100) témoigne surtout du comportement de ceux qui ne s'attendaient pas à un rappel.

Il existe au moins deux explications plausibles de cette tendance. Premièrement, les participants qui prévoient être rappelés au travail pourraient être plus enclins que d'autres à retourner travailler pour leur ancien employeur (leurs attentes quant au rappel sont peut-être justifiées). Dans ce cas, ils seraient inadmissibles à un supplément. Deuxièmement, les personnes qui comptent sur un rappel au travail pourraient chercher un emploi de façon moins énergique que d'autres. Ainsi, elles seraient moins susceptibles de dénicher un nouvel emploi en temps opportun pour avoir droit au supplément.

Les travailleurs déplacés âgés sont beaucoup moins susceptibles que d'autres de recevoir un supplément.

On prévoit que seulement 6,8 p. 100 des travailleurs déplacés qui sont âgés de 55 ans et plus accepteront le supplément, tandis que les taux d'acceptation pour les autres groupes d'âge devraient s'échelonner entre 14,9 et 18,4 p. 100. Cet écart dénote probablement le fait bien connu que les travailleurs déplacés âgés, comparativement aux autres travailleurs, font face à des obstacles au réemploi beaucoup plus difficiles à surmonter. Ils sont plus enclins que d'autres à ne jamais retourner au travail, et ceux qui trouvent un emploi le font en beaucoup plus de temps que leurs homologues des autres groupes d'âge. De plus, certains travailleurs âgés pourront décider de prendre leur retraite plutôt que d'accepter un emploi qu'ils jugent insatisfaisant¹⁷.

Les travailleurs déplacés d'un emploi peu rémunérateur sont beaucoup moins susceptibles que d'autres d'accepter un supplément.

On estime que seulement 6,5 p. 100 des travailleurs déplacés qui gagnaient auparavant moins de 400 \$ par semaine accepteront un supplément. C'est probablement l'indication qu'ils ne peuvent trouver de nouveaux emplois qui satisfont aux exigences d'admissibilité du supplément (des emplois qui rapportent au moins le salaire minimum et offrent au moins 30 heures de travail par semaine) et qui supposent une perte de revenus de réemploi donnant droit à un versement appréciable. Ainsi, ils ont peu de motivation (ou de possibilité) d'accepter un supplément.

Les taux d'acceptation du supplément varient considérablement entre les cinq centres axés sur les travailleurs déplacés.

Le taux d'acceptation projeté le plus faible était de 11,7 p. 100 à Toronto; le taux le plus élevé, presque le double, était de 21,5 p. 100 à Granby. Ces divergences marquées sont particulièrement dignes de mention parce qu'elles persistent même lorsque les caractéristiques de base des membres de l'échantillon sont contrôlées statistiquement. De là, les différences entre les types de travailleurs déplacés à chaque centre (du moins en ce qui concerne les caractéristiques examinées) n'expliquent pas pourquoi les différents centres ont récolté différents taux d'acceptation du supplément¹⁸.

Il est possible que les différences entre les conditions des marchés du travail locaux en soient la cause. Les emplois étaient peut-être plus rares à Toronto et à Oshawa qu'à Winnipeg, Saskatoon ou Granby. Dans l'affirmative, les possibilités de réemploi à Toronto et à Oshawa auraient été plus faibles qu'aux autres centres. Cette possibilité sera examinée dans des analyses futures, lorsqu'on disposera de données plus approfondies.

Il est également probable que les différences dans les pratiques locales des Centres d'emploi du Canada (CEC) à chaque endroit aient entraîné des écarts dans les taux d'acceptation du supplément. Par exemple, certains CEC ont peut-être fait la promotion du supplément de façon plus énergique que d'autres centres, ou certains ont peut-être présenté

¹⁷Voir G. Picot et T. Wannell, *Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne*, p. 5, pour un examen de ce problème au Canada; voir M.N. Ross et R.E. Smith, *Displaced Workers: Trends in the 1980s and Implications for the Future* pour une étude de ce problème aux États-Unis.

¹⁸On continuera à examiner la possibilité que les différences entre les types de travailleurs déplacés à chaque centre expliquent les écarts dans les taux d'acceptation du supplément. Des études futures tiendront compte du point de vue statistique de toute une gamme de caractéristiques individuelles de base. Cependant, elles ne devraient pas changer sensiblement les résultats parce que l'analyse multidimensionnelle actuelle (voir annexe G) inclut les facteurs qui devraient avoir le plus d'influence sur le comportement à l'égard de l'acceptation du supplément.

l'information au sujet du supplément plus clairement. Cependant, à l'heure actuelle, rien ne laisse entrevoir que de telles différences dans les pratiques administratives ont causé les écarts prévus entre les taux d'acceptation du supplément.

Les travailleurs déplacés provenant de ménages comptant au moins trois personnes qui contribuent au revenu sont moins susceptibles que d'autres d'accepter le supplément, tandis que les travailleurs provenant de ménages qui comptent au moins trois membres sont plus enclins que d'autres à accepter le supplément.

Le premier résultat indique que des membres supplémentaires d'un ménage, procurant une source régulière de revenu, allègent les pressions financières immédiates qui poussent les travailleurs déplacés à retourner au travail. De plus, cela pourrait aussi contribuer à réduire l'intensité de leur recherche d'emploi, et donc, à limiter leurs chances de décrocher un nouvel emploi en temps opportun pour avoir droit au supplément. Le deuxième résultat dénote qu'un participant qui fait partie d'un ménage comptant plusieurs personnes à charge sera plus empressé à retourner au travail, ce qui augmentera également la probabilité de trouver un emploi admissible au supplément à temps.

Les hommes sont un peu plus enclins que les femmes à accepter l'offre de supplément.

La différence entre les taux d'acceptation pour les hommes et les femmes est statistiquement significative, mais pas prononcée (17,2 p. 100 comparativement à 14,9 p. 100, respectivement).

Les taux d'acceptation du supplément ne sont pas influencés par l'ancienneté des travailleurs déplacés chez leur dernier employeur.

Les taux d'acceptation varient uniquement de 15,2 p. 100 à 17,5 p. 100 pour les sous-groupes de travailleurs déplacés dont l'emploi antérieur avait duré d'un an à plus de dix ans.

Les travailleurs déplacés qui n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires sont moins susceptibles que d'autres d'accepter le supplément.

Cette affirmation peut être révélatrice des plus grandes difficultés subies par ce groupe peu instruit à trouver un nouvel emploi assez tôt pour avoir droit à un supplément.

Il est plus probable que les travailleurs déplacés qui reçoivent une indemnité de cessation d'emploi (environ un sur trois) accepteront un supplément.

Cette observation est assez troublante. Cela dit, elle peut être expliquée en partie parce que neuf travailleurs déplacés sur dix qui ont reçu une indemnité de départ ne prévoyaient pas retourner chez leur ancien employeur. Ainsi, ils étaient probablement plus enclins à espérer retirer quelque chose du supplément. Pourtant, même si les attentes quant au rappel au travail restent constantes, les bénéficiaires d'une indemnité étaient plus susceptibles que d'autres d'accepter le supplément. Bien que ce résultat multidimensionnel soit beaucoup moins marqué que son pendant bidimensionnel, il va toujours à l'encontre de la prédiction que les indemnités de cessation d'emploi réduiront les pressions immédiates à trouver un emploi, et ainsi, retarderont peut-être la recherche d'un emploi.

L'affiliation syndicale n'a aucune incidence sur le taux d'acceptation du supplément.

Cette observation est aussi intrigante. Si l'on suppose que les membres d'un syndicat s'attendent à être réembauchés dans un emploi comparable à leur emploi précédent (soit par l'intermédiaire d'un rappel au travail par leur ancien employeur ou par des rapports du syndicat avec d'autres entreprises), ils seraient moins susceptibles que les autres travailleurs

déplacés (qui n'ont aucun lien institutionnel avec de nouveaux emplois) d'accepter un supplément.

Les travailleurs déplacés qui comptent le moins grand nombre de semaines d'admissibilité aux prestations d'a.-c. sont moins poussés à accepter un supplément.

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, des périodes d'admissibilité plus courtes ne signifient pas nécessairement que le chômeur se pressera de trouver un nouvel emploi rapidement. On pourrait s'attendre à ce que les chômeurs ayant les périodes d'admissibilité plus courtes soient les plus susceptibles d'accepter un supplément. En revanche, des périodes d'admissibilité plus courtes à l'a.-c. témoignent d'antécédents professionnels moins récents, ce qui pourrait également indiquer de plus grandes difficultés à décrocher un nouvel emploi admissible au supplément.

Conclusions pour les sous-groupes de réitérants

Étant donné que très peu de réitérants ont accepté un supplément, l'écart entre les sous-groupes est beaucoup moins prononcé que pour les travailleurs déplacés. Il existe néanmoins plusieurs résultats marqués dans les sous-groupes (voir le tableau 8.2).

Les réitérants qui ne s'attendent pas à être rappelés par leur ancien employeur (une faible minorité des cas) sont beaucoup plus susceptibles que d'autres d'accepter un supplément¹⁹.

Cette observation est directement parallèle à son pendant pour les travailleurs déplacés et offre une explication possible de la différence entre le comportement à l'égard de l'acceptation des deux groupes-cibles.

Le supplément du PSR semblait prometteur uniquement pour le réitérant sur vingt qui ne s'attendait pas à un rappel au travail par son employeur précédent. Environ 11,2 p. 100 de ces participants ont accepté le supplément au cours de leur période de recherche d'emploi de 12 semaines. Les travailleurs déplacés qui ne comptaient pas sur un rappel au travail ont récolté un taux d'acceptation un peu plus élevé (12 p. 100) après les 12 premières semaines de leur période de recherche d'emploi. Comparativement, on prévoit que seuls 3 p. 100 des réitérants qui escomptaient être rappelés par leur ancien employeur accepteront le supplément. Encore une fois, les travailleurs déplacés qui s'attendaient à reprendre leur ancien emploi ont obtenu un taux d'acceptation un peu plus élevé (3,5 p. 100) après les douze premières semaines de la période de recherche d'emploi²⁰.

L'écart entre les taux d'acceptation pour les travailleurs déplacés et pour les réitérants se rétrécit lorsqu'on tient compte de leurs attentes à l'égard du rappel au travail (et des périodes de recherche d'emploi différentes). Une grande partie de la différence dans les taux globaux d'acceptation de deux groupes s'explique par le différent pourcentage de travailleurs dans chaque groupe qui s'attendent à être rappelés par leur ancien employeur. Étant donné que neuf réitérants sur dix prévoyaient être rappelés au travail par leur employeur précédent, très peu de membres de ce groupe-cible étaient probablement d'avis qu'ils profiteraient du supplément. À l'inverse, seulement un travailleur déplacé sur quatre espérait être rappelé au

¹⁹Les réitérants pourraient ne pas être rappelés officiellement par leur employeur précédent, mais plusieurs espèrent être en mesure de retourner travailler pour cet employeur parce qu'ils l'ont fait pendant tant d'années.

²⁰Le taux d'acceptation du supplément pour tous les travailleurs déplacés faisant partie du groupe programme est projeté à 9,4 p. 100 après les douze premières semaines de la période de recherche d'emploi.

travail par son employeur précédent. Ainsi, plusieurs autres travailleurs ont peut-être jugé l'offre de supplément potentiellement intéressante.

Tableau 8.2 : Taux d'acceptation du supplément par les sous-groupes de réitérants après 12 semaines

Sous-groupe	Taux d'acceptation après 12 semaines (%)	Taille de l'échantillon
Échantillon total	3,8	1 707
Attentes à l'égard du rappel au travail^{***}		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	11,2	98
Incertain	7,8	102
S'attendait à un rappel au travail	3,0	1 494
Données manquantes	—	13
Âge^{**a}		
Moins de 30 ans	5,9	272
De 31 à 44 ans	4,3	859
De 45 à 54 ans	1,8	398
55 ans et plus	2,8	178
Moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable dans le dernier emploi^a		
Moins de 400 \$ par semaine	3,3	482
Entre 400 \$ et 599 \$ par semaine	3,0	629
Entre 600 \$ et 799 \$ par semaine	5,7	438
800 \$ par semaine et plus	3,2	158
Centres		
St. John's	3,2	760
Halifax	5,4	149
Moncton	4,9	430
Lévis	3,3	368
Nombre de personnes dans le ménage		
Une personne	4,7	211
Deux personnes	3,8	443
Trois personnes ou plus	3,6	1 048
Données manquantes	—	5
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage		
Un adulte	4,7	592
Deux adultes	2,8	980
Trois adultes ou plus	6,9	116
Données manquantes	—	19
Sexe^{**a}		
Homme	4,4	1 107
Femme	2,7	600
Nombre d'années au service du dernier employeur		
Moins d'un an	4,8	478
D'un à deux ans	5,6	161
De trois à cinq ans	3,8	290
De six à neuf ans	4,2	335
Dix ans et plus	2,0	392
Données manquantes	—	51
Niveau de scolarité le plus élevé		
Études universitaires	3,1	128
Études collégiales	4,6	131
Études secondaires	4,8	768
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	2,5	650
Données manquantes	—	30

Tableau 8.2 : Taux d'acceptation du supplément par les sous-groupes de réitérants après 12 semaines (suite)

Sous-groupe	Taux d'acceptation après 12 semaines (%)	Taille de l'échantillon
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi		
Syndiqué	3,9	664
Non syndiqué	3,7	1 037
Données manquantes	—	6
Nombre de semaines d'admissibilité à l'a.-c.**^a		
26 semaines ou moins	5,5	600
Entre 27 et 32 semaines	2,4	589
Entre 33 et 50 semaines	3,5	513
Données manquantes	—	5

^aCes résultats ne correspondent pas à leurs pendants multidimensionnels à l'annexe G. Des tests statistiques conjoints de ces variables ont révélé des différences statistiquement significatives dans l'analyse des sous-groupes, mais non dans l'analyse multidimensionnelle, ou vice versa.

Les niveaux de signification statistique sont symbolisés ainsi : *** = 1 %; ** = 5 %; et * = 10 %.

Nota : la signification statistique des différences entre les sous-groupes a été estimée à l'aide d'un test de Wilcoxon (voir Norusis, 1994).

Les réitérants âgés (45 ans et plus) sont moins susceptibles que d'autres d'accepter un supplément.

Ce résultat est semblable à celui obtenu par les travailleurs déplacés, quoique moins marqué. Les travailleurs plus âgés des deux groupes-cibles sont moins enclins que d'autres à décrocher un nouvel emploi et donc, à recevoir un supplément. Cependant, les membres des deux groupes-cibles ont probablement des raisons bien différentes de ne pas trouver de nouveaux emplois.

Les réitérants âgés redoutent probablement plus les risques et par conséquent, sont réfractaires au changement. Ils ne changeront que si cela s'avère nécessaire. C'est pourquoi ils conservent leurs emplois saisonniers ou pour une partie de l'année aussi longtemps que possible, et restent donc inadmissibles à un supplément de revenu de réemploi.

Le taux d'acceptation du supplément par les réitérants est plus élevé chez les hommes que les femmes.

Ce taux est équivalent à celui des travailleurs déplacés, bien que la différence dans les taux d'acceptation selon le sexe soit négligeable pour l'un ou l'autre des groupes-cibles.

Impact probable du PSR sur les réitérants

Tel que mentionné auparavant, le taux final d'acceptation du supplément atteindra entre 3,8 et 5,3 p. 100, une fois que tous les réitérants auront complété leur période d'admissibilité de deux ans. Ce taux d'acceptation final sera si faible qu'il est peu probable que l'offre de supplément influencera de façon statistiquement significative le comportement. **Par conséquent, il semble probable que le PSR n'aura aucun effet sur les réitérants.** Les données administratives seront analysées afin de confirmer cette conclusion préliminaire et présentées dans un rapport ultérieur. Cependant, étant donné qu'il est peu probable que le programme ait un impact, on a décidé de ne pas effectuer d'enquête auprès de l'échantillon total du groupe d'étude des réitérants. On a plutôt choisi de réaffecter les ressources à la tenue d'une enquête plus générale auprès de ce groupe pour recueillir des renseignements de base au sujet des données démographiques, des tendances de l'emploi et des attitudes.

Chapitre 9 :

Discussions avec les travailleurs déplacés

Ce dernier chapitre se distingue des autres. Il se penche sur le PSR du point de vue des participants à l'étude des travailleurs déplacés et analyse leurs réactions à l'égard du chômage. Ces travailleurs déplacés ont décrit à quel point il était important pour eux de trouver un emploi dès leur mise à pied et les démarches qu'ils ont prises pour y arriver, les genres d'emploi qu'ils espéraient dénicher et la place qu'occupe le travail dans leur vie, hors servir de gagne-pain. Ces questions ont été soulevées dans le but de mieux comprendre ce que les membres de l'échantillon pensaient réellement de l'offre de supplément et du rôle qu'elle a joué dans la recherche d'un nouvel emploi.

Afin d'étudier ces questions à fond, une série de rencontres de groupes de discussion ont été organisées avec des travailleurs déplacés à Oshawa et Toronto au cours de l'été 1996. Ces rencontres, tenues à mi-chemin de la période de recherche d'emploi de 26 semaines de ces travailleurs, représentent la première étape d'une étude longitudinale qualitative de leurs expériences. Une deuxième série de rencontres, qui ont eu lieu à la fin de la période de recherche d'emploi de 26 semaines, examinent pourquoi les participants ont décidé ou non de tirer profit de l'offre de supplément. Au cours de la troisième et dernière étape de l'étude qualitative, qui se déroulera après la clôture de la période d'admissibilité de deux ans, les participants ayant reçu le supplément analyseront son influence sur l'ensemble de leur bien-être économique et personnel, ainsi que sur leurs perspectives d'avenir.

Tel que mentionné au chapitre 3, différentes pistes de recherche sont utilisées dans le cadre de l'étude des travailleurs déplacés et de l'étude des réitérants afin de faire ressortir les réactions sensiblement variées de ces participants à l'égard du PSR. Des rapports futurs au sujet du PSR feront état des résultats des études et enquêtes qualitatives des réitérants. Le reste du présent chapitre représente la première partie d'une étude spéciale des travailleurs déplacés.

RÉSULTATS CLÉS

En règle générale, les travailleurs déplacés qui ont pris part aux groupes de discussion ont été atterrés par la perte de leur emploi et ont été ébranlés non seulement financièrement, mais aussi personnellement, de façon profonde, d'être réduits au chômage. La plupart avaient été au service du même employeur pendant plusieurs années, et par conséquent, avaient une expérience personnelle récente limitée du chômage. Trouver un nouvel emploi, rapidement, était leur priorité. Et, bien qu'ils n'aient exprimé aucun regret de toucher des prestations d'assurance-chômage, ils ne considéraient en aucune façon cette situation comme un prolongement naturel d'une tendance globale d'emploi.

Au moment des rencontres des groupes de discussion, la plupart des participants avaient déjà compris qu'ils devraient être flexibles quant aux genres d'emplois considérés, et le PSR a contribué à cette attitude. L'objectif du PSR était d'encourager les participants à prendre en considération des emplois qu'ils n'auraient pas envisagés en l'absence de l'offre de supplément; les propos des participants au cours des rencontres semblaient indiquer que cet

objectif a été atteint. Selon eux, l'offre du PSR leur a surtout permis d'élargir leurs horizons quant à la recherche d'emploi. Ils ont commencé à envisager d'autres domaines qu'ils rejetaient auparavant en raison de la faible rémunération au départ. La plupart des participants se sont concentrés sur la recherche d'emplois privilégiés (c.-à-d. des emplois dans leur propre domaine, avec un revenu équivalent), mais le supplément leur servait de « coussin » ou de « filet de sécurité » au cas où leurs efforts échoueraient.

Dans l'ensemble, les propos tenus dans les groupes de discussion témoignent des observations présentées dans les chapitres précédents du rapport et suggèrent ce qui suit :

- l'offre de supplément influence le comportement d'une minorité de prestataires d'assurance-chômage déplacés à l'égard de la recherche d'emploi;
- l'effet principal du supplément sur le comportement consiste à élargir les perspectives d'emploi plutôt que d'accroître l'intensité de la recherche d'emploi ou de la précipiter;
- en général, l'offre du PSR était uniquement envisagée en dernier recours. C'est pourquoi le niveau d'acceptation du supplément pourrait augmenter au cours des derniers mois de la période de recherche d'emploi;
- l'offre pourrait s'avérer plus alléchante pour ceux qui font face à de plus grandes pressions pour trouver un emploi : les prestataires ayant des personnes à charge et des sources secondaires limitées de revenu;
- un supplément de revenu pourrait être la façon la plus intéressante de faire la transition vers un nouveau domaine.

RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS AUX GROUPES DE DISCUSSION

Les participants aux groupes de discussion sur la recherche d'emploi ont été recrutés au sein de la cohorte des travailleurs déplacés répartis au hasard au groupe programme en mars 1996. Toronto et Oshawa ont été choisis puisque c'est là qu'on retrouvait le plus grand pourcentage de participants. À chaque endroit, deux rencontres ont eu lieu avec les membres du groupe programme, choisis en fonction du sexe et du niveau de scolarité. Compte tenu du plus important pourcentage de participants diplômés de collège et d'université à Toronto, l'un des groupes de discussion à cet endroit était formé de participants ayant un niveau de scolarité élevé et l'autre, de participants ayant un niveau de scolarité inférieur¹. Les quatre groupes de discussion comptaient neuf participants chacun, pour un total de 36 participants : 18 hommes et 18 femmes.

Les réponses à un bref questionnaire rempli par les participants des groupes de discussion au moment de la rencontre ont révélé les caractéristiques suivantes :

- la plupart des participants étaient mariés ou vivaient en union de fait;
- la moyenne d'âge était de 40 ans (bien que leurs âges s'échelonnaient entre 24 et 63 ans);
- environ la moitié d'entre eux avaient des enfants;

¹Dans le contexte d'une discussion au sujet des expériences de recherche d'emploi, le niveau de scolarité peut s'avérer un important indicateur de la situation. C'est pourquoi, on a convenu qu'il serait préférable pour la dynamique de groupe de séparer les deux groupes selon le niveau de scolarité.

- la plupart partageaient les dépenses du ménage avec d'autres;
- la plupart étaient au chômage au moment de la rencontre; et
- environ la moitié recevaient des prestations d'assurance-chômage, et près des deux tiers avaient reçu des prestations par le passé.

À bien des égards, les participants aux groupes de discussion étaient semblables aux échantillons totaux dans ces deux centres, hormis que les deux tiers des membres des groupes de discussion ont indiqué qu'ils avaient reçu une indemnité de cessation d'emploi de leur dernier employeur, comparativement à un peu plus d'un tiers des membres de l'échantillon total qui ont partagé cette expérience.

LES QUESTIONS DE LA RECHERCHE

Au cours de la période de discussion de deux heures prévue pour chaque groupe, les participants se sont penchés sur les questions suivantes et ont fait part de leurs réflexions :

- pourquoi ils ont perdu leur emploi et quelles sont leurs réactions à l'égard du chômage;
- dans quelle mesure il était important pour eux de trouver du travail lorsqu'ils ont été réduits au chômage et ce qui justifie leur réponse;
- s'ils prévoient trouver un emploi — combien de temps il leur faudra, le genre de travail qu'ils espèrent décrocher et comment la réalité a influencé ces attentes; et
- quels sont leurs sentiments à l'égard de l'offre de supplément et du rôle qu'elle joue dans la recherche d'un emploi.

Il n'était pas toujours facile pour les femmes et les hommes du groupe de parler de leur situation. Plusieurs étaient très inquiets quant à leurs perspectives d'avenir et nombreux étaient blessés, furieux et déconcertés d'avoir perdu l'emploi qu'ils occupaient — dans certains cas, depuis des années. En réalité, le travail ne satisfaisait pas uniquement à des besoins purement économiques, et les participants qui n'avaient pas encore obtenu un emploi étaient anxieux d'en trouver un. Au moment des rencontres, plusieurs avaient renoncé à l'idée de trouver un emploi qui leur procurerait les mêmes avantages financiers ou le même standing qu'ils avaient auparavant. Néanmoins, bien qu'on ait pu s'attendre à ce que ce revirement rende l'offre du PSR plus alléchante, ce fut uniquement le cas pour quelques participants.

RÉACTIONS À L'ÉGARD DU CHÔMAGE

Comment vit-on le chômage? Quelles émotions ressentent les nouveaux chômeurs et comment influencent-elles leur attitude quant à l'obtention d'un nouvel emploi? À quel point est-il important pour eux de dénicher un nouvel emploi et quels facteurs agiront sur leur empressement?

À l'annonce de la nouvelle

Les participants aux quatre groupes de discussion ont affirmé qu'ils avaient perdu leur emploi pour deux raisons principales : un peu plus de la moitié d'entre eux (19 sur 36) ont indiqué que leur entreprise avait réduit ses effectifs afin de tailler dans les dépenses; un quart

des participants (9 sur 36) ont déclaré que leurs poste avait été éliminé au cours d'une restructuration.

Les participants ont réagi de différentes façons lorsqu'ils ont appris qu'ils perdaient leur emploi. S'ils avaient été mis à pied froidement ou s'ils croyaient être victimes d'une injustice, les participants étaient en colère. S'ils s'attendaient à la mise à pied, avaient reçu une indemnité de cessation d'emploi considérable ou étaient plus ou moins convaincus d'être rappelés, ils réagissaient avec un calme relatif. Certains étaient même soulagés lorsqu'ils ont appris la nouvelle. Un participant nous a dit :

C'est comme si on enlevait un lourd fardeau de mes épaules. Nous savions depuis septembre que plusieurs d'entre nous perdrons notre emploi, mais nous ne savions pas qui. L'atmosphère était vraiment étrange au travail . . . je cherchais depuis longtemps un autre genre d'emploi, mais je ne pouvais me résoudre à recevoir des prestations d'a.-c. ou à faire quoi que ce soit d'autre. Je ne pouvais partir ni démissionner jusqu'à ce que je trouve un autre emploi.

Pour d'autres, leur mise à pied était l'instigateur de changement dans leur vie et un défi à relever :

Les choses allaient très mal et cela m'a réellement obligée à m'éloigner de cette situation qui me rendait malheureuse depuis très, très longtemps et à chercher de nouveaux défis . . . On a parfois besoin d'une petite poussée avant de pouvoir rassembler ses idées et dresser son plan de bataille.

Cependant, la plupart des participants ont été terrassés par la nouvelle qu'ils seraient bientôt réduits au chômage. La perte de leur emploi représente pour eux un choc et a fait naître l'anxiété et la crainte. Teresa a appris la fermeture de son entreprise dans le journal : « Je suis restée assise là et j'ai pensé "Ah mon Dieu, c'est parti!" » De même, il n'était pas rare d'entendre des histoires comme celles de Jane : « Je me suis rendue au travail le dimanche matin et on m'a dit que je n'avais plus d'emploi ». Colleen a affirmé : « Je suis arrivée au travail, mon sac-repas à la main, et j'ai pointé mon arrivée. Le cadre m'a appelée dans son bureau et m'a dit que j'étais congédiée après 14 ans de service. Fin de l'histoire ».

Pour ces femmes, et pour plusieurs autres participants aux groupes de discussion, leur choc provenait non seulement du fait que leur mise à pied était inattendue, mais aussi qu'ils exerçaient ces emplois depuis des années et qu'ils prévoyaient les garder pendant encore longtemps. Jane s'est exclamée : « C'était fini. Après six ans! » Julie, à Toronto, a indiqué que ses collègues et elle savaient que l'entreprise était en difficulté financière, mais ils avaient quand même été bouleversés d'entendre, au téléphone : « Ne rentrez pas au travail demain ». Elle a ajouté que la plupart de ses collègues travaillaient pour l'entreprise depuis environ 30 ans; selon ses propres paroles, ils étaient des « employés de longue date avec des obligations ». En réalité, le chômage était particulièrement difficile pour plusieurs des participants âgés, qui se retrouvaient soudainement avec du temps libre, après avoir passé leur vie à travailler : « Je travaille depuis 40 ans. J'ai toujours travaillé ». Ou, comme Sarah l'a souligné : « Après tout, j'ai 57 ans. Je n'ai ni 67 ni 77. Je peux encore être utile ».

Plusieurs participants — particulièrement ceux qui n'avaient reçu aucune indemnité de cessation d'emploi, ou avaient un niveau de scolarité ou d'aptitudes faible — étaient anxieux de savoir comment leur famille et eux surmonteraient cette crise financière et de savoir quelles chances ils avaient de décrocher un bon emploi à l'avenir. Nombre d'entre eux craignaient qu'ils étaient trop vieux pour obtenir un bon emploi ou pour se mesurer à d'autres

pour des postes de premier échelon ou de spécialisation réduite. Julie, par exemple, s'alarmait de sa capacité à chercher et à trouver un emploi ayant un sens :

J'étais loin d'être prête à chercher un emploi, je n'avais pas cherché d'emploi depuis 20 ans, je ne savais pas comment m'y prendre, je n'avais pas de curriculum vitae et je ne savais pas exactement ce que je voulais ou pouvais faire. Je ne pouvais pas chercher, accepter un boulot et passer trois semaines ici et un mois là, juste pour gagner de l'argent. . . je voulais obtenir un emploi qui deviendrait ma carrière, pas seulement un passe-temps.

Les participants âgés aux groupes de discussion ont indiqué que leur âge pourrait les empêcher de réintégrer la population active. Comme Patricia l'a mentionné : « J'ai la limite d'âge, ils ne veulent vraiment pas de moi. J'aurai 64 ans en novembre. Ils apprennent mon âge, me regardent et me disent : "Pourquoi cherchez-vous?" » Dans la même veine, Ada nous a aussi avoué : « À 61 ans, que vais-je faire? Qui m'embauchera? » Lori était un peu plus jeune que Patricia et Ada, mais savait qu'il n'y avait aucun débouché dans son domaine, que pour trouver un emploi elle devrait changer de carrière et qu'à son âge, ce ne serait pas facile. D'autres s'inquiétaient parce que leurs compétences étaient limitées et pas nécessairement polyvalentes. Sarah, par exemple, avait travaillé dans une buanderie pendant 20 ans, jusqu'à ce qu'elle soit affectée par le syndrome du canal carpien. Dans la cinquantaine, elle se souciait de ses aptitudes et de son niveau de scolarité limités, et d'avoir à se mesurer à des travailleurs plus jeunes. Elle a affirmé : « C'est tellement difficile et je me sens comme si . . . je veux du travail, mais je ne sais comment procéder pour en obtenir ».

Pour certains, le choc ou la crainte qu'ils ont ressenti en devenant chômeur était accompagné par une dépression souvent débiliteuse qui les empêchait de prendre des mesures immédiates pour remédier à leur situation :

Pendant environ un mois et demi, j'étais trop paralysé pour faire quoi que ce soit ou pour chercher un nouvel emploi, parce que j'avais travaillé pour une seule entreprise, qui était depuis longtemps l'entreprise familiale. Je me demandais vraiment comment je m'en sortira dans un nouvel emploi dans un environnement différent.

Regan nous a confié qu'il avait également été « déprimé » par la perte de son emploi et par son inaptitude à en trouver un nouveau. Il a déclaré qu'après six ans avec la même agence, il avait oublié comment chercher un emploi. Au moment des rencontres, il était toujours au chômage et nous a dit : « J'ai l'impression que je ne sers à rien. Je ne fais rien, je suis un rien-du-tout, un gros zéro et après quelque temps, les jours se suivent et se ressemblent ». Plusieurs participants ont indiqué que rester à la maison égalait s'ennuyer, être inactifs et perdre son temps. Tracy a raconté qu'après s'être donnée à fond pendant plusieurs années à son travail, elle connaît maintenant « tous les postes à la télé par cœur », et elle n'en est pas fière. À vrai dire, Tracy a ajouté que pendant longtemps, elle est restée prisonnière de sa misère : « Je pleurais, j'étais l'ombre de moi-même, parce que j'avais perdu sept ans de ma vie. Je ne savais que faire et je n'avais reçu aucune indemnité de cessation d'emploi ».

En dernier lieu, plusieurs participants, particulièrement à Oshawa, ont affirmé que leur « plus grande crainte » était la possibilité que, s'ils ne trouvaient pas de travail, ils devraient avoir recours à l'assistance sociale. (« J'ai renoncé à beaucoup de choses dans ma vie, mais je serai rendu bien bas quand je devrai demander l'assistance sociale »).

SE TOURNER VERS L'AVENIR : L'IMPORTANCE DE TROUVER UN NOUVEL EMPLOI

Ces participants étaient à tel point accablés par la perte de leur emploi qu'il n'était pas surprenant d'apprendre que pour la plupart d'entre eux — particulièrement ceux qui habitaient la région d'Oshawa — trouver un nouvel emploi le plus tôt possible était d'une importance capitale. Cet empressement s'expliquait pour plusieurs par la pression à rembourser leurs dettes ou à remplir les obligations familiales et à défrayer les dépenses courantes. Mais la réintégration de la population active faisait aussi partie intégrante de leur identité et donnait sens et but à leur vie.

Ceux qui ont mentionné des besoins financiers parlaient des sacrifices qu'ils ont faits et s'inquiétaient d'écouler leurs économies. Colleen et son époux venaient tout juste d'acheter une maison à Oshawa, et son époux, un travailleur de l'automobile, avait récemment été mis à pied lorsqu'elle a reçu son propre avis de licenciement. Même si son époux a été rappelé au travail, Colleen n'avait pas encore trouvé d'emploi. Ainsi, afin de payer l'hypothèque, ils ont accepté des pensionnaires. De même, Daniel, un monteur de chaudières d'Oshawa qui a perdu son emploi après la fermeture de l'usine, a déclaré : « J'ai quatre enfants qui ne travaillent pas. Mon épouse travaille uniquement à temps partiel, donc nous avons dû compter sur nos économies et elles disparaissent rapidement, et je suis toujours sans emploi ».

Bien que le besoin d'argent les poussait à trouver un nouvel emploi, on considérait les avantages non économiques de travailler d'une importance égale, sinon supérieure. Le travail donne à leur vie sens et but (« J'aime me réveiller le matin et savoir que j'ai un endroit où aller »), leur permet de se sentir appréciés et d'entretenir des relations. Nancy, une secrétaire, souligne que son image d'elle-même « est intimement reliée au travail et à la collaboration ». Tracy nous a confié que ses collègues de travail était comme « sa famille ».

Les commentaires des participants aux groupes de discussion ont révélé que leur estime de soi, leur confiance, l'opinion qu'ils ont d'eux-mêmes et leurs valeurs se rattachent au fait qu'ils passent le plus clair de leur temps en tant que membres salariés de la société. Par exemple, Keith, membre du groupe de participants très instruits de Toronto, a raconté qu'il avait besoin de travailler pour « payer les comptes », mais a ajouté qu'il ne s'agissait pas de la seule raison pour laquelle il tient à trouver un emploi :

On est porté à se définir en fonction de notre emploi. Qu'on puisse seulement sortir et dire, par exemple, « Je suis graphiste » ou « planificateur », ou peu importe. On rencontre des gens à un cocktail ou ailleurs et on leur dit « voilà ce que je fais : je touche l'allocation de chômage! » De quoi ça a l'air?

Le standing que procure le travail était également important pour Luis, un technicien de laboratoire mis à pied. Il a déclaré : « Si je reste à la maison, je finirai par devenir un homme à tout faire! » Les participants considéraient le travail comme une partie intégrante de leur identité — le travail est ce qu'ils font : « Je travaille depuis 40 ans. J'ai toujours travaillé ».

Quelques participants ont également mentionné qu'il était important de réintégrer ce qui est, à leur avis, un marché compétitif afin de conserver leurs compétences et de se mettre en valeur. Et, finalement, bien que la famille et les amis soient généralement considérés comme solidaires, leur intérêt et leurs préoccupations constants devenaient parfois une incitation — à l'occasion très directe — pour trouver du travail. Par exemple, Troy nous a confié que son

inactivité et son ennui à la maison « étaient mortels », mais ils avaient également le même effet sur son épouse qui lui a dit : « Trouve un emploi, sinon c'est *moi* qui te tuerai! »

Cependant, ce sentiment d'urgence n'était pas partagé par environ un tiers des participants aux groupes : ceux qui avaient mentionné d'autres sources de revenu, telles qu'une indemnité de cessation d'emploi ou des prestations d'assurance-chômage. Andrew pouvait compter sur une indemnité de départ et a indiqué qu'il voulait prendre le temps d'examiner d'autres domaines. Rose, dont l'ami était propriétaire d'un commerce, savait qu'elle pouvait aller travailler pour lui. Pour d'autres, la promesse d'un rappel au travail, même si elle n'était que verbale, suffisait à soulager leurs inquiétudes au sujet du travail — à moins qu'en bout de ligne on ne manque à cette promesse. Leslie, par exemple, pensait qu'elle profiterait d'un « mois et demi de congé » lorsqu'elle a été mise à pied; cependant, au moment des rencontres des groupes de discussion, cinq mois plus tard, elle était toujours sans emploi.

Un certain nombre de participants ont affirmé qu'au fur et à mesure que le temps passait et qu'ils ne dénichaient pas d'emploi ou, comme dans le cas de Leslie, n'étaient pas rappelés au travail, ils attachaient plus d'importance à trouver un emploi. Dennis a offert la réflexion suivante : lorsque son épouse et lui ont dû puiser dans leurs économies et dans leurs investissements, son épouse lui a dit : « Je me moque de ce que c'est; je me moque de ce que tu fais. Trouve quelque chose ».

TROUVER UN EMPLOI : LE RÔLE DES ATTENTES

Lorsque ces participants ont perdu leur emploi, à leur avis, quelles étaient leurs chances de dénicher le même genre d'emploi et ce, rapidement? Avec quelle ardeur ont-ils cherché un emploi et quelles stratégies ont-ils adoptées pour ce faire? Dans quelle mesure l'écart qui s'est creusé entre leurs attentes et la réalité a-t-il influencé leur comportement à l'égard de la recherche d'un emploi et leur empressement à envisager des stratégies de rechange?

La majorité des participants ont indiqué qu'ils avaient cherché un emploi activement (« J'ai envoyé plus de 30 curriculum vitae! ») Ils ont utilisé toute une variété de tactiques de recherche, y compris la participation à un réseau d'entraide, la consultation de la banque d'emplois informatisée aux CEC, la distribution de c.v., les visites en personne et les appels téléphoniques de suivi, ainsi que le recours à des agences de placement et à des centres de ressources de recherche d'emploi. De plus, tous les participants aux groupes croyaient qu'il était important d'avoir l'air sûrs d'eux pendant des entrevues avec des employeurs éventuels.

Tous les participants étaient convaincus qu'il était plus facile de trouver un emploi s'ils faisaient partie d'un réseau d'entraide et il semble que la plupart misaient sur cette stratégie et la considéraient comme indispensable à leur recherche d'emploi. Il pouvait s'agir de parler à des amis ou à des anciens collègues ou, lors d'une mise à pied imminente, de laisser savoir à des gens dans le même secteur qu'ils seraient bientôt à la recherche d'un emploi et qu'ils aimeraient qu'on les tienne au courant des débouchés éventuels.

La plupart des participants jugeaient qu'une visite aux CEC afin de consulter la banque d'emploi informatisée était une activité peu souhaitable et peu utile parce que « des emplois y sont répertoriés, mais il y en a peu, et des centaines de milliers de personnes ont accès aux mêmes données que vous ». Mike avait des commentaires particulièrement négatifs au sujet

de cette méthode : « C'est terrible et il s'agit d'un environnement très froid et dégoûtant² ». Au contraire, Jerry pensait que sa consultation avait été très instructive parce qu'après avoir travaillé au même endroit pendant vingt ans, elle l'a sensibilisé aux changements qui surviennent dans le lieu de travail : « C'était comme si le monde m'avait laissé pour compte! »

Près de la moitié des participants aux groupes avaient pensé qu'ils trouveraient un emploi rapidement — au maximum, dans un délai de trois mois. Mais, au moment des rencontres, soit environ cinq ou six mois après avoir présenté une demande de prestations d'a.-c., la plupart étaient encore bredouilles.

Il n'est pas surprenant que les participants croyaient qu'il était difficile de dénicher un emploi de nos jours, certainement plus difficile qu'avant³. Mark, qui était toujours au chômage au moment des rencontres, a affirmé : « Je n'ai jamais eu de difficulté à trouver un emploi. Je n'avais qu'à entrer dans le bureau et à parler au gérant. Je n'ai jamais eu de deuxième entrevue, j'ai toujours été embauché sur-le-champ ». Dans le même ordre d'idées, Tracy, qui cherchait un emploi depuis cinq mois à ce moment-là, nous a confié : « Il y a longtemps, avant que je déménage de Peterborough à Oshawa, j'ai trouvé un emploi en dedans d'un mois, donc je pensais . . . Je trouverai un emploi aussitôt que je commencerai à chercher ». Les participants étaient d'avis qu'il y avait beaucoup de rivalité sur le marché du travail. (« Je crois qu'il y a beaucoup moins d'emplois libres qu'avant et qu'il y a beaucoup plus de candidats ».) Rose, qui était à la recherche d'un poste de secrétaire, a ajouté : « J'ai reçu une réponse particulièrement drôle. J'ai répondu à une annonce dans le journal et j'ai été retenue en sélection finale avec 50 autres personnes, sur 800 candidats! » Néanmoins, tandis que l'environnement d'embauchage semblait sujet à la concurrence dans certains secteurs (le travail de bureau et les professions infirmières, et les organismes de services sociaux où les effectifs avaient été réduits à la suite des mesures d'austérité prises par le gouvernement), les membres du groupe de participants très instruits de Toronto — surtout des professionnels — partageaient également cet esprit de concurrence. Keith, anciennement directeur commercial dans une société de placement, pouvait certainement comprendre cette situation :

Je pensais, vous savez, je suis assez intelligent, je m'entends bien avec les gens, j'ai de bonnes aptitudes : je croyais réellement et véritablement que je dénicherai un emploi au plus vite. Ce qui était décevant, c'est qu'il y avait dix autres candidats, aussi intelligents que moi, sinon plus, qui cherchaient également un emploi.

Maya, qui faisait partie du même groupe de Toronto, a affirmé : « Je ne pensais pas qu'il y avait autant de graphistes, mais j'avais tort ». Chris, membre du même groupe, croyait que, même s'il ne pouvait dénicher le même genre d'emploi régulier, à temps plein, avec les mêmes avantages dont il profitait auparavant, il serait au moins en mesure d'obtenir un emploi à contrat, mais, comme il l'a dit : « Tout le monde cherche un emploi à contrat. Tout le monde postule les mêmes emplois ». Les participants possédant des aptitudes limitées,

²Cette réaction provient probablement en partie du fait que les participants avaient l'impression que le personnel de DRHC se sert de la banque informatisée d'emploi pour surveiller leurs efforts de recherche.

³C'est pour cette raison que plusieurs participants ont avancé que le critère relatif à la semaine de travail de 30 heures du PSR n'était pas réaliste et ne tenait pas compte du fait que la plupart des nouveaux emplois supposaient du travail temporaire, à temps partiel ou à contrat. De même, ils ont également mentionné que six mois ne suffisaient pas à organiser une recherche d'emploi efficace et pourrait s'avérer une source supplémentaire d'anxiété. Au contraire, quelques participants d'un groupe instruit de Toronto étaient d'avis que cette période était probablement trop longue, qu'elle devait être raccourcie afin de forcer les gens à chercher plus intensément.

spécialisées ou désuètes se sentaient particulièrement menacés. Jerry tenait les propos suivants :

De nos jours, l'informatique est partout et je ne possède pas les compétences requises. Tous les bons emplois sont dans le domaine de la technologie. Ils cherchent un niveau de scolarité élevé; on a besoin de formation, ou bien on doit se contenter de conduire un camion de livraison à 5 \$ de l'heure. C'est comme ça que ça se passe.

La situation s'annonce particulièrement mal pour les travailleurs âgés comme Maya, la graphiste mentionnée ci-dessus. Maya nous a dit qu'elle avait dû baisser ses prétentions quant à la recherche d'un emploi : « J'ai postulé toutes sortes d'emplois, des quincailleries aux boulangeries — n'importe quoi — mais il s'agit d'emplois à temps partiel, au salaire minimum ». Maya se sentait défavorisée car elle devait se mesurer à des travailleurs plus jeunes, même pour ces genres d'emploi.

Bien que la majorité des participants aient déclaré qu'une réinstallation n'entraîne pas en ligne de compte, p. ex. parce qu'ils avaient des enfants à l'école ou une épouse qui avait un emploi stable, la plupart ont indiqué qu'ils ne pensaient plus être en mesure de trouver un emploi aussi intéressant qu'auparavant, et autant rémunérateur. Très peu d'entre eux ont persévéré dans leur résolution d'attendre jusqu'à ce qu'ils obtiennent l'emploi « parfait ». Keith, par exemple, a mentionné qu'il avait répondu à une annonce pour un emploi peu prestigieux simplement pour acquérir de l'expérience des entrevues mais a ajouté : « Et voilà, c'est la seule possibilité d'emploi qui s'est présentée et elle était beaucoup moins rémunératrice. On n'a pas le choix, on prend ce qu'on peut ».

Comme l'illustrent les exemples de réponses suivants provenant des divers groupes de discussion, la plupart des participants envisageaient de chercher un emploi activement à l'extérieur de leur domaine de prédilection, si ce n'était déjà fait — des emplois moins rémunérateurs que leur emploi précédent :

Lorsque je me suis retrouvé au chômage (environ cinq mois avant), je voulais obtenir le même niveau, le même salaire, ou plus. Voilà quelles étaient mes attentes. Mais plus le temps passe, plus je me contenterais de moins. J'ai toujours eu des avantages sociaux, donc ça serait dommage de ne pas en avoir, mais alors que mes prestations d'a.-c. tirent à leur fin, j'accepterais un emploi pour un salaire et des avantages moindres.

J'ai compris que je devais changer mes attentes parce que je me suis rendu compte que c'est ce qui oriente les recherches.

Je savais qu'il était possible que des postes semblables existent . . . Et j'ai mes contacts à ces endroits, mais je ne m'y prends pas avec autant d'enthousiasme qu'avant, et je sais que je devrais trouver une façon, quelle qu'elle soit, d'élargir mes horizons.

Je ne trouverai probablement pas d'emplois en soins infirmiers. Je devrai prendre un poste, peut-être dans un autre genre d'organisme de services sociaux, où je pourrai mettre certaines de mes connaissances en pratique, mais je ne toucherai pas le salaire d'une infirmière lorsque je trouverai du travail . . . Je crois que je devrai me contenter de ça.

Il est vraisemblable que des attentes moins élevées à l'égard de l'emploi, de pair avec un empressement accru à trouver du travail, accentueraient la réceptivité à l'offre de supplément du PSR. Cependant, bien que l'offre semble intéressante, seulement un tiers des participants

aux groupes de discussion jugeaient qu'il s'agissait d'une motivation majeure dans leur recherche d'un emploi.

LE PSR ET L'OFFRE DE SUPPLÉMENT

Lorsque les prestataires ont reçu la lettre les informant qu'ils avaient été choisis pour faire partie du groupe programme, comment ont-ils réagi? Le fait qu'ils n'avaient pas à attendre jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi plus rémunérateur les a-t-il poussés à réintégrer la population active plus vite? L'offre a-t-elle accru l'étendue de leur recherche ou leur sentiment de flexibilité? Étaient-ils en mesure d'envisager leur recherche d'emploi avec un regain de confiance et ainsi, une ardeur renaissante? Pensaient-ils à l'offre lorsqu'ils cherchaient ou non un emploi et comprenaient-ils ce qu'on leur offrait?

Comme nous l'avons vu au chapitre 7, la plupart des participants comprenaient l'offre, mais les réponses données pendant les rencontres des groupes de discussion laissent entrevoir que la prise de conscience variait en fonction de l'importance accordée à cette offre. Il y avait également une différence entre ce qu'ils comprenaient le jour où ils ont présenté une demande au PSR, et ce qu'ils comprenaient après avoir reçu la lettre d'admissibilité et un appel de suivi de la part du bureau payeur du PSR⁴.

Lorsqu'on évoque leur premier contact avec le PSR — le jour où ils ont présenté une demande de prestations d'a.-c. — les participants, particulièrement ceux d'Oshawa, ont affirmé qu'ils avaient été agréablement surpris d'entendre parler de l'offre de supplément possible. Tracy a indiqué : « Je croyais qu'elle était innovatrice. J'étais très étonnée qu'on nous offre un supplément pour retourner au travail lorsqu'on présentait une demande de prestations d'a.-c. » Kerri était également surprise d'apprendre que le gouvernement offrait ce type d'incitatif : « Avec toutes les réductions à l'heure actuelle? Qu'ils investissent dans la société? J'étais renversée ». Plusieurs autres participants à Oshawa ont mentionné qu'ils savaient que le supplément pourrait les aider dans leur recherche d'emploi future et qu'ils avaient bon espoir qu'ils seraient choisis pour le groupe programme. Comme Ann nous a confié : « Je n'étais pas certaine de remplir les conditions requises, mais je touchais du bois que je recevrais une lettre le confirmant, et j'ai été très heureuse d'être choisie ».

Les participants de Toronto étaient plus sceptiques. Les autres participants ont approuvé de la tête lorsque Teresa a dit qu'il était difficile de croire que le gouvernement leur donnerait quoique ce soit : « On pense, "Vous n'êtes pas sérieux! Pourquoi voudraient-ils me donner cet argent supplémentaire? C'est sûrement une attrape!" » Plusieurs autres participants ont indiqué qu'ils avaient rempli les formules mais n'y avaient plus repensé, car ils croyaient que l'offre ne s'appliquait pas à eux parce qu'ils gagneraient trop d'argent ou qu'ils étaient trop vieux, ou quelque chose du genre.

Quelques participants dans les deux localités ont déclaré que, lorsqu'on leur a remis les formules, ils croyaient qu'elles étaient simplement des formules habituelles. Jason a indiqué qu'il n'avait accordé aucune attention à ce qu'il inscrivait lorsqu'il a rempli la demande d'adhésion au PSR. On la lui a remise pour qu'il la remplisse après avoir rempli ses formules d'assurance-chômage et il n'a eu que la réaction suivante : « Bon, je vais être ici un sacré bout de temps! »

⁴La plupart des participants se souviennent de cet appel, au cours duquel ils recevaient souvent une brève orientation sur le PSR et la possibilité de poser des questions.

Le fait qu'ils soient dans cet environnement particulier, à cette période de leur vie, avait beaucoup à voir avec l'attention accordée à l'offre. Plusieurs participants ont affirmé qu'ils croyaient que leur réaction au PSR avait certainement été influencée par ce qu'ils ressentaient cette journée-là, sentiments qui incluaient non seulement la dépression et l'anxiété, mais aussi la colère et la rancœur pour le système d'assurance-chômage et ses représentants. Les commentaires suivants donnent un aperçu de ces émotions :

Je braillais. Je braillais.

J'étais assez découragé.

J'espérais simplement qu'ils ne prendraient pas trop de temps à traiter ma demande, surtout en janvier, juste après Noël.

Tout ce que j'ai pensé lorsque j'ai vu cinq personnes dans la file devant moi est « Je suis dans un bureau du gouvernement. Je vais être ici toute la journée ».

Je passais par la filière. C'est comme si je savais à quoi m'attendre.

Lorsque j'attendais en ligne, j'étais très en colère contre mon patron. Je ne pouvais penser à rien d'autre.

C'était la première fois que je recevais des prestations d'assurance-chômage et j'ai pensé « Mon Dieu, on doit presque se mettre à genoux pour obtenir cet argent qui, d'une certaine façon, nous est dû ».

J'ai regardé autour de moi et j'ai vu tous ces gens et j'ai pensé, pas parce que je suis prétentieux, mais « Je suis un des leurs? Je suis un chômeur? »

De fortes émotions obscurcissaient la raison de plusieurs participants ce jour-là et les empêchaient de se concentrer sur quoi que ce soit d'autre que leur malheur. En réalité, on a suggéré dans plusieurs groupes de discussion que l'importance du PSR aurait été grandement accrue si le message avait été transmis d'une façon différente et à un moment différent.

De plus, il est possible qu'en raison du roulement du personnel, des lourdes charges de travail et des contraintes de recherche en ce qui a trait à la quantité d'information donnée au moment de la présentation de la demande d'adhésion au PSR⁵, certains participants se soient plaints que le personnel du CEC leur avait donné peu d'encouragements et pas assez d'information. Dans un cas en particulier, un participant reprochait qu'il n'aurait jamais appris l'existence du PSR s'il n'avait pas découvert une brochure et une demande d'adhésion laissées dans la salle d'attente du CEC. Du bon côté, certains participants ont aussi précisé que leur intérêt dans le projet avait été moussé par l'enthousiasme et l'encouragement du personnel du CEC. Et ceux dont l'intérêt les a poussés à lire la brochure distribuée le jour où ils ont présenté leur demande ont indiqué que l'information était exhaustive et facile à comprendre : « Elle contenait les questions qu'on se posait et les réponses juste en dessous, en français, pas en jargon gouvernemental ».

Peu importe la réaction première des participants, au moment où ont eu lieu les rencontres des groupes de discussion, les sentiments de scepticisme et d'incrédulité du début semblaient s'être dissipés. Plusieurs participants ont affirmé que leur intérêt et leur compréhension avaient été stimulés par la lettre qu'ils avaient reçue les informant qu'ils

⁵Étant donné qu'à ce moment-là, les prestataires qui s'inscrivaient au PSR avaient encore une chance sur deux d'être affectés soit au groupe témoin ou au groupe programme, on avait demandé au personnel de mettre en relief que le PSR était uniquement une étude et de ne pas discuter des règles régissant la réception du supplément (voir au chapitre 4 une discussion approfondie sur le processus d'inscription au PSR).

faisaient partie du groupe programme. Kerri, par exemple, a dit qu'elle s'est assise pour lire les documents seulement lorsqu'elle a reçu la lettre et « c'est là que j'ai compris ». Jason, qui a mentionné plus tôt qu'il n'avait accordé aucune attention aux formules cette journée-là, nous a confié que lorsqu'il a reçu sa lettre d'admissibilité et qu'il a réellement lu attentivement l'information incluse dans la brochure jointe, « ça m'a requinqué ». Il a déclaré : « Je suis maintenant assez intéressé à l'offre ».

Dans l'ensemble, l'offre de supplément semblait présenter, pour ceux qui assistaient aux groupes de discussion, trois types d'avantages : aide financière, aide personnelle et soutien pour diverses stratégies d'emploi.

Aide financière

Il n'est pas surprenant que plusieurs considéraient le PSR comme un moyen de combler l'écart de revenus qui pouvait survenir en l'absence d'un emploi plus rémunérateur. Il s'agissait d'une façon de faire la transition entre un emploi peu rémunérateur sans trop miner leur niveau de vie. Selon les propos de Leslie :

On gagnait un certain montant d'argent et on était habitué, ça payait les comptes et ça nous faisait vivre. Et maintenant, si on doit accepter une baisse de salaire, on dit : « Est-ce que j'aurai assez d'argent pour payer mes comptes? Est-ce que je pourrai vivre avec cet argent? » Mais, grâce à ce programme, on peut croire que « Oui, je pourrai. Je suis en meilleure posture que si je ne recevais pas le supplément ».

David a précisé qu'il avait fait face à la même situation :

Je gagnais beaucoup plus que les revenus maximum admissibles, donc il faudrait que mes revenus baissent beaucoup avant que je puisse profiter du PSR. Mais ce que je prévois faire au cours des prochains mois, c'est commencer à un salaire très faible pendant environ six mois. Cela aidera.

Dans la même veine, Luis a mentionné : « Pour d'autres emplois, on offre 8 \$ de l'heure et je leur dis "Êtes-vous fous? Je gagnais 14 \$ de l'heure avant. Je ne veux pas accepter 8 \$ ou 10 \$ de l'heure maintenant" ». Luis affirme que dorénavant il peut prendre en considération un emploi de laboratoire qui le paierait 8 \$ de l'heure.

Aide personnelle

Les participants ont également raconté, souvent de façon intime, que l'offre de supplément leur a permis d'accroître leur assurance et leur estime de soi, leur a donné un sentiment d'espoir dans l'avenir, a diminué la pression de trouver un emploi plus rémunérateur et leur a montré qu'ils pouvaient compter sur un soutien institutionnel. Il est intéressant de constater que, bien que la majorité des commentaires au sujet de l'aide financière offerte par le PSR aient été faits par des hommes, la plupart des commentaires sur le plan de l'aide personnelle ont été faits par des femmes.

Pour bon nombre de participants, l'existence de l'offre de supplément a apaisé leurs inquiétudes à l'égard de la recherche d'un emploi — elle servait de coussin, ou comme Paul l'a indiqué, de « bouée de sauvetage » si ces plans actuels ne se réalisaient pas. Par exemple, Lori était convaincue qu'elle ne trouverait pas d'emploi dans le domaine des soins infirmiers, mais de savoir qu'elle pouvait avoir recours au supplément signifiait que « On n'avait pas besoin de s'inquiéter autant ». Mary a déclaré que le PSR « enlève le sentiment d'urgence »

relié au fait que son contrat actuel prendrait fin sous peu. Keith a indiqué que, pour lui, le PSR représentait un « degré d'aisance ». D'autres ont indiqué que la présence de l'offre de supplément leur a permis d'être plus confiants à l'égard de la recherche d'un emploi et de leur avenir.

Plusieurs participants aux groupes de discussion mettaient l'accent sur le lien entre l'offre de supplément et l'organisme responsable de cette offre. Ils étaient heureux que le gouvernement ait mis un tel programme à leur disposition et étaient encouragés par l'appui démontré par ce geste. David a déclaré qu'il avait l'impression « que plusieurs programmes étaient offerts, y compris le PSR, et qu'il n'avait qu'à demander ». Il a ajouté : « C'est l'une de trois ou quatre possibilités offertes par l'intermédiaire du centre d'emploi, et elle est intéressante ». Selon Patricia, le PSR était « excellent » et s'avérait l'une des améliorations globales des services et de l'attitude des CEC : « Et bien, j'étais très gênée, mais ils nous encourageaient à aller trouver un emploi, tandis qu'avant, on sortait de là très déprimé ». Toutefois, les éloges de Regan étaient plutôt accordés à contrecœur. Grâce au PSR, il se sentait plus encouragé, parce que « le gouvernement essaie réellement de faire quelque chose pour moi, pour une fois ».

Pour certains, cette offre inattendue a pris un aspect plus personnel. Tracy a décrit sa joie d'apprendre qu'elle faisait partie du groupe programme : « Lorsque je l'ai finalement reçu, j'étais si heureuse. C'était comme si une chance s'offrait à moi. C'était comme si on se préoccupait de moi et j'en étais tout excitée ». D'autres, comme Colleen, ont fait écho au fait que l'offre de supplément semblait signifier que « quelqu'un » se souciait d'eux : « C'était seulement très plaisant de penser que quelqu'un d'autre était prêt à aider », et Andrew : « Il faisait bon de savoir qu'on pouvait se contenter de moins et que quelqu'un nous appuierait quand même ».

Les avantages du PSR, c.-à.-d. accroître la confiance, conserver la dignité et apaiser les inquiétudes, ont également été soulevés par plusieurs participants. Par exemple, Patricia, une femme âgée qui s'inquiétait de pouvoir se mesurer à des travailleurs plus jeunes, a indiqué : « Et bien oui. S'ils vous offrent six dollars de l'heure, ce n'est pas si mal que ça. Vous n'avez pas besoin de refuser parce que vous savez que vous recevrez un supplément et je crois que cela en vaut la peine. Je crois que c'est excellent ». En sachant que le supplément lui permettrait d'obtenir un revenu presque équivalent à ce qu'il gagnait auparavant, David avait l'assurance nécessaire pour investir ses économies dans un cours de formation très dispendieux. Et pour Mary, l'assurance découlait simplement de savoir que « s'il en venait là, je pouvais obtenir un emploi et dire "ça va, je peux faire ça" et je saurais que je pourrais conserver mon train de vie ou payer mes comptes habituels ».

Soutien aux stratégies d'emploi

Lorsqu'ils ont appris qu'il était possible de recevoir un supplément pour accepter un travail moins rémunérateur, plusieurs participants ont pu envisager une plus grande variété d'emplois que s'ils n'avaient pas eu cette offre. De plus, certains ont reconnu que l'offre les avait incités à réintégrer la population active plus rapidement et que, puisqu'ils pouvaient offrir leurs services à un salaire moindre, ils devenaient plus compétitifs sur le marché du travail.

Nombre de participants étaient d'avis que l'offre augmentait leur flexibilité d'emploi, non seulement parce qu'ils pouvaient contempler des emplois qui payaient moins, mais aussi

parce qu'elle leur donnait la chance de changer de domaine. Comme David l'a dit : « Je pourrais trouver un emploi plus vite, et il pourrait s'agir d'un emploi différent ». Bien que Julie s'est plaint que la formation ne faisait pas partie de cette offre, elle a signalé que le supplément serait certainement une motivation à la formation « si ce qui nous retient est que nous ne sommes pas payés autant ». Dans le même ordre d'idées, Regan nous a confié :

Je crois que, quant à moi, je considère plus d'emplois qu'avant parce que je pensais « Je ne pourrais pas vivre avec ça » ou « Le salaire est tellement bas, à quoi ça sert? » Mais maintenant, avec l'offre, je me dis « Peut-être que je n'aurai pas le même salaire qu'avant, mais cela compensera pour une grande partie ». Je peux chercher dans d'autres domaines.

La possibilité de recevoir le supplément a également poussé certains participants à chercher avec plus d'ardeur et de détermination. Ann a dit qu'étant donné qu'elle savait que son emploi prendrait fin bientôt — quoiqu'il restait encore trois mois — elle jouait contre la montre pour dénicher un emploi admissible. Tracy a raconté que, lorsqu'elle a appris qu'elle avait été choisie pour le groupe programme, elle a cessé de s'apitoyer sur son sort et était motivée à chercher n'importe quoi, car elle savait qu'elle pouvait trouver quelque chose de satisfaisant.

Plusieurs participants égalaient également l'offre de supplément à un moyen d'accroître leur propre compétitivité et leur valeur, car ils étaient maintenant en mesure d'offrir leurs services à un coût moindre qu'ils n'auraient pu le faire auparavant. Jill nous a expliqué :

Parce que je crois que l'un des problèmes est que, lorsque je vais passer une entrevue, ils peuvent embaucher quelqu'un pour un salaire inférieur à ce que je demande. Alors maintenant, je crois que je pourrai baisser mon salaire un peu et grâce au programme de supplément, je ne serai pas en si mauvaise posture.

David a fait preuve de beaucoup d'enthousiasme à l'égard de cette stratégie :

Je sais que je devrai probablement accepter un poste de débutant et cela pourrait être un obstacle. Si je peux dire à l'employeur qu'il peut m'engager à ce salaire là et que je suis très heureux de travailler pour les prochains « x » mois, je crois que ça m'ouvrira beaucoup de portes qui seraient autrement fermées. . . Ne lui dites pas que c'est à cause du PSR!

En réalité, Kerri s'est sentie plus utile en raison de son aptitude à utiliser l'offre de cette façon. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi, elle a répondu : « Parce que ça augmenterait ma valeur sur le marché du travail et par conséquent, je serais plus polyvalente ».

Finalement, quelques participants croyaient que le supplément pouvait servir à subventionner une recherche continue d'emploi. Garry était d'avis qu'il s'agissait de l'incitatif principal du PSR. Il a affirmé : « Si vous restez assis à la maison à ne rien faire pendant six mois et que vous ne trouvez pas de travail, le PSR pourrait être une motivation pour faire quelque chose en attendant de trouver quelque chose de mieux ». De même, Lori nous a dit : « C'est bon de bénéficier du supplément pendant que je fais mes premières armes et que je vois si l'emploi convient » et Teresa croyait que le supplément donnerait à quelqu'un « un an pour remettre ses idées en place et pour trouver quelque chose [de bon] ».

L'importance du PSR dans la recherche d'un emploi

Presque tous les participants pouvaient citer des façons dont l'offre de supplément pouvait leur profiter dans la recherche d'un emploi. Plusieurs ont indiqué que, l'existence de l'offre en

elle-même représentait un coussin psychologique important et leur permettrait au moins d'envisager des emplois qu'ils n'avaient pas contemplés auparavant. Environ un tiers des participants aux groupes de discussion nous ont dit que l'offre de supplément avait joué un rôle capital dans la recherche d'un emploi et leur avait permis d'être plus flexible à l'égard d'un marché du travail qu'ils jugeaient de plus en plus compétitif. La plupart d'entre eux cherchaient toujours un emploi, habitaient la région d'Oshawa et croyaient qu'ils avaient peu de chances de dénicher le genre d'emplois de col blanc assez rémunérateur qu'ils occupaient auparavant. Bien que plusieurs fussent inquiets du changement auxquels ils faisaient face (y compris accepter un emploi moins prestigieux ou qui pourrait être ennuyant ou répétitif), ils savaient comment le supplément pourrait leur permettre d'accepter un emploi de débutant dans un domaine intéressant.

Les deux tiers restants des participants qui assistaient aux groupes de discussion avaient une opinion positive de l'offre de supplément, mais croyaient qu'elle importait peu dans la recherche d'un emploi. Ces participants avaient, en général, d'autres sources de revenu et moins de personnes à charge. Plusieurs avaient d'autres projets, tels que retourner aux études, travailler de façon autonome ou travailler à contrat. Certains gagnaient trop ou pas assez d'argent pour que le supplément influe sur leur revenu. Glen, par exemple, a affirmé qu'il avait accordé peu d'attention à la documentation sur le projet étant donné que son salaire horaire en tant que serveur était trop faible pour lui permettre de retirer du supplément. De l'autre côté, Sherry a expliqué que l'offre ne s'appliquait pas à elle parce que « en fonction de mes aptitudes, je ne peux imaginer subir une baisse de salaire suffisante pour avoir droit au supplément ». Au moment des rencontres, l'emploi qu'elle exerçait lui rapportait uniquement 500 \$ de moins par année que son emploi précédent. Elle se demandait donc si cette différence minime valait même la peine de remplir toute la paperasse nécessaire pour inscrire son nouvel emploi. Chris a également ajouté que, du point de vue financier, il n'avait pas vraiment besoin du supplément : « Il serait bon de l'avoir, mais ce n'est pas lui qui fera une différence dans notre réussite ou notre échec financier ».

Il y avait également les participants qui avaient déjà décidé quels genres d'emplois ils chercheraient (y compris des emplois peu rémunérateurs) et qui ont affirmé que l'offre de supplément n'exerçait aucune action sur leur décision. Comme Kerri l'a expliqué : « Je savais déjà que j'examinerais d'autres aspects du domaine de travail que le mien. Il m'a aidée; c'est comme s'il m'avait donné une petite poussée, mais j'aurais cherché aussi intensément... » Pour reprendre les paroles de Jason ci-dessus, il a avoué qu'il n'avait accordé aucune attention aux documents qu'il signait le jour où il a rempli les formules du PSR au CEC : « Cela m'importait peu, d'une façon ou d'une autre. J'étais résolu à dénicher un autre emploi, mais au même salaire ou à un salaire supérieur ». Colleen, l'une des deux bénéficiaires du supplément qui faisaient partie de ces groupes, nous a dit que, bien qu'elle fût heureuse de recevoir le supplément maintenant, elle n'avait pas conscience de l'offre éventuelle lorsqu'elle cherchait un emploi : « Tout ce que je savais, c'est que je devais trouver un boulot ».

D'autres facteurs ont peut-être contribué aussi à leur manque d'intérêt. Par exemple, le jour où ils ont entendu parler pour la première fois du PSR au CEC, plusieurs trouvaient difficile de se concentrer sur autre chose que leur malheur. Les gens sont souvent réfractaires au changement, et l'acceptation du supplément en aurait forcé plusieurs à envisager des emplois dans un autre domaine; plusieurs participants ont avoué qu'ils étaient intimidés à

l'idée d'exercer un autre emploi que celui pour lequel ils avaient été formés et qu'ils comptaient occuper pendant toute leur carrière. Tracy nous a confié :

J'ai acquis mon expérience dans un seul domaine pendant 10 ans et pour moi, c'est comme si je n'avais jamais travaillé dans un magasin ou ailleurs. Je n'ai aucune idée comment fonctionne une caisse enregistreuse. Donc je ne suis pas qualifiée pour effectuer les emplois les plus simples parce que je n'y connais rien. Je suis prête à apprendre. Je suis prête à faire n'importe quoi, à accepter n'importe quoi mais je ne sais pas quelles sont mes chances donc je ne suis pas très confiante à cet égard.

Tracy et d'autres participants dans son groupe étaient d'avis qu'on devait être vraiment courageux pour changer de domaine, non seulement parce qu'on devait acquérir de nouvelles aptitudes, mais aussi parce qu'on devrait se mesurer à d'autres candidats plus qualifiés. Et comme les commentaires de plusieurs participants l'ont révélé, cette crainte touchait même les emplois demandant des connaissances moins complexes que celles acquises auparavant. La crainte semblait être surtout axée sur la difficulté d'adaptation à des emplois qui pourraient être moins intéressants que les emplois occupés auparavant (« . . . et ça signifie qu'on accomplira des tâches répétitives, tous les jours, jour après jour, et on pense "Est-ce que je veux vraiment faire ça?" ») ou sur le peu d'importance accordée à leurs propres connaissances et expérience (« Est-ce que les gens vous traiteront différemment? Est-ce qu'ils vous traiteront comme si vous ne saviez pas ce que vous savez que vous saviez? ») Plusieurs des participants avaient occupé des emplois qui leur donnaient un certain prestige. Comme David, ils s'inquiétaient de perdre ce standing : « J'ai l'habitude de faire partie du conseil d'administration et d'être celui qui prend les décisions. J'ai décidé maintenant qu'en changeant d'emploi je travaillerai pour des gens à un échelon inférieur; c'est toute une adaptation ».

En dernier lieu, le fait que les rencontres des groupes de discussion aient eu lieu à mi-chemin de la période de recherche d'emploi des participants et que ces derniers n'étaient pas encore affolés par la fin de leur période d'admissibilité au PSR pourrait expliquer le manque d'importance accordé à l'offre du PSR. Bien que plusieurs aient indiqué qu'ils étaient reconnaissants d'avoir ce coussin, le fait qu'ils disposaient encore de trois mois pour trouver un emploi remplissant les conditions requises signifiait qu'ils ne paniquaient pas encore. Plusieurs considéraient encore le PSR comme une issue de dernier recours (« Si on était absolument désespéré, on pourrait quand même accepter l'emploi moins rémunérateur. . . ») Julie, par exemple, a affirmé que l'offre l'avait déjà rendue plus flexible en ce qui a trait aux emplois qu'elle contemplait, mais elle a précisé que « plus les mois passent, et plus je deviens désespérée, le supplément influencera ma situation davantage ».

Voici d'autres questions mentionnées qui auraient pu atténuer l'importance de l'offre pour les participants :

- le langage utilisé pour décrire certains éléments de la recherche posait un problème pour quelques participants. Le fait qu'on ait dit aux participants que leur affectation au groupe serait décidée « au hasard » en a choqué certains qui croyaient que c'était un « truc » et les poussait à mettre en question l'importance et la crédibilité du projet. L'utilisation des mots « au hasard » et « admissible » a poussé les participants à se demander s'il s'agirait d'un processus juste;
- les salariés à faible revenu trouvaient que le supplément n'était pas pertinent étant donné qu'ils ne pouvaient pas en profiter. De plus, une participante âgée a affirmé

qu'elle ne pourrait tirer profit du supplément parce qu'il lui était trop difficile d'acquérir de nouvelles compétences à son âge;

- le lien du supplément avec le gouvernement en dérangeait certains;
- la plupart des participants qui ont assisté aux rencontres croyaient que la limite de deux ans de réception du supplément était généreuse mais juste — qu'elle leur donnait suffisamment de temps pour s'adapter à un emploi et pour ramener les salaires à un niveau confortable. Cependant, quelques participants ont exprimé la crainte qu'ils pourraient atteindre le « précipice » de deux ans, sans avoir fait aucun progrès. On a suggéré d'inclure un volet « formation » à l'avenir dans un programme du genre ou au moins, une certaine évaluation des compétences au début⁶.

En conclusion, on doit se souvenir que, bien que l'offre ait peu d'importance pour certains, un tiers des participants aux groupes ont indiqué que l'offre de supplément avait joué un rôle capital dans leur recherche d'emploi, avait élargi l'éventail des emplois qu'ils envisageraient et leur avait permis de faire face à la concurrence.

⁶Quelques participants ont également indiqué que la limite de deux ans était plus que raisonnable, même qu'elle était peut-être plus longue que nécessaire.

Annexe A : Aperçu du nouveau Régime d'assurance-emploi

Le gouvernement fédéral a récemment remodelé le système visant à indemniser les travailleurs sans emploi. Afin de refléter l'étendue de cette refonte, le Régime d'assurance-chômage (a.-c.) a été rebaptisé Régime d'assurance-emploi (a.-e.) Comme avant, ce système est financé à partir de cotisations. Toutefois, deux volets du régime ont changé : qui sont les prestataires et combien d'argent ils touchent. La présente annexe résume ces changements.

NORMES D'ADMISSIBILITÉ

Depuis le 1^{er} janvier 1997, on détermine l'admissibilité d'un travailleur aux prestations en fonction du nombre d'*heures* de travail effectuées plutôt que du nombre de *semaines d'emploi assurable*¹. Ainsi, plus de travailleurs qui occupent des emplois à temps partiel, saisonniers ou de courte durée deviennent admissibles aux prestations et peuvent contribuer aux cotisations. Cependant, la norme d'admissibilité des travailleurs qui effectuent un peu plus de quinze heures par semaine est maintenant plus sévère. Par exemple, en vertu de l'ancien régime, un travailleur dans une région à haut taux de chômage qui travaillait vingt heures par semaine devait travailler douze semaines pour être admissible aux prestations. Conformément au nouveau régime, il doit travailler pendant 21 semaines. Grâce aux nouvelles normes d'admissibilité, on évite que des employeurs qui désirent se soustraire aux cotisations d'assurance-emploi n'embauchent un grand nombre de travailleurs qui suivront un horaire abrégé. La norme d'admissibilité de l'a.-e. varie encore en fonction du taux régional de chômage.

NIVEAU DES PRESTATIONS

Sous l'ancien régime, le montant des prestations était calculé sous forme de pourcentage de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne des 12 à 20 dernières semaines de travail (selon la norme d'admissibilité régionale). Les travailleurs étaient donc encouragés à ne pas travailler les semaines pendant lesquelles la rémunération était faible. En vertu du Régime d'assurance-emploi, les prestations sont calculées ainsi : les *gains totaux* au cours des 26 semaines précédentes divisés par le *nombre réel de semaines* de travail pendant ces 26 semaines. Par conséquent, il est moins probable que quelques semaines de faibles gains (ou élevés) influencent considérablement le niveau de prestations. Néanmoins, les gains totaux ne sont jamais divisés par un montant inférieur à la norme d'admissibilité de base plus deux semaines. Ce minimum réduit les prestations versées aux travailleurs qui ont accumulé à peine le nombre d'heures suffisant pour être admissible à l'assurance-emploi. Le maximum

¹En vertu de l'ancien Régime d'assurance-chômage, une semaine d'emploi assurable comptait quinze heures ou plus de travail.

de la rémunération assurable est également passé de 42 380 \$ à 39 000 \$ par année depuis le 1^{er} juillet 1996. Ce maximum restera à ce niveau jusqu'à l'an 2000.

RÈGLE DE L'INTENSITÉ

Il s'agit d'une pénalité à l'égard des utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi. Les personnes qui ont touché des prestations pendant plus de 20 semaines au cours des cinq dernières années verront leur taux de prestations diminuer. Le taux de prestations de base représente 55 p. 100 de la rémunération assurable moyenne. Cependant, ce taux sera réduit d'un point de pourcentage pour chaque tranche de 20 semaines de prestations perçues au cours des cinq dernières années. La réduction maximale est de cinq points de pourcentage, donc le taux minimal ne peut être inférieur à 50 p. 100.

SUPPLÉMENT AU REVENU FAMILIAL

Les prestataires d'assurance-emploi dont le revenu familial annuel est inférieur à 26 000 \$ bénéficieront d'un supplément de prestations, qui augmente en fonction du nombre d'enfants dans la famille. Il s'agit d'une orientation nouvelle car des prestations supplémentaires sont accordées selon les besoins plutôt que selon les revenus. Le Supplément au revenu familial sera uniquement versé aux prestataires admissibles à la prestation fiscale pour enfants (PFE) et au supplément du revenu gagné (SRG). De plus, ces prestataires ne sont pas touchés par la règle de l'intensité.

ACCROISSEMENT DE LA RÉCUPÉRATION DES PRESTATIONS

Les personnes touchant un revenu élevé et qui ont fréquemment recours à l'assurance-emploi recevront des prestations plus faibles. En général, si le revenu d'un prestataire dépasse 48 750 \$ à la fin de l'année, le gouvernement récupère jusqu'à 30 p. 100 des prestations d'a.-e. Cependant, les personnes qui ont reçu plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq dernières années devront rembourser des prestations si leur revenu dépasse 39 000 \$. En outre, le pourcentage des prestations qu'elles devront rembourser augmentera au fur et à mesure que leur revenu et le montant des prestations reçues par le passé augmenteront.

NOUVEAUX PROGRAMMES DE RÉEMPLOI

La nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi* permet également d'utiliser les fonds de l'assurance-emploi dans le cadre de programmes visant à aider les prestataires à retourner au travail. Voici les cinq programmes de prestations de soutien au réemploi :

- **Aide au travail indépendant** — conçu pour les gens sans emploi qui désirent lancer leur propre entreprise. Il prévoit un soutien financier et de l'aide à la planification d'entreprise, ainsi qu'un service d'encadrement pendant la planification et les premiers mois d'exploitation.
- **Prêts et subventions de perfectionnement** — conçu pour permettre aux gens de suivre des cours et de perfectionner leurs compétences. Il offre des prêts et

subventions (selon le besoin) pour couvrir les frais tels que les frais de scolarité, les fournitures, les frais de garde d'enfants, le transport et les coûts de subsistance.

- **Partenariats pour la création d'emplois** — associé aux plans de développement économique des collectivités. Des partenariats avec les provinces, le secteur privé et les organismes communautaires donneront la possibilité aux gens d'acquérir des compétences et de l'expérience tout en collaborant à des projets qui favoriseront la croissance économique locale et la création d'emplois permanents.
- **Subventions salariales ciblées** — accorde des subventions aux employeurs qui fournissent aux prestataires un emploi qui débouchera sur un emploi à long terme chez le même employeur ou ailleurs.
- **Suppléments de revenu ciblés** — vise à rendre le travail rentable. Il encourage les chômeurs à accepter des emplois peu rémunérateurs qui leur sont offerts, en complétant provisoirement leur revenu d'emploi.

Annexe B : Les centres d'étude du PSR

La présente annexe décrit le taux d'activité de la main-d'œuvre et le taux de chômage dans le territoire de recensement ou dans la région économique où se trouvent les centres d'étude. Elle met également en lumière les populations de prestataires d'a.-c. locales ainsi que les différences entre les pratiques administratives aux divers CEC.

TAUX D'ACTIVITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET TAUX DE CHÔMAGE AUX CENTRES D'ÉTUDE DU PSR

On retrouve dans cette partie les taux d'activité de la main-d'œuvre et les taux de chômage aux centres axés sur les travailleurs déplacés et sur les réitérants. Nous tenons à signaler que certains centres d'étude du PSR sont uniquement au service d'un faible pourcentage de membres de la population active dans un territoire de recensement donné.

Tableau B.1 : Taux d'activité de la main-d'œuvre et taux de chômage aux centres d'étude du PSR

Région	Main-d'œuvre (en millier)	Taux de chômage (%)
Centres axés sur les réitérants		
St. John's [†]	94	12,6
Halifax [†]	182	8,9
Moncton ^{††}	91	12,0
Lévis ^{††}	192	7,1
Centres axés sur les travailleurs déplacés		
Granby ^{††}	680	9,4
Oshawa [†]	140	8,7
Toronto [†]	2 321	8,5
Winnipeg [†]	374	8,2
Saskatoon [†]	116	8,2

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

[†] Moyennes annuelles de 1995 pour les régions métropolitaines de recensement.

^{††} Moyennes annuelles de 1995 pour les régions économiques (RE) dans lesquelles étaient situés les centres d'étude (RE 320 pour Moncton, RE 425 pour Lévis et RE 435 pour Granby).

Centres axés sur les travailleurs déplacés

Les CEC de Granby, Oshawa, Toronto, Winnipeg et Saskatoon étaient axés sur les travailleurs déplacés.

CEC de Granby

Granby compte 43 000 habitants et est situé à 72 kilomètres à l'est de Montréal. Les CEC locaux offrent des services à 30 autres petites collectivités dont la population totalise 94 000 habitants.

L'économie de Granby est hétérogène. La plupart des emplois sont concentrés dans les petites et moyennes entreprises (99 p. 100 d'entre elles comptent moins de 100 employés). La forte assise manufacturière fournit près du tiers des emplois de la région. Voici les plus importantes industries manufacturières :

- équipement de transport (c'est dans ce secteur qu'on retrouve le plus important employeur, et de loin — la production de matériel de motoneige et de navigation de Bombardier Inc., qui emploie plus de 2 000 personnes — ainsi que l'établissement de fabrication de bicyclettes Raleigh Industries);
- matériel électrique et électronique (plaquettes de circuits imprimés de Circo-Craft et optique de fibres de Camoplast);
- cuir, textile et vêtement (Balin Inc., Lagran Canada, Production Ranger, J.L. de Ball Canada et Landes Canada);
- produits du plastique (Barcana Inc. et G.M. Plastique Groupe Hamelin Inc.); et
- transformation des produits alimentaires et des boissons (Agropur, Trébor Canada et A. Lassonde Inc.)

Néanmoins, c'est dans le secteur des services qu'on a constaté la croissance la plus rapide en ce qui a trait aux emplois. Environ 22 p. 100 des emplois sont attribuables au commerce de gros et de détail. De plus, près de 16 p. 100 des emplois proviennent du secteur public (administration publique, éducation, santé et services sociaux), y compris des administrations municipales, du conseil scolaire, de l'hôpital de Granby et du Cégep de Granby Haute-Yamaska.

CEC d'Oshawa

Le CEC d'Oshawa et ses succursales de Pickering et de Whitby administraient le PSR. La base d'emplois dans la région d'Oshawa est assez diversifiée :

- environ un tiers des emplois de la région se trouvent dans le secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels;
- près d'un quart des emplois sont attribuables aux industries manufacturières;
- le commerce de gros et de détail procure environ 17 p. 100 des emplois.

La santé économique de la région dépend cependant en grande partie de l'état de l'industrie de l'automobile, qui compte General Motors (GM) of Canada ainsi que plusieurs entreprises qui lui fournissent pièces et services. Il reste que l'emploi à Oshawa est également influencé par d'autres villes qui se trouvent près ou à l'intérieur de la région métropolitaine de Toronto, étant donné le pourcentage considérable de membres de la population active d'Oshawa qui travaillent à l'extérieur de la ville.

CEC de Toronto centre

La Région du Grand Toronto est la plus grande région métropolitaine du pays; elle englobe une population totale de 3,7 millions d'habitants et une main-d'œuvre de 2,3 millions de personnes. Dans cette région, le CEC de Toronto centre et celui de la rue Dufferin (il s'agissait d'une succursale du CEC de Toronto centre lorsque le projet a débuté) administraient le PSR. Ces CEC offrent des services dans une région comptant une

population d'environ 337 000 habitants (soit un peu moins de 10 p. 100 de la population totale de la région métropolitaine).

Les emplois ont connu une assez forte croissance au cours du premier semestre de 1995. Cependant, du milieu de 1995 au milieu de 1996, soit la période d'inscription au PSR, l'économie n'a été qu'en faible hausse. L'amélioration de la situation de l'emploi dans les secteurs des services et de la fabrication a été neutralisée par la perte d'emplois dans les secteurs des finances, de la construction et de l'administration publique. Le taux de chômage fluctuait entre 8 et 10 p. 100 pendant cette période; il a chuté pendant la deuxième moitié de 1995, mais a grimpé durant le premier semestre de 1996.

Les emplois dans la région touchée par les centres voués au PSR sont concentrés dans le secteur des services. Voici la répartition des emplois par secteur :

- quelque 48 p. 100 des emplois se trouvent dans le secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels;
- le secteur public (y compris l'administration publique directe et les activités reliées à l'éducation, à la santé et à l'aide sociale) compte près du quart des emplois;
- environ 13 p. 100 des emplois sont attribuables au commerce de détail et de gros;
- un peu plus de 11 p. 100 des emplois proviennent des industries manufacturières (bien que la plupart de ces emplois soient offerts aux sièges sociaux plutôt que dans la production). La fabrication est diversifiée par produit. Le plus important groupe manufacturier en ce qui a trait aux emplois — l'imprimerie et l'édition — englobe un peu moins de 20 p. 100 des emplois du secteur manufacturier.

CEC de Winnipeg (ouest et nord)

Au cours de la phase d'inscription du PSR, les CEC dans la région de Winnipeg ont subi des changements organisationnels importants. À l'heure actuelle, les CEC de Winnipeg ouest et de Winnipeg nord traitent toutes les demandes de prestations d'assurance-chômage reçues dans la région de Winnipeg. Cependant, pendant une grande partie de la période d'inscription du PSR, ces deux centres offraient des services à environ la moitié de tous les clients dans la région de Winnipeg.

Winnipeg est la capitale du Manitoba et la plus grande ville de la province. La région métropolitaine de recensement de Winnipeg renferme une population d'environ 617 000 habitants. La région touchée par le PSR représente environ la moitié de ces habitants. L'économie de la région est diversifiée :

- les secteurs public et semi-public sont les plus importants employeurs — environ 9 p. 100 des emplois se trouvent dans l'administration publique directe. En outre, 7 et 11 p. 100 des emplois sont attribuables au secteur de l'éducation et des activités reliées à la santé. On retrouve entre autres comme employeurs majeurs des ministères fédéraux et provinciaux, les administrations municipales, la Monnaie royale canadienne, le Centre des sciences de la santé, les hôpitaux Victoria General, Grace General, Concordia, Misericordia General

et Saint-Boniface General, University of Manitoba, University of Winnipeg, le Collège universitaire de Saint-Boniface, Red River Community College et les conseils scolaires locaux;

- près de 15 p. 100 des emplois sont concentrés dans un secteur manufacturier diversifié axé sur les marchés d'exportation. Les secteurs clés incluent l'aérospatial (Boeing et Bristol Aerospace Limited), le vêtement (Nygard International, Peerless Garments, Standard Knitting et Western Glove Works), la transformation des produits alimentaires et des breuvages (Beatrice Foods, J.M. Schneider, Burns Meats, les Aliments Maple Leaf Inc., Jack Forgan Meats, Les Brasseries Molson du Canada Limitée et Pepsi-Cola Canada), le matériel de transport (Motor Coach Industries, New Flyer Industries) et les produits pharmaceutiques (Apotex);
- Winnipeg est également un centre de transport et de distribution clé. Près de 10 p. 100 des emplois font partie des secteurs du transport, des communications et des services publics. On compte parmi les employeurs les plus importants la Société de téléphone du Manitoba, Air Canada (y compris une installation de maintenance importante), Air West, CN Rail et plusieurs entreprises de camionnage.

CEC de Saskatoon

Le CEC de Saskatoon est au service de 283 000 habitants. Bien que la population totale de la Saskatchewan ait diminué légèrement au cours des dernières années, la population de Saskatoon s'est accrue de façon modeste, surtout en raison de la migration de la population des régions rurales vers la ville. La région touchée par le CEC est concentrée à Saskatoon (population de 190 000 habitants) mais englobe également un grand nombre de collectivités environnantes plus petites.

L'économie locale était assez stable au moment de l'inscription au PSR. Les secteurs des services et de l'agriculture sont les principaux secteurs d'activité. L'exploitation de la potasse occupe également une place importante dans l'économie de la région; en effet, trois producteurs de potasse se placent au premier rang des employeurs.

Voici la répartition des emplois par secteur :

- un peu plus de la moitié de tous les emplois dans la région relèvent du secteur du commerce de détail et de gros, et du secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels. Les plus gros employeurs sont les banques, les hôtels, les chaînes de restauration, les grands magasins et les concessionnaires d'automobiles;
- le secteur public (administration publique, santé et éducation) procure un quart des emplois totaux. Les plus importants employeurs comprennent les gouvernements fédéral, provincial et municipaux, deux hôpitaux, une université et les conseils scolaires de la région;
- environ 14 p. 100 de la main-d'œuvre travaille directement dans le secteur de l'agriculture. Le blé et le bétail sont les plus importants produits agricoles, suivis par des récoltes telles que l'orge, l'avoine et le Canola;

- seulement 7 p. 100 environ des emplois totaux se trouvent dans le secteur de la fabrication. La plupart de ces emplois sont reliés au secteur agricole de la région. Les entreprises de conditionnement des viandes, de produits laitiers et de transformation des produits alimentaires figurent parmi les plus importants employeurs. D'autres principaux employeurs du secteur manufacturier sont spécialisés dans les produits électroniques et de la fabrication de machines;
- le transport, les communications et les services publics fournissent environ 7 p. 100 des emplois de la région. Les employeurs majeurs sont l'entreprise provinciale de téléphone, le Canadien National (CN) et diverses entreprises de camionnage.

Centres axés sur les réitérants

Les CEC de St. John's, Halifax, Moncton et Lévis étudiaient les réitérants de l'assurance-chômage.

CEC de St. John's

Le CEC de St. John's offre des services à la majeure partie des habitants de la presqu'île Avalon de Terre-Neuve. Ses activités se concentrent sur la ville de St. John's et sur des collectivités rapprochées telles que Mount Pearl, Georgetown, la baie de la Conception, la baie Ste-Marie et North Harbour. La population touchée par ce centre est d'un peu moins de 200 000 personnes.

Le taux de chômage dans la région de St. John's est élevé comparativement à la moyenne canadienne, mais faible si on le compare à celui de Terre-Neuve. La grande partie de la population touchée par le CEC se trouve dans le centre urbain de St. John's — la capitale de la province et son centre financier et administratif. Le CEC offre également des services à certaines régions rurales dont l'économie a été dévastée par l'effondrement de la pêche à la morue. Toutefois, ces régions ont diversifié leur économie récemment dans la pêche d'espèces pélagiques et dans la mise sur pied d'activités d'aquiculture. Bien que la population urbaine du CEC dispose d'une économie plus diversifiée que la population rurale, la situation d'emploi urbaine est dominée par le secteur des services.

Voici la répartition des emplois par secteur :

- un peu plus de 40 p. 100 des emplois proviennent du secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels. Ce secteur a pris de l'expansion — surtout en raison de la hausse du tourisme. On compte parmi les employeurs les plus importants les grands hôtels tels que l'Hôtel Newfoundland et l'Hôtel Delta;
- les activités de l'administration publique et du secteur semi-public — surtout dans le domaine de la santé et de l'éducation — génèrent un grand pourcentage d'emplois. Ce secteur s'est avéré un employeur moins actif en raison des récentes restructurations du gouvernement et de la réduction des dépenses publiques. Les employeurs principaux incluent les gouvernements fédéral et provincial, les administrations municipales de St. John's et de Mount Pearl, les établissements d'enseignement tels que Memorial University, Cabot College et

les conseils scolaires locaux, ainsi que les établissements de santé administrés par la Health Care Corporation de St. John's;

- environ 18 p. 100 des emplois relèvent du commerce de détail et de gros. Toutefois, ce secteur est en stagnation depuis quelques années;
- on retrouve parmi les autres employeurs majeurs les banques, les services publics (Newfoundland Power, Newfoundland Hydro et NewTel Communications, l'entreprise provinciale de téléphone) et la Société d'exploitation et de développement d'Hibernia Ltée (mise en valeur des ressources pétrolières et gazières).

CEC d'Halifax

Le CEC d'Halifax et sa succursale d'Halifax nord ont pris part au PSR. Le CEC est situé dans la région métropolitaine d'Halifax, qui renferme une population d'environ 340 000 personnes (un peu plus d'un tiers de la population totale de la Nouvelle-Écosse). La région métropolitaine inclut les villes d'Halifax, de Dartmouth, de Bedford et les petites collectivités environnantes (des CEC distincts se trouvent à Dartmouth et Bedford, mais ils ne participaient pas au PSR). La région touchée par le PSR compte environ 153 000 personnes.

Depuis longtemps, Halifax est le centre commercial et administratif des provinces de l'Atlantique. Par conséquent, le secteur des services génère près de 90 p. 100 de tous les emplois à Halifax. En outre :

- plus de 40 p. 100 des emplois font partie du secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels (la santé et l'éducation fournissent environ 13 et 10 p. 100 de tous les emplois, respectivement);
- près de 19 p. 100 des emplois relèvent du commerce de détail et de gros;
- environ 16 p. 100 des emplois sont attribuables à l'administration publique directe;
- les secteurs des finances, de l'assurance, de l'immobilier, du transport et des communications génèrent chacun 7 p. 100 des emplois.

CEC de Moncton

Les bureaux du CEC de Moncton (situé dans la partie sud-est du Nouveau-Brunswick) touchent une région comptant environ 172 000 personnes (environ un quart de la population provinciale). Le CEC offre des services à une population totale de 84 000 personnes. La plus grande agglomération est la ville de Moncton, ainsi que les villes adjacentes de Riverview et de Dieppe.

Récemment, Moncton s'est distingué en tant que regroupement principal des activités régionales et nationales de téléservice et de centres téléphoniques, en raison de ses installations de télécommunications perfectionnées et de sa main-d'œuvre bilingue. La croissance du secteur des télécommunications et d'autres nouvelles entreprises augurent bien pour le futur économique de Moncton. Bien que dix mille emplois aient été créés entre 1987 et 1995, la main-d'œuvre a augmenté presque aussi vite au cours de la même période. Il en résulte donc que le taux de chômage à Moncton reste considérablement plus élevé que la moyenne canadienne.

Les emplois se répartissent en trois grands secteurs :

- les secteurs public et semi-public produisent environ 28 p. 100 des emplois de la région. Les principaux employeurs publics incluent les gouvernements et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux, deux hôpitaux régionaux majeurs, un plus petit hôpital de comté, un centre de santé, deux universités, deux collèges communautaires, un collège chrétien d'arts libéraux et un centre d'éducation résidentielle des adultes;
- un peu plus de 20 p. 100 des emplois proviennent du commerce de détail et de gros. Moncton compte trois gros centres commerciaux (un quatrième est en voie de construction) ainsi que des centres commerciaux plus petits et une variété de boutiques spécialisées;
- environ 12 p. 100 des emplois sont attribuables au secteur manufacturier. Par le passé, la région de Moncton servait de centre de transport majeur pour les provinces de l'Atlantique. Ce rôle dans l'économie locale a fléchi au cours des années 80 lorsque les activités ferroviaires locales ont été réduites. Cependant, le CN est encore l'un des principaux employeurs de la région.

CEC de Lévis

Lévis, qui compte une population de 40 000 habitants, est situé sur les rives du St-Laurent, en face de la ville de Québec. Malgré sa proximité à la capitale de la province, Lévis sert de centre administratif et commercial pour les plus petites collectivités situées sur la rive sud du fleuve. Le CEC offre des services à une population totale d'un peu plus de 100 000 personnes. Près de la moitié d'entre elles habitent les régions rurales.

Lévis se trouve dans une région économique dotée de niveaux de chômage assez faibles. Le taux de chômage était de 6,8 p. 100 au milieu de 1996 et est habituellement de 3 à 4 p. 100 inférieur au taux moyen de chômage pour la province. Bon nombre des résidents de Lévis travaillent à l'extérieur de la municipalité. Par exemple, 38 p. 100 des travailleurs habitant dans la ville de Lévis sont employés à l'extérieur de la ville.

Voici la répartition des emplois par secteur :

- le principal employeur est le secteur de l'agriculture, qui produit 41 p. 100 des emplois;
- 21 p. 100 des emplois se trouvent dans le secteur manufacturier;
- le Mouvement des caisses Desjardins est la plus grosse entreprise de la région. Ses bureaux, qui se trouvent à Lévis, emploient plus de 2 000 personnes;
- le secteur de la vente au détail s'est accru rapidement à la suite de l'ouverture récente de plusieurs magasins entrepôts;
- les activités de construction dans la région sont assez fortes, car elles ont été encouragées par l'expansion majeure d'une entreprise de transformation des produits alimentaires;
- d'autre part, la situation au chantier naval MIL Davie inc. s'est détériorée considérablement au cours des dernières années. Au début des années 90, le chantier, qui comptait 3 000 travailleurs, était le plus important employeur de

la région. Il ne reste que quelques centaines d'employés, à la suite des récentes mises à pied. On ne prévoit aucune reprise à court terme, mais on s'efforce actuellement de moderniser le chantier et de diversifier ses activités (p. ex. investissements dans la fabrication de matériel de forage du pétrole et du gaz et de matériel industriel lourd);

- la fermeture d'un abattoir local a également entraîné la perte de 100 emplois.

POPULATIONS LOCALES DE PRESTATAIRES D'A.-C.

Les centres d'étude du PSR se différencient par le nombre de demandes de prestations qu'ils traitent, la durée moyenne de ces demandes et leur valeur moyenne. Comme le démontre le tableau B.2, Lévis reçoit la plus petite quantité de demandes tandis que St. John's, Oshawa et Winnipeg sont les centres les plus occupés¹.

Tableau B.2 : Demandes de prestations ordinaires présentées en 1995, selon le centre et le mois

Centre	Demandes totales	Pourcentage (%) de demandes par mois											
		janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juill.	août	sept.	oct.	nov.	déc.
St. John's	20 775	10	8	8	8	8	9	6	7	10	11	12	4
Halifax	9 094	10	8	8	9	10	7	9	8	8	9	11	3
Moncton	10 955	10	7	8	6	7	10	7	7	9	11	15	3
Lévis	6 889	9	8	9	6	7	9	9	7	8	10	15	2
Granby	8 584	10	7	9	5	8	14	10	7	7	9	14	3
Oshawa	19 802	9	7	9	7	9	9	12	6	6	7	18	1
Toronto	13 824	10	8	9	7	10	8	13	8	7	7	10	4
Winnipeg	33 066	10	7	9	7	8	8	14	7	8	8	13	1
Saskatoon	13 076	10	6	7	6	8	8	12	7	8	11	16	1
Canada	1 887 618	9	7	9	7	8	8	10	7	8	10	14	3

Source : totalisations spéciales produites par le Groupe des systèmes de DRHC.

Au Canada, le nombre de demandes d'assurance-chômage a tendance à augmenter considérablement l'automne. Par exemple, le nombre de demandes reçues double entre les mois d'août et de novembre. Cependant, il ne s'agit pas d'une tendance saisonnière. Par exemple, un grand pourcentage des demandes sont reçues en juillet et un faible pourcentage en décembre. Souvent, un mois pendant lequel on reçoit de nombreuses demandes est suivi d'un mois pendant lequel on en reçoit peu. De plus, les économies de services, comme on en retrouve à Halifax, comportent moins de fluctuations mensuelles dans la présentation de demandes que les économies manufacturières, comme celle d'Oshawa.

Le tableau B.3 signale que la durée moyenne d'une demande de prestations au pays était de 29 semaines en 1995. La demande moyenne à la plupart des centres était de la même durée. Étonnamment, la durée de la période de prestations à Oshawa et à Toronto est plus

¹Les données sur Winnipeg tiennent compte des CEC ouest et nord qui participent au PSR.

longue en moyenne que dans les villes d'Halifax et de Moncton, dans les provinces de l'Atlantique.

Tableau B.3 : Durée des demandes de prestations ordinaires classées en 1995, selon le centre

Centre	Durée moyenne (semaines)	12 semaines ou moins [†]	De 39 à 52 semaines [†]
St. John's	33	9 %	15 %
Halifax	31	8 %	26 %
Moncton	29	11 %	15 %
Lévis	27	12 %	17 %
Granby	28	15 %	15 %
Oshawa	32	11 %	30 %
Toronto	32	8 %	31 %
Winnipeg	30	13 %	24 %
Saskatoon	28	9 %	18 %
Canada	29	11 %	18 %

Source : tabulations spéciales produites par le Groupe des systèmes de DRHC.

[†]Pourcentage de toutes les demandes de prestations ordinaires à ce centre.

Les différences entre chaque centre d'étude du PSR sont plus marquées lorsqu'on tient compte des pourcentages des demandes à court et à long terme. Au Canada, 11 p. 100 des demandes de prestations duraient douze semaines ou moins. Cinq des neuf centres d'étude avaient des pourcentages semblables de demandes de courte durée. Cependant, Granby avait un pourcentage élevé de demandes à court terme tandis qu'Halifax et Toronto avaient les plus faibles pourcentages de demandes de courte durée.

Dans l'ensemble du Canada, 18 p. 100 des demandes étaient de longue durée — entre 39 et 52 semaines. Six centres se rapprochaient de la moyenne nationale. Néanmoins, Oshawa et Toronto avaient un pourcentage beaucoup plus élevé de demandes à long terme. À vrai dire, le pourcentage de demandes de longue durée à Oshawa et à Toronto était deux fois plus élevé qu'à Granby et Moncton².

Selon le tableau B.4, la demande de prestations moyenne présentée au Canada en 1995 était d'une valeur de 7 454 \$. À Oshawa et à Toronto, les demandes présentées étaient en moyenne de 1 500 \$ plus élevées qu'ailleurs, ce qui témoigne des salaires plus élevés et des demandes de prestations plus longues dans ces deux villes. (La concentration des demandes de longue durée à Toronto et à Oshawa est illustrée au tableau B.3.) Environ 25 p. 100 de toutes les demandes présentées à Toronto et à Oshawa étaient évaluées à plus de 12 000 \$, comparativement à 15 p. 100 des demandes dans l'ensemble du pays. Au contraire, Moncton comptait en moyenne les demandes les moins dispendieuses parmi les neuf centres d'étude du PSR.

En résumé, on recevait le plus grand nombre de demandes en général en novembre et en juillet, mais peu en août et en décembre. Les demandes à Halifax, Lévis, Winnipeg et

²St. John's avait un faible pourcentage de demandes classées entre 39 et 52 semaines, mais un pourcentage plus élevé de demandes d'une durée de plus de 52 semaines : 6,9 p. 100 de toutes les demandes avaient duré plus longtemps que 52 semaines. En général, ces demandes de très longue durée étaient présentées par des clients suivant une formation professionnelle approuvée par l'a.-c. Il était peu probable que ces clients participent au PSR et par conséquent, ils n'ont pas été inclus dans la quatrième colonne du tableau B.3.

Saskatoon étaient sommairement semblables à celles de l'ensemble du Canada. Granby et Moncton recevaient des demandes plus courtes et moins dispendieuses que la moyenne canadienne. Inversement, St. John's, Toronto et Oshawa recevaient des demandes plus longues et plus dispendieuses.

Tableau B.4 : Valeur des demandes de prestations ordinaires classées en 1995, selon le centre

Centre	Demande moyenne	2 000 \$ ou moins†	12 000 \$ et plus†
St. John's	7 794 \$	9 %	15 %
Halifax	7 093 \$	10 %	15 %
Moncton	6 585 \$	12 %	10 %
Lévis	7 350 \$	12 %	16 %
Granby	6 813 \$	14 %	12 %
Oshawa	8 861 \$	9 %	26 %
Toronto	8 939 \$	5 %	23 %
Winnipeg	7 063 \$	12 %	14 %
Saskatoon	6 767 \$	9 %	11 %
Canada	7 454 \$	9 %	15 %

Source : tabulations spéciales produites par le Groupe des systèmes de DRHC.

† Pourcentage de toutes les demandes de prestations ordinaires à ce centre.

DIVERGENCES DES PRATIQUES ADMINISTRATIVES DES CEC

La présente partie porte sur les différentes pratiques administratives entre les CEC locaux, qui ont parfois nuit à la mise en œuvre du PSR. Les problèmes suivants ont fait surface à certains centres :

- les centres ont eu de la difficulté à mettre en pratique le système de demande informatisé Applysis;
- la réduction des effectifs et la réorganisation en cours ont entraîné un roulement élevé du personnel, des réaffectations et des cours de formation, ou
- le nombre de prestataires qui ont posté leur demande variait (ces clients étaient moins susceptibles de participer au PSR que les clients qui avaient présenté une demande en personne).

La façon dont le personnel des CEC présentait le PSR aux prestataires d'assurance-chômage témoigne des conséquences de ces problèmes sur le PSR. Le personnel des CEC locaux était responsable de convaincre les prestataires de prendre part au PSR. La promotion du PSR se déroulait habituellement lorsque le prestataire entrait dans un CEC local pour présenter une demande de prestations d'a.-c. En général, on procédait comme suit :

- 1 les prestataires se présentaient tout d'abord à la réceptionniste du CEC;
- 2 la réceptionniste remettait aux prestataires une demande ou les renvoyait à un ordinateur où ils pouvaient remplir une demande en direct. (Les demandes informatisées étaient traitées plus rapidement et permettaient au personnel de passer plus de temps à renseigner les clients au sujet du PSR. Cependant, à certains centres, le système de demande informatisé ne fonctionnait pas toujours ou était rarement utilisé par les demandeurs);

- 3 après avoir rempli leur demande, les prestataires rencontraient un préposé au service à la clientèle (PSC);
- 4 le PSC examinait alors la demande pour s'assurer qu'elle soit remplie correctement, informait les clients de leurs droits et obligations et approuvait les demandes non litigieuses. En outre, le PSC déterminait si le prestataire était admissible au PSR et essayait de le convaincre de participer au programme.

Parfois, cette démarche habituelle était interrompue par la fermeture, la fusion et la réorganisation des CEC dans certaines localités. En raison de ces interruptions, le personnel était réaffecté ou devait assumer de nouvelles responsabilités (p. ex. le personnel ayant suivi la formation relative au PSR était soit mis à pied ou réaffecté). Par conséquent, on a dû enseigner aux remplaçants comment recruter les participants au PSR pendant que l'étude était en cours. Le personnel a reçu cette formation en même temps qu'il apprenait à accomplir d'autres tâches inconnues du CEC (p. ex. on montrait également aux PSC comment traiter les demandes de prestations d'a.-c. ainsi que les programmes d'emploi des CEC). De plus, pour la première fois, certains employés devaient faire affaire directement avec les clients. Bien entendu, le personnel inexpérimenté accomplissait ces fonctions de façon moins efficace que leurs homologues plus chevronnés. En raison de cette période d'apprentissage, il restait moins de temps pour effectuer le recrutement au PSR.

En dernier lieu, dans certains centres un pourcentage élevé de clients postaient leurs demandes de prestations d'a.-c. plutôt que de les présenter en personne. Il était beaucoup plus fastidieux de communiquer et de recruter ces clients au PSR comparativement à ceux qui présentaient une demande en personne au CEC.

L'envergure de ces problèmes administratifs variait considérablement entre les centres. On décrit ces écarts dans les paragraphes ci-dessous.

Tableau B.5 : Période d'inscription, participation du personnel et pourcentage des demandes présentées par le courrier, selon le centre

Centre	Début de l'inscription (1995)	Fin de l'inscription (1996)	Nombre d'employés	Nombre d'employés affectés au PSR	(%) des demandes présentées par le courrier
St. John's	19 mai	31 mai	80	34	35
Halifax	21 avril	30 avril	44	14	< 5
Moncton	23 mars	29 mars	90	28	30
Lévis	15 sept.	28 juin	43	13	20-25
Granby	22 juin	28 juin	47	10	5
Oshawa	7 juillet	28 juin	142	20-22	< 5
Toronto	8 juin	28 juin	175	10-22	< 3
Winnipeg	26 mai	28 juin	127	23	0
Saskatoon	15 juin	28 juin	125	22	23

Source : les dates traduisent les dates réelles du début et de la fin de l'inscription à chaque centre. Les estimations des effectifs et du pourcentage des demandes de prestations reçues par le courrier ont été produites par les CEC.

CEC de St. John's

St. John's compte un seul CEC dont l'effectif équivaut à environ 80 postes à temps plein. Quelque 34 employés étaient affectés directement au PSR. Le centre venait de perdre entre 15 et 20 postes, surtout de durée déterminée. Même si la réduction des effectifs a perturbé les activités au CEC, un programme de formation exhaustif a permis à un groupe uniforme d'employés de première ligne qualifiés de recruter les prestataires pour le PSR. On a apporté une autre modification au centre : ce dernier passait à un système de gestion de cas, selon lequel le personnel s'occuperait des programmes d'a.-c. et d'emploi. Un pourcentage élevé de clients, 35 p. 100, ont posté leur demande.

CEC d'Halifax

Au moment de l'inscription, le CEC d'Halifax était muni d'un bureau principal et d'une succursale à Halifax nord. Il comptait 44 employés, dont 14 s'occupaient directement du PSR. Les deux bureaux ont perdu l'équivalent de 16 postes à temps plein au cours du programme, y compris un employé qui était affecté au PSR. La succursale d'Halifax nord a été fermée en permanence vers la fin de l'inscription au PSR. Cette réduction des effectifs a néanmoins eu un faible impact opérationnel sur le PSR. Le système de demande informatisé était en place lorsque le PSR a débuté. Moins de 5 p. 100 des demandes ont été acheminées par le courrier. Comparativement aux autres centres, ce sont des agents d'emploi et d'assurance (AEA), ayant le plus d'ancienneté, qui se sont chargés du recrutement, plutôt que les PSC.

CEC de Moncton

Le CEC de Moncton sert de bureau principal. L'une de ses succursales, celle de Sackville, a également participé au PSR. En raison de la réduction des effectifs, il a été nécessaire de former plus d'employés pour effectuer des séances d'orientation du PSR. Le système de demande informatisé n'a pas été utilisé à Moncton pendant l'inscription au PSR, et environ 30 p. 100 des prestataires ont envoyé leur demande par le courrier. Enfin, le CEC de Moncton traite ses demandes de prestations par l'intermédiaire de trois modules pratiquement indépendants, qui se répartissent les prestataires en fonction de leur NAS. Compte tenu de cette structure organisationnelle unique, il a été plus difficile d'assurer l'uniformité des mesures de recrutement dans l'ensemble de ce CEC.

CEC de Lévis

Au départ, le CEC de Lévis ne comptait qu'un bureau principal, aucune succursale. Son effectif était de 43 employés, dont 13 s'occupaient directement du PSR. Au cours de l'inscription, Lévis est devenu la succursale d'un autre CEC. Il a également été touché par une réorganisation qui visait à fournir une formation polyvalente au personnel pour qu'il puisse traiter les réclamations d'assurance, les services d'emploi et les demandes de pension de vieillesse. Entre 20 et 25 p. 100 des demandes de prestations d'a.-c. ont été présentées par le courrier (Lévis a débuté comme centre axé sur les travailleurs déplacés en juin 1995, mais est par la suite devenu un centre axé sur les réitérants en septembre 1995).

CEC de Granby

Le CEC était au début doté de 47 employés, dont dix affectés directement au PSR. Il a toutefois perdu quatre employés au cours de l'année. De plus, Granby est devenu une

succursale du Centre de ressources humaines de Sainte-Hyacinthe. Comme à Lévis, le personnel à Granby était pris par une réorganisation visant à s'assurer qu'il puisse traiter les réclamations d'assurance, les services d'emploi et les demandes de pension de vieillesse. Environ 5 p. 100 des clients ont présenté leur demande par le courrier; cependant, la plupart de ces demandes étaient des demandes de prestations de maladie.

CEC d'Oshawa

Le CEC d'Oshawa est un bureau principal qui compte des succursales à Whitby, Pickering, Cobourg et Port Hope. Oshawa était doté d'environ 120 employés, tandis que Whitby en avait deux et Pickering, vingt. Entre 20 et 22 employés étaient directement affectés au PSR, mais le roulement du personnel était assez élevé au cours de la période de recrutement. De plus, la succursale de Whitby a fermé. En outre, les succursales de Port Hope et de Cobourg ont été placées sous la gouverne du CEC de Peterborough et par conséquent, ont peu participé au PSR. Le système de demande informatisé a été mis en place, mais était en panne environ 40 p. 100 du temps. Moins de 5 p. 100 des demandes ont été acheminées par le courrier.

CEC de Toronto centre

Le CEC de Toronto centre est l'un des dix-sept CEC dans la région métropolitaine de Toronto, et a une succursale sur la rue Dufferin. Le CEC de Toronto centre est doté d'environ 150 employés tandis que la succursale de la rue Dufferin en compte environ 25. Entre 10 et 22 employés s'occupaient directement du PSR, mais en raison de la réduction des effectifs, le personnel de première ligne a changé considérablement. Le CEC de Toronto centre a été fusionné avec deux autres CEC et la succursale de la rue Dufferin a été confiée à un autre CEC. Le système de demande informatisé ne fonctionnait pas 30 p. 100 du temps, et moins de 3 p. 100 des clients ont posté leur demande.

CEC de Winnipeg

Au début, le centre d'étude du PSR de Winnipeg était formé de deux CEC — ouest et nord. Cependant, en raison de la fusion des CEC, les activités du centre nord ont été assumées par un CEC conjugué (nord et est) au cours des deux derniers mois de l'inscription des participants. Le centre nord avait 69 employés, dont 13 s'occupaient directement du PSR. Le centre ouest disposait de 58 employés, dont dix étaient directement affectés au PSR. Le système de demande informatisé a été utilisé par moins de 50 p. 100 des prestataires d'a.-c. du centre ouest et par 50 à 60 p. 100 des prestataires du centre nord. Les demandes d'adhésion au PSR du centre nord ont chuté à la suite de changements au personnel. Aucune demande de prestations présentée par le courrier n'a été présélectionnée aux fins du PSR à Winnipeg.

CEC de Saskatoon

Le bureau principal du CEC se trouve à Saskatoon et une succursale se situe à Humbolt. Il comptait environ 125 employés, dont 22 s'occupaient directement du PSR. Le projet a été mis en œuvre au moment où Saskatoon s'apprêtait à devenir le bureau principal pour le nord de la Saskatchewan. Plusieurs des employés de première ligne affectés au PSR ont été promus agent d'assurance, causant un important roulement du personnel affecté à l'inscription du PSR. Le système de demande informatisé a été mis en place, mais était rarement utilisé

par les prestataires. Près de 23 p. 100 des demandes ont été présentées par le courrier. Il s'agissait donc du seul centre axé sur les travailleurs déplacés ayant un pourcentage élevé de demandes postales.

Annexe C : Formule de présélection des travailleurs déplacés

Utiliser à compter de janvier 1996

PROJET DE SUPPLÉMENT DE REVENU

FORMULE DE PRÉSÉLECTION

NOM _____ NAS _____

- (1) Avez-vous reçu des prestations ordinaires d'assurance-chômage à un moment ou l'autre au cours des trois dernières années?

(Par exemple, pour calculer cette période : si on se trouve au mois de janvier 1996, avez-vous reçu des prestations ordinaires d'a.-c. depuis janvier 1993?)

- OUI (passez à la question 1a)
- NON (passez à la question 2)

- (1a) Au cours de cette période de trois ans, avez-vous reçu des prestations d'a.-c. à l'occasion de mises à pied temporaires après lesquelles vous êtes retourné à votre ancien emploi?

- OUI (passez à la question 1b)
- NON (fin)

- (1b) Retournerez-vous travailler pour votre dernier employeur?

- OUI (fin)
- NON ou incertain (passez à la question 2)

- (2) Avant la fin de votre dernier emploi, avez-vous occupé un emploi continuellement pendant trois ans?

(Par emploi continu, on entend que vous avez travaillé continuellement pendant les trois dernières années, sauf pour des interruptions de trois semaines ou moins si vous avez changé d'emploi ou pour toute mise à pied temporaire après laquelle vous êtes retourné travailler pour le même employeur.)

- OUI (présentez votre demande)
- NON (fin)

(Janv. 1996)

Annexe D : Comparaison des groupes programme et témoin

Tableau D.1 : Comparaison des groupes programme et témoin des travailleurs déplacés

	Groupe témoin	Groupe programme	Écart	Niveau de signification (valeur p)
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	4 063	4 081		
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)				
Moins d'un an	16,5	16,2	-0,3	0,883
D'un à deux ans	14,2	13,7	-0,5	0,809
De trois à cinq ans	26,1	26,3	0,2	0,917
De six à neuf ans	22,3	21,9	-0,4	0,839
Dix ans et plus	20,9	21,9	1,0	0,613
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	6,5	6,7	0,2	0,189
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)				
Moins de 200 \$	3,2	3,2	0,0	1,000
Entre 200 et 399 \$ par semaine	21,4	21,9	0,5	0,803
Entre 400 et 599 \$ par semaine	31,6	31,7	0,1	0,957
Entre 600 et 799 \$ par semaine	22,2	23,0	0,8	0,687
Entre 800 et 999 \$ par semaine	12,1	10,9	-1,2	0,573
1 000 \$ et plus par semaine	9,6	9,3	-0,3	0,889
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	608,50	606,57	-1,93	0,786
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	526,70	526,59	-0,11	0,984
Profession dans le dernier emploi (%)				
Gestion, administration	23,4	23,2	-0,2	0,918
Enseignement	1,9	1,7	-0,2	0,928
Travail de bureau	17,4	17,6	0,2	0,921
Vente	8,3	8,1	-0,2	0,925
Services	9,0	9,9	0,9	0,669
Travail agricole	2,7	2,6	-0,1	0,964
Transformation	2,7	2,5	-0,2	0,927
Fabrication	7,7	7,8	0,1	0,963
Construction	6,1	6,1	0,0	1,000
Transport	3,0	3,0	0,0	1,000
Autre	17,7	17,7	0,0	1,000
Classification du dernier emploi par activité (%)				
Fabrication	19,3	19,7	0,4	0,841
Construction	7,0	6,9	-0,1	0,963
Transport	4,0	4,2	0,2	0,926
Commerce	18,3	17,6	-0,7	0,728
Finances, etc.	8,2	8,4	0,2	0,925
Services socioculturels	13,7	13,5	-0,2	0,923
Services commerciaux et personnels	15,8	15,2	-0,6	0,769
Administration publique	6,2	5,4	-0,8	0,710
Autre	7,6	9,0	1,4	0,510

Tableau D.1 : Comparaison des groupes programme et témoin des travailleurs déplacés (suite)

	Groupe témoin	Groupe programme	Écart	Niveau de signification (valeur p)
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	4 063	4 081		
Principale raison de la fin de l'emploi (%)				
Fermeture de l'entreprise	13,4	13,4	0,0	1,000
Abolition du poste	18,8	18,1	-0,7	0,733
Réduction de la charge de travail	47,3	47,4	0,1	0,952
Démission	8,5	8,9	0,4	0,854
Licenciement ou congédiement	11,7	11,9	0,2	0,925
Faillite de l'entreprise personnelle	0,3	0,3	0,0	1,000
Attentes quant au rappel au travail (%)				
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	65,4	65,9	0,5	0,701
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	21,0	20,7	-0,3	0,879
S'attendait à un rappel au travail, date précise	6,1	6,4	0,3	0,889
Incertain	7,4	7,0	-0,4	0,852
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)				
	21,5	21,0	-0,5	0,582
Niveau de scolarité le plus élevé (%)				
Études universitaires	14,8	14,6	-0,2	0,923
Études collégiales	15,9	15,7	-0,2	0,922
Études secondaires	46,1	45,3	-0,8	0,672
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	23,2	24,4	1,2	0,638
Âge (%)				
Moins de 20 ans	0,2	0,3	0,1	0,963
Entre 20 et 24 ans	7,0	7,2	0,2	0,925
Entre 25 et 34 ans	32,3	32,4	0,1	0,956
Entre 35 et 44 ans	29,4	29,4	0,0	1,000
Entre 45 et 54 ans	20,4	19,4	-1,0	0,614
55 ans ou plus	10,7	11,2	0,5	0,811
<i>Âge moyen (années)</i>	39,2	39,2	0,0	1,000
Indemnité de cessation d'emploi du dernier employeur (%)				
	31,0	31,1	0,1	0,922

Tableau D.2 : Comparaison des groupes programme et témoin des réitérants

	Groupe témoin	Groupe programme	Écart	Niveau de signification (valeur p)
Taille de l'échantillon des réitérants	1 707	1 707		
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)				
Moins d'un an	29,8	28,9	-0,9	0,758
D'un à deux ans	9,3	9,7	0,4	0,904
De trois à cinq ans	17,8	17,5	-0,3	0,924
De six à neuf ans	18,5	20,2	1,7	0,587
Dix ans et plus	24,5	23,7	-0,8	0,792
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	6,3	6,2	-0,1	0,666
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)				
Moins de 200 \$	5,0	4,2	-0,8	0,814
Entre 200 \$ et 399 \$ par semaine	25,0	23,8	-1,2	0,692
Entre 400 \$ et 599 \$ par semaine	35,6	35,3	-0,3	0,914
Entre 600 \$ et 799 \$ par semaine	18,8	21,5	2,7	0,385
Entre 800 \$ et 999 \$ par semaine	9,8	9,3	-0,5	0,880
1 000 \$ et plus par semaine	5,8	5,9	0,1	0,976
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	547,10	558,98	11,88	0,234
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	495,09	498,70	3,61	0,647
Profession dans le dernier emploi (%)				
Gestion, administration	3,8	3,7	-0,1	0,976
Enseignement	7,6	7,7	0,1	0,976
Travail de bureau	12,2	12,4	0,2	0,950
Vente	1,8	2,3	0,5	0,883
Services	11,8	11,5	-0,3	0,926
Travail agricole	4,5	3,5	-1,0	0,766
Transformation	3,7	3,8	0,1	0,976
Fabrication	5,0	5,2	0,2	0,952
Construction	27,5	26,1	-1,4	0,633
Transport	8,4	9,1	0,7	0,830
Autre	13,5	14,7	1,2	0,705
Classification du dernier emploi par activité (%)				
Fabrication	8,2	10,0	1,8	0,581
Construction	30,8	29,4	-1,4	0,625
Transport	6,6	6,8	0,2	0,952
Commerce	5,6	5,2	-0,4	0,904
Finances, etc.	1,4	1,5	0,1	0,977
Services socioculturels	19,1	19,3	0,2	0,948
Services commerciaux et personnels	9,7	10,1	0,4	0,902
Administration publique	9,4	9,4	0,0	1,000
Autre	9,2	8,3	-0,9	0,783
Principale raison de la fin de l'emploi (%)				
Fermeture de l'entreprise	1,4	1,4	0,0	1,000
Fin du travail saisonnier	66,9	65,9	-1,0	0,619
Abolition du poste	2,0	1,9	-0,1	0,977
Réduction de la charge de travail	28,4	30,2	1,8	0,537
Démission	0,9	0,2	-0,7	0,844
Licenciement ou congédiement	0,4	0,4	0,0	1,000

Tableau D.2 : Comparaison des groupes témoin et programme des réitérants (suite)

	Groupe témoin	Groupe programme	Écart	Niveau de signification (valeur p)
Taille de l'échantillon des réitérants	1 707	1 707		
Attentes quant au rappel au travail (%)				
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	5,1	5,8	0,7	0,834
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	65,1	65,6	0,5	0,805
S'attendait à un rappel au travail, date précise	23,1	22,6	-0,5	0,869
Incertain	6,6	6,0	-0,6	0,857
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)	36,0	39,0	3,0	0,071
Niveau de scolarité le plus élevé (%)				
Études universitaires	7,8	7,6	-0,2	0,952
Études collégiales	8,9	7,8	-1,1	0,739
Études secondaires	46,3	45,8	-0,5	0,844
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	37,0	38,8	1,8	0,508
Âge (%)				
Entre 20 et 24 ans	3,0	2,7	-0,3	0,929
Entre 25 et 34 ans	28,1	28,2	0,1	0,972
Entre 35 et 44 ans	32,8	33,6	0,8	0,775
Entre 45 et 54 ans	25,1	24,4	-0,7	0,814
55 ans ou plus	11,0	11,1	0,1	0,975
<i>Âge moyen (années)</i>	40,8	40,8	0,0	1,000
Trente heures de travail ou plus dans le dernier emploi (%)	88,5	89,3	0,8	0,460

Annexe E : Caractéristiques des travailleurs déplacés

Tableau E.1 : Caractéristiques de l'emploi perdu par les travailleurs déplacés, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	Granby	Oshawa	Toronto	Winnipeg	Saskatoon	Échantillon total
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	535	2 941	1 759	1 281	1 628	8 144
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)						
Moins d'un an	16,1	13,6	14,7	18,4	21,7	16,4
D'un à deux ans	15,9	13,2	14,8	14,0	13,4	13,9
De trois à cinq ans	21,6	26,0	32,1	21,8	25,3	26,2
De six à neuf ans	23,1	24,1	22,3	21,2	18,8	22,1
Dix ans et plus	23,1	23,2	16,1	24,7	20,8	21,4
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>						
	6,6	7,1	5,9	7,0	6,0	6,6
Nombre d'années passées dans le même secteur (%)						
Moins d'un an	11,6	5,0	5,7	7,8	7,0	6,5
D'un à deux ans	15,3	7,2	9,1	8,8	8,3	8,6
De trois à cinq ans	22,9	22,4	30,2	20,6	24,9	24,3
De six à neuf ans	22,9	23,5	22,8	20,7	22,1	22,6
Dix ans et plus	27,3	41,8	32,1	42,0	37,7	38,0
Nombre d'employeurs au cours des cinq dernières années						
Une entreprise	63,2	64,7	59,2	61,3	57,3	61,4
Deux ou trois entreprises	33,0	33,4	37,9	35,2	36,9	35,4
Quatre ou cinq entreprises	3,6	1,7	2,2	2,9	4,8	2,7
Entre six et neuf entreprises	0,2	0,1	0,5	0,4	0,7	0,4
Dix entreprises et plus	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1
Nombre moyen d'heures de travail par semaine						
	39,0	39,2	40,2	40,9	41,5	40,1
Trente heures de travail et plus par semaine dans le dernier emploi (%)						
	92,8	90,9	94,0	93,8	91,7	92,3
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)						
Moins de 200 \$	4,2	3,0	2,1	3,4	4,3	3,2
Entre 200 et 399 \$ par semaine	30,3	16,8	16,1	27,6	29,2	21,7
Entre 400 et 599 \$ par semaine	42,2	30,5	29,4	32,6	31,9	31,6
Entre 600 et 799 \$ par semaine	15,8	25,8	25,3	17,6	20,1	22,6
Entre 800 et 999 \$ par semaine	4,2	12,0	14,2	12,4	9,3	11,5
1 000 \$ et plus par semaine	3,3	12,1	13,0	6,5	5,2	9,4

Tableau E.1 : Caractéristiques de l'emploi perdu par les travailleurs, selon chaque CEC et dans l'ensemble (suite)

	Granby	Oshawa	Toronto	Winnipeg	Saskatoon	Échantillon total
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	490,88	642,73	677,66	563,30	540,30	607,53
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	535	2 941	1 759	1 281	1 628	8 144
Touchait un revenu équivalent ou supérieur au maximum de la rémunération assurable (%)	6,7	21,3	24,0	16,6	12,7	18,5
Nombre de personnes au même lieu de travail (%)						
De 1 à 19 personnes	40,2	40,1	38,2	42,2	54,5	42,9
De 20 à 99 personnes	36,3	28,0	26,7	27,5	27,3	28,0
De 100 à 499 personnes	13,9	19,9	20,4	18,2	13,3	18,0
500 personnes et plus	9,6	12,1	14,6	12,1	4,9	11,0
Nombre de personnes à tous les établissements au Canada (%)						
De 1 à 19 personnes	30,7	27,6	27,8	28,1	36,5	29,7
De 20 à 99 personnes	30,5	20,6	19,3	18,5	21,6	20,8
De 100 à 499 personnes	13,8	18,2	20,5	16,3	15,4	17,5
500 personnes et plus	25,0	33,6	32,4	37,1	26,6	31,9
Profession dans le dernier emploi (%)						
Gestion, administration	14,8	24,4	30,9	21,0	17,7	23,3
Enseignement	0,6	1,4	1,2	1,6	3,6	1,8
Travail de bureau	12,9	19,8	19,8	17,2	12,8	17,5
Vente	7,9	9,4	8,1	6,9	7,4	8,2
Services	8,2	8,0	12,0	8,3	10,6	9,5
Travail agricole	2,1	1,9	0,6	3,0	6,0	2,6
Transformation	6,0	1,8	1,5	3,1	3,7	2,6
Fabrication	24,3	7,8	4,8	8,1	5,2	7,8
Construction	2,6	5,1	1,3	8,4	12,3	6,1
Transport	3,4	3,5	1,5	3,4	3,4	3,0
Autre	17,4	17,0	18,4	19,0	17,3	17,7
Classification du dernier emploi par activité (%)						
Fabrication	46,2	20,2	14,2	22,1	13,1	19,5
Construction	3,4	6,7	2,7	9,1	11,5	6,9
Transport	2,4	3,8	1,9	6,1	6,1	4,1
Commerce	16,6	21,4	13,9	16,9	17,2	17,9
Finances, etc.	5,2	9,4	13,1	5,4	4,6	8,3
Services socioculturels	6,4	13,4	15,3	11,7	15,9	13,6
Services commerciaux et personnels	10,3	13,2	24,5	13,3	13,5	15,5
Administration publique	1,5	4,2	7,8	7,3	6,8	5,8
Autre	8,0	7,7	6,6	8,2	11,3	8,3
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)	24,5	20,2	15,4	25,6	24,8	21,2

Tableau E.2 : Caractéristiques de la mise à pied des travailleurs déplacés, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	Granby	Oshawa	Toronto	Winnipeg	Saskatoon	Échantillon total
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	535	2 941	1 759	1 281	1 628	8 144
Attentes quant au rappel au travail (%)						
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	58,6	69,4	75,5	60,8	54,4	65,7
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	30,7	18,0	13,4	23,3	28,8	20,8
S'attendait à un rappel au travail, date précise	4,3	4,8	3,4	8,6	11,0	6,3
Incertain	6,4	7,8	7,7	7,4	5,8	7,2
Principale raison de la fin de l'emploi (%)						
Fermeture de l'entreprise	12,5	14,6	13,1	14,5	11,1	13,4
Abolition du poste	18,0	18,4	23,6	16,5	14,8	18,5
Réduction de la charge de travail	48,0	46,4	41,4	51,6	51,7	47,3
Démission	6,3	8,4	5,7	8,7	13,2	8,7
Licenciement ou congédiement	14,8	11,8	16,1	8,5	8,8	11,8
Faillite de l'entreprise personnelle	0,4	0,3	0,2	0,2	0,4	0,3
Préavis de la perte de l'emploi (%)						
Une semaine ou moins	57,4	51,2	47,7	49,7	39,7	48,3
Entre une semaine et un mois	23,9	25,4	24,8	26,7	31,9	26,7
D'un à trois mois	11,4	13,5	17,2	12,0	16,3	14,5
De trois à six mois	4,0	5,6	6,4	8,0	5,9	6,1
Plus de six mois	3,3	4,4	3,8	3,7	6,2	4,4
Indemnité de cessation d'emploi du dernier employeur	26,7	36,1	37,7	28,3	18,3	31,1

Tableau E.3 : Caractéristiques de la demande de prestations d'assurance-chômage après la mise à pied des travailleurs déplacés, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	Granby	Oshawa	Toronto	Winnipeg	Saskatoon	Échantillon total
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	535	2 941	1 759	1 281	1 628	8 144
Versement hebdomadaire moyen au début de la demande (\$)	268,08	319,61	325,84	291,09	285,79	306,33
Versement hebdomadaire maximal au début de la demande (\$)	464,00	465,00	465,00	465,00	465,00	465,00
Versement hebdomadaire minimal au début de la demande (\$)	64,00	65,00	61,00	57,00	63,00	57,00
Rémunération assurable hebdomadaire moyenne (\$)	484,43	583,70	596,60	529,64	518,19	558,37
Nombre moyen de semaines d'admissibilité à l'a.-c.	42,6	39,0	38,8	35,4	35,6	38,0
Nombre de semaines d'emploi assurables (sem.)	48,7	47,0	48,2	45,0	43,8	46,4

Tableau E.4 : Caractéristiques des travailleurs déplacés au moment de la présentation de la demande d'adhésion au PSR, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	Granby	Oshawa	Toronto	Winnipeg	Saskatoon	Échantillon total
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	535	2 941	1 759	1 281	1 628	8 144
Âge (%)						
Moins de 20 ans	0,4	0,2	0,1	0,5	0,4	0,3
Entre 20 et 24 ans	9,3	6,8	2,6	8,7	10,6	7,1
Entre 25 et 34 ans	30,5	29,6	38,3	29,6	33,7	32,4
Entre 35 et 44 ans	31,8	29,0	27,5	31,5	29,9	29,4
Entre 45 et 54 ans	19,8	22,2	18,9	19,6	17,0	19,9
55 ans et plus	8,2	12,2	12,6	10,0	8,4	10,9
Âge moyen (années)	38,4	40,1	39,8	38,6	37,5	39,2
Sexe (%)						
Homme	51,8	48,1	43,5	59,6	56,1	50,8
Femme	48,2	51,9	56,5	40,4	43,9	49,2
Niveau de scolarité le plus élevé (%)						
Études universitaires	8,1	9,1	31,2	9,9	12,9	14,7
Études collégiales	10,4	20,3	17,8	12,0	10,4	15,8
Études secondaires	43,5	47,4	36,4	52,0	48,5	45,7
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	38,0	23,2	14,6	26,1	28,3	23,8
Autre formation reçue (%)						
Certificat ou diplôme de formation professionnelle	24,2	22,8	25,2	28,8	25,8	25,0
Certificat ou diplôme d'apprentissage	6,8	6,0	3,0	5,1	5,4	5,2
Nombre de personnes dans le ménage (%)						
Une personne	21,2	10,7	36,2	13,0	17,8	18,7
Deux personnes	32,0	28,9	32,7	30,7	32,3	30,9
Trois personnes	17,8	23,7	13,6	23,8	19,0	20,2
Quatre personnes et plus	29,0	36,6	17,5	32,5	30,8	30,2
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage (%)						
Un adulte	40,0	29,8	50,0	31,9	36,8	36,6
Deux adultes	58,3	61,2	43,0	57,9	57,3	55,8
Trois adultes	1,3	6,6	4,7	7,2	4,7	5,6
Quatre adultes et plus	0,4	2,4	2,3	2,9	1,2	2,1
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	426,94	552,69	611,95	475,63	462,00	526,65

Tableau E.4 : Caractéristiques des travailleurs déplacés au moment de la présentation de la demande d'adhésion au PSR, selon chaque CEC et dans l'ensemble (suite)

	Granby	Oshawa	Toronto	Winnipeg	Saskatoon	Échantillon total
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	535	2 941	1 759	1 281	1 628	8 144
Salaire minimum acceptable (%)						
Aucune baisse de salaire comparativement au dernier emploi	31,8	33,5	41,6	31,8	33,2	34,8
D'un à 10 % de moins	17,8	18,6	19,6	17,3	18,9	18,6
De 11 à 20 % de moins	22,1	17,2	15,1	16,2	15,8	16,6
Plus de 20 % de moins	28,4	30,7	23,8	34,7	32,1	29,9
Afin de trouver un emploi, pourcentage de travailleurs qui seraient disposés à :						
<i>Suivre une formation supplémentaire</i>						
Oui	80,2	89,9	89,0	88,8	87,0	88,3
Non	7,8	2,9	3,9	3,4	3,3	3,6
Incertain	12,1	7,2	7,0	7,8	9,7	8,1
<i>Déménager pour toujours</i>						
Oui	15,3	15,3	20,0	18,8	18,3	17,5
Non	59,7	63,8	59,1	57,9	59,0	60,6
Incertain	25,0	20,8	20,9	23,3	22,7	21,9
<i>Déménager pour une partie de l'année</i>						
Oui	21,4	10,8	16,4	16,9	19,4	15,4
Non	54,6	68,6	62,3	60,3	59,2	63,1
Incertain	24,0	20,6	21,3	22,8	21,4	21,5
<i>Travailler à un salaire inférieur</i>						
Oui	61,7	56,2	47,5	51,2	49,3	52,5
Non	20,7	22,1	28,3	23,7	27,0	24,6
Incertain	17,6	21,7	24,2	25,0	23,8	22,9
<i>Travailler dans une autre profession ou un autre secteur</i>						
Oui	82,3	79,1	74,8	77,7	77,7	77,9
Non	7,4	6,2	9,8	6,8	7,3	7,4
Incertain	10,4	14,7	15,4	15,5	15,0	14,7

Tableau E.5 : Caractéristiques des travailleurs déplacés, selon le sexe

	Homme	Femme
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	4 134	4 010
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)		
Moins d'un an	18,7	14,0
D'un à deux ans	14,7	13,1
De trois à cinq ans	23,2	29,3
De six à neuf ans	20,5	23,8
Dix ans et plus	22,9	19,9
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	6,7	6,4
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)		
Moins de 200 \$ par semaine	1,1	5,4
Entre 200 et 399 \$ par semaine	14,0	29,6
Entre 400 et 599 \$ par semaine	30,0	33,3
Entre 600 et 799 \$ par semaine	25,7	19,4
Entre 800 et 999 \$ par semaine	15,2	7,6
1 000 \$ et plus par semaine	13,9	4,8
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	688,50	523,14
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	587,66	463,02
Profession dans le dernier emploi (%)		
Gestion, administration	21,3	25,4
Enseignement	1,0	2,5
Travail de bureau	6,2	29,1
Vente	7,9	8,5
Services	7,5	11,5
Travail agricole	4,2	0,9
Transformation	3,5	1,7
Fabrication	11,2	4,2
Construction	11,7	0,3
Transport	5,4	0,5
Autre	20,1	15,2
Classification du dernier emploi par activité (%)		
Fabrication	24,5	14,3
Construction	12,3	1,4
Transport	6,3	1,9
Commerce	18,6	17,2
Finances, etc.	5,5	11,3
Services socioculturels	7,2	20,3
Services commerciaux et personnels	11,1	20,1
Administration publique	6,1	5,5
Autre	8,5	8,1

Tableau E.5 : Caractéristiques des travailleurs déplacés, selon le sexe (suite)

	Homme	Femme
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	4 134	4 010
Principale raison de la fin de l'emploi (%)		
Fermeture de l'entreprise	12,3	14,6
Abolition du poste	16,2	20,8
Réduction de la charge de travail	54,2	40,1
Démission	4,9	12,6
Licenciement ou congédiement	12,1	11,5
Faillite de l'entreprise personnelle	0,3	0,3
Attentes quant au rappel au travail (%)		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	57,9	73,6
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	26,6	14,9
S'attendait à un rappel au travail, date précise	7,8	4,7
Incertain	7,7	6,7
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)	24,6	17,8
Niveau de scolarité le plus élevé (%)		
Études universitaires	14,1	15,3
Études collégiales	13,1	18,6
Études secondaires	43,7	47,7
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	29,0	18,5
Âge (%)		
Moins de 20 ans	0,3	0,2
Entre 20 et 24 ans	8,1	6,1
Entre 25 et 34 ans	34,2	30,4
Entre 35 et 44 ans	28,4	30,4
Entre 45 et 54 ans	18,0	21,8
55 ans et plus	11,0	10,9
<i>Âge moyen (années)</i>	38,7	39,7
Indemnité de cessation d'emploi du dernier employeur	28,9	33,3

Tableau E.6 : Caractéristiques des travailleurs déplacés, selon les attentes quant au rappel au travail

	S'attendait à un rappel	Ne s'attendait pas à un rappel
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	2 202	5 912
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)		
Moins d'un an	22,8	14,0
D'un à deux ans	13,9	13,9
De trois à cinq ans	22,9	27,5
De six à neuf ans	20,7	22,5
Dix ans et plus	19,6	22,1
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	5,8	6,9
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)		
Moins de 200 \$	2,5	3,4
Entre 200 et 399 \$ par semaine	24,6	20,5
Entre 400 et 599 \$ par semaine	34,6	30,5
Entre 600 et 799 \$ par semaine	22,5	22,7
Entre 800 et 999 \$ par semaine	9,6	12,2
1 000 \$ et plus par semaine	6,2	10,6
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	567,24	622,89
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	495,27	538,52
Profession dans le dernier emploi (%)		
Gestion, administration	8,0	29,1
Enseignement	2,0	1,7
Travail de bureau	11,4	19,8
Vente	4,0	9,8
Services	8,7	9,7
Travail agricole	7,8	0,7
Transformation	3,8	2,2
Fabrication	12,3	6,0
Construction	17,3	1,9
Transport	4,7	2,3
Autre	20,0	16,8
Classification du dernier emploi par activité (%)		
Fabrication	23,3	18,1
Construction	19,1	2,5
Transport	5,6	3,6
Commerce	10,3	20,8
Finances, etc.	2,2	10,6
Services socioculturels	13,0	13,8
Services commerciaux et personnels	10,9	17,2
Administration publique	6,5	5,6
Autre	9,2	7,9

Tableau E.6 : Caractéristiques des travailleurs déplacés, selon les attentes quant au rappel au travail (suite)

	S'attendait à un rappel	Ne s'attendait pas à un rappel
Taille de l'échantillon des travailleurs déplacés	2 202	5 912
Principale raison de la fin de l'emploi (%)		
Fermeture de l'entreprise	3,9	16,9
Abolition du poste	5,2	23,4
Réduction de la charge de travail	87,5	32,6
Démission	1,3	11,4
Licenciement ou congédiement	2,0	15,4
Faillite de l'entreprise personnelle	0,1	0,4
Attentes quant au rappel au travail (%)		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	0,0	90,1
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	76,8	0,0
S'attendait à un rappel au travail, date précise	23,2	0,0
Incertain	0,0	9,9
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)		
	32,1	17,2
Niveau de scolarité le plus élevé (%)		
Études universitaires	7,8	17,2
Études collégiales	11,5	17,4
Études secondaires	43,9	46,4
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	36,8	19,0
Âge (%)		
Moins de 20 ans	0,3	0,3
Entre 20 et 24 ans	9,9	6,1
Entre 25 et 34 ans	33,8	32,0
Entre 35 et 44 ans	29,7	29,3
Entre 45 et 54 ans	17,4	20,7
55 ans et plus	8,8	11,7
<i>Âge moyen (années)</i>	37,7	39,7
Indemnité de cessation d'emploi du dernier employeur (%)		
	4,8	41,0

Annexe F : Caractéristiques des réitérants de l'assurance-chômage

Tableau F.1 : Caractéristiques de l'emploi perdu par les réitérants, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	St. John's	Halifax	Moncton	Lévis	Échantillon total
Taille de l'échantillon des réitérants	1 520	294	862	738	3 414
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)					
Moins d'un an	27,5	25,5	37,5	25,4	29,3
D'un à deux ans	9,8	8,6	10,7	7,9	9,5
De trois à cinq ans	18,6	21,4	14,4	18,0	17,7
De six à neuf ans	19,7	19,0	18,3	20,1	19,4
Dix ans et plus	24,5	25,5	19,1	28,6	24,1
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	6,2	6,5	5,2	7,4	6,2
Nombre d'années passées dans le même secteur (%)					
Moins d'un an	5,2	5,2	7,8	13,6	7,7
D'un à deux ans	4,1	2,4	5,4	6,1	4,7
De trois à cinq ans	21,4	20,8	20,0	19,4	20,5
De six à neuf ans	21,0	22,2	25,3	22,1	22,4
Dix ans et plus	48,3	49,3	41,6	38,7	44,6
Nombre d'employeurs précédents (%)					
Une entreprise	57,5	60,4	58,4	56,2	57,7
Deux ou trois entreprises	34,2	28,6	34,9	34,9	34,0
Quatre ou cinq entreprises	6,5	5,7	4,4	5,9	5,8
Entre six et neuf entreprises	1,4	1,8	1,8	2,3	1,7
Dix entreprises et plus	0,5	3,5	0,5	0,7	0,8
Nombre moyen d'heures de travail par semaine	42,0	38,9	41,4	41,1	41,4
Trente heures et plus de travail par semaine dans le dernier emploi (%)	87,2	89,4	88,0	93,1	88,9
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)					
Moins de 200 \$	5,0	3,2	5,8	2,8	4,6
Entre 200 et 399 \$ par semaine	23,9	23,2	30,3	19,1	24,4
Entre 400 et 599 \$ par semaine	36,4	44,7	35,6	30,0	35,5
Entre 600 et 799 \$ par semaine	21,1	16,2	20,1	19,8	20,2
Entre 800 et 999 \$ par semaine	7,2	9,5	5,8	18,8	9,6
Plus de 1 000 \$ par semaine	6,4	3,2	2,4	9,7	5,8
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	553,31	532,22	491,01	631,95	553,06
Touchait un revenu équivalent ou supérieur au maximum de la rémunération assurable (%)	11,5	10,2	6,9	25,6	13,3

Tableau F.1 : Caractéristiques de l'emploi perdu par les réitérants, selon chaque CEC et dans l'ensemble (suite)

	St. John's	Halifax	Moncton	Lévis	Échantillon total
Taille de l'échantillon des réitérants	1 520	294	862	738	3 414
Nombre de personnes au même lieu de travail (%)					
De 1 à 19 personnes	53,2	44,6	55,4	60,3	54,6
De 20 à 99 personnes	20,6	35,2	25,0	30,5	25,1
De 100 à 499 personnes	11,2	13,6	13,0	6,6	10,9
Plus de 500 personnes	15,1	6,6	6,5	2,6	9,5
Nombre de personnes à tous les établissements au Canada (%)					
De 1 à 19 personnes	40,2	33,6	42,4	53,0	43,0
De 20 à 99 personnes	14,9	16,4	17,2	25,1	17,9
De 100 à 499 personnes	12,5	15,3	14,4	11,0	12,9
Plus de 500 personnes	32,4	34,7	26,1	10,9	26,2
Profession dans le dernier emploi (%)					
Gestion, administration	4,3	4,4	4,2	1,9	3,8
Enseignement	8,9	13,7	8,8	1,2	7,6
Travail de bureau	15,8	20,1	8,1	7,0	12,3
Vente	1,8	2,7	2,8	1,5	2,1
Services	11,7	10,2	15,0	8,3	11,7
Travail agricole	2,5	4,4	5,1	5,6	4,0
Transformation	2,3	0,3	6,4	5,0	3,8
Fabrication	3,9	2,7	5,0	8,7	5,1
Construction	26,7	21,2	24,0	32,7	26,8
Transport	9,3	8,2	7,9	8,9	8,8
Autre	12,8	11,9	12,8	19,2	14,1
Classification du dernier emploi par activité (%)					
Fabrication	6,3	2,7	11,4	14,9	9,1
Construction	29,3	23,2	27,4	37,7	30,1
Transport	8,0	6,1	4,3	7,2	6,7
Commerce	5,4	4,4	6,0	5,1	5,4
Finances, etc.	1,6	0,3	1,4	1,5	1,4
Services socioculturels	18,6	44,0	21,9	7,3	19,2
Services commerciaux et personnels	8,6	11,6	12,3	9,1	9,9
Administration publique	14,9	5,1	6,3	3,4	9,4
Autre	7,3	2,4	9,0	13,8	8,7

Tableau F.2 : Caractéristiques de la mise à pied des réitérants, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	St. John's	Halifax	Moncton	Lévis	Échantillon total
Taille de l'échantillon des réitérants	1 520	294	862	738	3 414
Principale raison de la fin de l'emploi (%)					
Fin du travail saisonnier	67,4	67,1	70,7	59,0	66,4
Fermeture de l'entreprise	1,2	1,8	1,8	1,3	1,4
Abolition du poste	2,8	2,1	1,4	1,0	2,0
Réduction de la charge de travail	28,2	26,9	25,2	37,4	29,3
Démission	0,4	1,4	0,7	0,3	0,5
Licenciement ou congédiement	0,1	0,7	0,1	1,1	0,4
Préavis de la perte de l'emploi (%)					
Une semaine ou moins	36,6	29,2	41,8	52,7	40,8
Entre une semaine et un mois	34,4	18,4	25,1	33,0	30,3
Un mois ou plus	29,0	52,4	33,1	14,3	28,9
Attentes quant au rappel au travail (%)					
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	5,9	8,3	4,5	4,5	5,4
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	70,4	44,4	57,9	71,9	65,4
S'attendait à un rappel au travail, date précise	16,2	41,7	31,6	19,0	22,9
Incertain	7,5	5,6	6,0	4,6	6,3
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)	41,8	42,0	23,5	43,3	37,5

Tableau F.3 : Caractéristiques de la demande de prestations d'assurance-chômage après la mise à pied des réitérants, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	St. John's	Halifax	Moncton	Lévis	Échantillon total
Taille de l'échantillon des réitérants	1 520	294	862	738	3 414
Versement hebdomadaire moyen au début de la demande (\$)	284,62	286,03	263,22	320,41	287,08
Versement hebdomadaire maximal au début de la demande (\$)	448,00	448,00	448,00	461,00	461,00
Versement hebdomadaire minimal au début de la demande (\$)	49,00	63,00	61,00	72,00	49,00
Rémunération assurable hebdomadaire moyenne (\$)	513,92	517,82	475,13	583,45	519,49
Nombre moyen de semaines d'admissibilité à l'a.-c.	32,3	29,2	28,4	27,2	29,9
Nombre de semaines d'emploi assurables (sem.)	25,0	34,3	27,2	30,3	27,5

Tableau F.4 : Antécédents des prestations ordinaires d'assurance-chômage des réitérants pour les trois années antérieures à la répartition au hasard, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	St. John's	Halifax	Moncton	Lévis	Échantillon total
Taille de l'échantillon des réitérants	1 520	294	862	738	3 414
Nombre de semaines de prestations ordinaires versées pendant les trois années précédant la répartition au hasard (%)					
Moins de 26 semaines	6,4	30,6	4,9	7,0	8,3
Entre 26 et 52 semaines	16,7	24,1	23,5	29,7	21,9
Entre 53 et 78 semaines	23,9	32,0	39,9	53,5	35,0
Plus de 78 semaines	53,0	13,3	31,7	9,8	34,8
Pendant les trois années antérieures à la répartition au hasard :					
Nombre moyen de semaines de prestations ordinaires versées	74,6	48,7	65,4	56,5	66,1
Nombre médian de semaines de prestations ordinaires versées	81,0	49,1	69,0	59,6	64,7
Moyenne des prestations ordinaires versées au total (\$)	19 999,90	12 451,50	15 796,50	16 975,10	17 634,70
Moyenne des prestations ordinaires versées chaque semaine (\$)	263,60	252,20	239,10	300,60	264,40
Versement moyen pendant :					
La première année avant la répartition au hasard (\$)	6 116,20	3 748,80	4 763,70	5 254,80	5 384,60
La deuxième année avant la répartition au hasard (\$)	6 639,00	4 262,60	5 578,50	5 479,00	5 915,80
La troisième année avant la répartition au hasard (\$)	7 244,70	4 440,10	5 454,30	6 241,40	6 334,30

Tableau F.5 : Caractéristiques des réitérants au moment de la présentation de la demande d'adhésion au PSR, selon chaque CEC et dans l'ensemble

	St. John's	Halifax	Moncton	Lévis	Échantillon total
Taille de l'échantillon des réitérants	1 520	294	862	738	3 414
Âge (%)					
Entre 20 et 24 ans	2,6	1,7	3,4	3,4	2,9
Entre 25 et 34 ans	28,3	33,3	27,8	26,3	28,2
Entre 35 et 44 ans	35,6	31,0	31,4	31,2	33,2
Entre 45 et 54 ans	23,8	24,1	23,9	27,8	24,7
55 ans et plus	9,7	9,9	13,5	11,4	11,0
Âge moyen (années)	40,4	40,4	41,1	41,2	40,8
Sexe (%)					
Homme	62,6	52,7	60,1	78,3	64,5
Femme	37,4	47,3	39,9	21,7	35,5
Niveau de scolarité le plus élevé (%)					
Études universitaires	8,1	18,5	7,3	3,1	7,7
Études collégiales	8,6	6,3	8,8	8,2	8,4
Études secondaires	50,5	47,0	41,2	42,2	46,0
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	32,8	28,2	42,7	46,4	37,9
Autre formation reçue (%)					
Certificat ou diplôme de formation professionnelle	39,4	42,4	25,2	36,1	35,4
Certificat ou diplôme d'apprentissage	10,8	12,1	8,2	14,1	11,0
Nombre de personnes dans le ménage (%)					
Une	8,6	17,4	12,9	19,8	12,9
Deux	20,9	32,8	33,1	25,3	25,9
Trois	24,3	23,9	22,0	19,9	22,7
Quatre personnes ou plus	46,2	25,9	32,0	35,0	38,4
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage (%)					
Un adulte	31,9	37,5	30,4	46,8	35,2
Deux adultes	58,3	53,6	60,8	50,8	56,9
Trois adultes	6,5	7,6	5,9	1,8	5,4
Quatre adultes et plus	3,3	1,4	2,9	0,5	2,4
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	489,24	494,18	453,87	563,81	496,90
Salaire minimum acceptable (%)					
Aucune baisse de salaire comparativement au dernier emploi	47,4	43,9	52,9	46,1	48,2
D'un à 10 % de moins	16,2	18,7	17,5	16,3	16,8
De 11 à 20 % de moins	11,8	12,6	10,6	11,9	11,6
Plus de 20 % de moins	24,7	24,8	19,0	25,7	23,5

Tableau F.5 : Caractéristiques des réitérants au moment de la présentation de la demande d'adhésion au PSR, selon chaque CEC et dans l'ensemble (suite)

	St. John's	Halifax	Moncton	Lévis	Échantillon total
Taille de l'échantillon des réitérants	1 520	294	862	738	3 414
Afin de trouver un emploi, pourcentage de réitérants qui seraient disposés à :					
<i>Suivre une formation supplémentaire</i>					
Oui	84,2	82,4	79,6	67,4	79,2
Non	4,6	5,9	6,7	13,8	7,2
Incertain	11,2	11,7	13,7	18,8	13,5
<i>Déménager pour toujours</i>					
Oui	17,7	19,0	12,3	11,8	15,1
Non	54,3	61,7	69,3	66,6	61,5
Incertain	28,0	19,3	18,3	21,6	23,4
<i>Déménager pour une partie de l'année</i>					
Oui	36,0	23,4	17,6	30,8	29,1
Non	39,5	58,8	62,1	47,7	48,7
Incertain	24,5	17,9	20,3	21,4	22,2
<i>Travailler à un salaire inférieur</i>					
Oui	36,2	49,0	28,3	39,3	36,0
Non	37,9	34,5	48,9	36,8	40,1
Incertain	26,0	16,6	22,8	23,9	23,9
<i>Travailler dans une autre profession ou un autre secteur</i>					
Oui	72,0	64,4	68,5	73,0	70,7
Non	9,0	15,6	12,8	13,3	11,5
Incertain	19,0	20,1	18,7	13,7	17,8

Tableau F.6 : Caractéristiques des réitérants, selon le sexe

	Homme	Femme
Taille de l'échantillon des réitérants	2 202	1 212
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)		
Moins d'un an	33,3	22,2
D'un à deux ans	10,6	7,6
De trois à cinq ans	16,0	20,7
De six à neuf ans	17,1	23,4
Dix ans et plus	23,0	26,1
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	6,0	6,7
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)		
Moins de 200 \$	1,5	10,2
Entre 200 et 399 \$	13,8	44,0
Entre 400 et 599 \$	35,4	35,8
Entre 600 et 799 \$	27,2	7,0
Entre 800 et 999 \$	13,7	1,9
Plus de 1 000 \$	8,3	1,2
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	637,18	397,09
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	566,70	369,71
Profession dans le dernier emploi (%)		
Gestion, administration	2,6	5,8
Enseignement	2,2	17,4
Travail de bureau	2,3	30,6
Vente	1,3	3,5
Services	6,5	21,1
Travail agricole	4,8	2,5
Transformation	3,4	4,4
Fabrication	7,0	1,7
Construction	41,1	0,9
Transport	12,7	1,7
Autre	16,1	10,5
Classification du dernier emploi par activité (%)		
Fabrication	10,1	7,3
Construction	45,0	3,0
Transport	9,0	2,6
Commerce	5,2	5,8
Finances, etc.	1,1	2,0
Services socioculturels	7,7	40,1
Services commerciaux et personnels	4,5	19,6
Administration publique	7,5	12,8
Autre	9,7	6,9
Principale raison de la fin de l'emploi (%)		
Fermeture de l'entreprise	1,0	2,1
Fin du travail saisonnier	65,5	68,2
Abolition du poste	1,4	3,0
Réduction de la charge de travail	31,4	25,5
Démission	0,3	1,0
Licenciement ou congédiement	0,4	0,3
Attentes quant au rappel au travail (%)		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	4,8	6,6
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	72,2	52,9
S'attendait à un rappel au travail, date précise	16,2	35,0
Incertain	6,8	5,4

Tableau F.6 : Caractéristiques des réitérants, selon le sexe (suite)

	Homme	Femme
Taille de l'échantillon des réitérants	2 202	1 212
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)	35,8	40,7
Niveau de scolarité le plus élevé (%)		
Études universitaires	4,1	14,3
Études collégiales	7,2	10,5
Études secondaires	43,9	49,9
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	44,8	25,3
Âge (%)		
Entre 20 et 24 ans	3,5	1,7
Entre 25 et 34 ans	30,0	24,8
Entre 35 et 44 ans	33,5	32,7
Entre 45 et 54 ans	21,8	30,0
55 ans et plus	11,2	10,8
<i>Âge moyen (années)</i>	40,2	41,9
Trente heures de travail et plus par semaine dans le dernier emploi (%)	96,4	75,2

Tableau F.7 : Caractéristiques des réitérants, selon les attentes quant au rappel au travail

	S'attendait à un rappel	Ne s'attendait pas à un rappel
Taille de l'échantillon des réitérants	2 982	398
Nombre d'années au service du dernier employeur (%)		
Moins d'un an	26,0	54,9
D'un à deux ans	8,8	14,4
De trois à cinq ans	18,5	10,8
De six à neuf ans	20,4	11,3
Dix ans et plus	26,2	8,7
<i>Nombre moyen d'années au service du dernier employeur</i>	6,7	3,0
Rémunération hebdomadaire dans le dernier emploi (%)		
Moins de 200 \$	3,8	9,6
Entre 200 et 399 \$ par semaine	23,9	27,1
Entre 400 et 599 \$ par semaine	36,7	26,8
Entre 600 et 799 \$ par semaine	20,8	16,1
Entre 800 et 999 \$ par semaine	9,2	12,0
1 000 \$ et plus par semaine	5,5	8,3
<i>Rémunération hebdomadaire moyenne dans le dernier emploi (\$)</i>	553,79	553,81
Moyenne du salaire hebdomadaire minimum acceptable (\$)	500,23	478,17
Profession dans le dernier emploi (%)		
Gestion, administration	3,6	5,0
Enseignement	7,5	8,3
Travail de bureau	12,7	10,1
Vente	1,9	2,8
Services	11,0	16,1
Travail agricole	4,3	1,8
Transformation	3,8	3,5
Fabrication	4,9	6,5
Construction	27,1	25,6
Transport	8,9	7,3
Autre	14,2	13,1
Classification du dernier emploi par activité (%)		
Fabrication	9,4	7,5
Construction	30,4	29,4
Transport	6,5	7,8
Commerce	5,0	8,5
Finances, etc.	1,5	1,0
Services socioculturels	19,4	16,6
Services commerciaux et personnels	9,0	15,8
Administration publique	9,8	6,3
Autre	9,0	7,0
Principale raison de la fin de l'emploi (%)		
Fermeture de l'entreprise	0,5	8,0
Fin du travail saisonnier	69,8	41,0
Abolition du poste	1,2	7,7
Réduction de la charge de travail	28,2	37,2
Démission	0,1	3,7
Licenciement ou congédiement	0,1	2,4

Tableau F.7 : Caractéristiques des réitérants, selon les attentes quant au rappel au travail (suite)

	S'attendait à un rappel	Ne s'attendait pas à un rappel
Taille de l'échantillon des réitérants	2 982	398
Attentes quant au rappel au travail (%)		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	0,0	46,2
S'attendait à un rappel au travail, aucune date précise	74,1	0,0
S'attendait à un rappel au travail, date précise	25,9	0,0
Incertain	0,0	53,8
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi (%)	39,1	25,4
Niveau de scolarité le plus élevé (%)		
Études universitaires	7,0	13,6
Études collégiales	7,9	11,8
Études secondaires	46,5	43,2
N'a pas obtenu un diplôme d'études secondaires	38,8	31,5
Âge (%)		
Entre 20 et 24 ans	2,7	4,0
Entre 25 et 34 ans	27,3	34,4
Entre 35 et 44 ans	33,2	33,4
Entre 45 et 54 ans	25,3	19,6
55 ans et plus	11,4	8,5
Âge moyen (années)	41,0	38,8
Trente heures de travail et plus dans le dernier emploi (%)	88,6	91,8

Annexe G : Analyse multidimensionnelle de l'acceptation du supplément

Tableau G.1 : Valeurs estimées des coefficients selon une régression de Cox de l'acceptation du supplément, Travailleurs déplacés

Variables explicatives	Risque relatif [†]	Niveau de signification (valeur p)
Attentes quant au rappel au travail		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	3,89***	0,0001
Incertain	3,02***	0,0001
Âge		
Moins de 30 ans	3,92***	0,0001
Entre 30 et 44 ans	3,09***	0,0001
Entre 45 et 54 ans	2,16***	0,0003
Moyenne de la rémunération hebdomadaire assurée précédente		
Entre 400 et 599 \$ par semaine	2,82***	0,0001
Entre 600 et 799 \$ par semaine	4,29***	0,0001
800 \$ et plus par semaine	4,52***	0,0001
Centres d'étude		
Granby	2,40***	0,0001
Oshawa	1,11	0,4317
Winnipeg	2,01***	0,0001
Saskatoon	2,40***	0,0001
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage		
Une	1,29	0,2122
Deux	1,36	0,1069
Nombre de personnes dans le ménage		
Un adulte	0,74**	0,0425
Deux adultes	0,90	0,2642
Sexe		
Homme	1,09	0,3457
Nombre d'années au service du dernier employeur		
Moins d'un an	1,36**	0,0398
D'un à deux ans	0,97	0,8615
De trois à cinq ans	1,06	0,6591
De six à neuf ans	1,20	0,1420
Niveau de scolarité le plus élevé		
Études universitaires	0,68**	0,0136
Études collégiales	1,07	0,6299
Études secondaires	1,09	0,4490
Indemnité de cessation d'emploi		
Oui	1,25**	0,0140
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi		
	1,01	0,9512
Nombre total de semaines d'admissibilité à l'a.-c.		
Entre 39 et 42 semaines	1,20*	0,0799
Entre 43 et 50 semaines	1,18	0,2005

[†] Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : *** = 1 %; ** = 5 %; et * = 10 %.

Tableau G.2 : Valeurs estimées des coefficients selon une régression de Cox de l'acceptation du supplément, Réitérants de l'assurance-chômage

Variables explicatives	Risque relatif[†]	Niveau de signification (valeur p)
Attentes quant au rappel au travail		
Ne s'attendait pas à un rappel au travail	4,11***	0,0002
Incertain	3,64***	0,0010
Âge		
Moins de 30 ans	2,28	0,2159
Entre 30 et 44 ans	2,31	0,1806
Entre 45 et 54 ans	0,99	0,9878
Moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable précédente		
Entre 400 et 599 \$ par semaine	1,08	0,8392
Entre 600 et 799 \$ par semaine	1,84*	0,1346
800 \$ et plus par semaine	0,91	0,8790
Centres d'étude		
Halifax	1,39	0,4535
Moncton	1,73*	0,0992
Lévis	0,94	0,8670
Nombre de personnes qui contribuent au revenu du ménage		
Une	0,58	0,2947
Deux	0,34**	0,0245
Nombre de personnes dans le ménage		
Un adulte	0,79	0,5854
Deux adultes	1,22	0,5684
Sexe		
Homme	1,39	0,3629
Nombre d'années au service du dernier employeur		
Moins d'un an	1,79	0,2293
D'un à deux ans	1,94	0,2601
De trois à cinq ans	1,83	0,2529
De six à neuf ans	2,23	0,1092
Niveau de scolarité le plus élevé		
Études universitaires	0,89	0,8484
Études collégiales	1,32	0,6071
Études secondaires	1,80*	0,0642
Membre d'un syndicat dans le dernier emploi		
	1,65*	0,0839
Nombre de semaines d'admissibilité à l'a.-c.		
Entre 27 et 32 semaines	0,60	0,1254
Entre 33 et 50 semaines	0,59	0,1371

[†]Les niveaux de signification statistique sont exprimés ainsi : *** = 1 %; ** = 5 %; et * = 10 %.

Bibliographie

- ALLISON, Paul D. *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data*, Beverly Hills, Sage Publications, 1984.
- BAILY, Martin N., Gary BURTLESS et Robert E. LITAN. *Growth with Equity: Economic Policy-Making for the Next Century*, Washington, The Brookings Institution, 1993.
- BELZIL, Christian. « Relative Efficiencies and Comparative Advantage in Job Search », *Journal of Labour Economics*, Chicago, University of Chicago, vol. 14, n° 1, (1996), p. 154-173.
- BETSEY, Charles L., Robinson HOLLISTER JR. et Mary R. PAPAGEORGIOU, éd. *Youth Employment and Training Programs: The YEDPA Years*, Washington, National Academy Press, 1985.
- BLOOM, Howard S. *Back to Work: Testing Reemployment Services for Displaced Workers*, Kalamazoo, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.
- CORAK, Miles. *L'assurance-chômage, les mises à pied temporaires et les attentes en matière de rappel*, Ottawa, DRHC, 1995.
- CORSON, Walter et coll. *Pennsylvania Reemployment Bonus Demonstration: Final Report*, Princeton, Mathematica Policy Research, 1991.
- CORSON, Walter et coll. *The New Jersey Unemployment Insurance Reemployment Demonstration Project: Final Evaluation Report*, Princeton, Mathematica Policy Research, 1989.
- CORSON, Walter, Sharon LONG et Rebecca MAYNARD. *An Impact Evaluation of the Buffalo Displaced Worker Demonstration Program*, Princeton, Mathematica Policy Research, 1985.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. « De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi : Un document d'information », *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, Ottawa, DRHC, 1994.
- DINGLEDINE, Gary. *Exposé chronologique : L'évolution de l'assurance-chômage de 1940 à 1980*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981.
- FALLICK, Bruce C. « A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50, n° 1, (1996), p. 5-16.
- EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. *Le nouveau mode d'emploi : Énoncé de politique*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1989.
- JACOBSON, Louis B., Robert J. LALONDE et Daniel G. SULLIVAN. « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, (1993), p. 685-709.
- LAUZON, Darren. *Déplacement de la main-d'œuvre – Tendances, caractéristiques et politiques afférentes*, Ottawa, DRHC, 1995.

- MAIDA, Carl, A., Norma S. GORDON et Norman L. FARBEROW. *The Crisis of Competence: Transitional Stress and the Displaced Worker*, New York, Brunner/Mazel, 1989.
- MIJANOVICH, Tod et David LONG. *Créer une solution de rechange à l'aide sociale : Le point sur la première année du Projet d'autosuffisance — mise en œuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts*, Vancouver, SRSA, 1995.
- NORUSIS, Marija J. « Life Tables », *SPSS Advanced Statistics*, Chicago, SPSS, vol. 6, n° 1, (1994).
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Le marché du travail : Quelles politiques pour les années 90?*, Paris, OCDE, 1990.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *OCDE Perspectives de l'Emploi, juillet 1989*, Paris, OCDE, 1989.
- PICOT, Garnett et Wendy PYPER. *Licenciements et travailleurs déplacés : variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement*, Ottawa, Statistique Canada, 1993.
- PICOT, Garnett et Ted WANNELL. *Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne*, Ottawa, Statistique Canada, 1987.
- ROSS, Murray N. et Ralph E. SMITH. *Displaced Workers: Trends in the 1980s and Implications for the Future*. Washington, U.S. Congressional Budget Office, 1993.
- RUHM, Christopher J. « Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements? », *American Economic Review*, vol. 81, n° 1, (1991), p. 319-324.
- SOCIÉTÉ DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUÉE. *Quand le travail est plus payant que l'aide sociale : Sommaire des rapports sur le Projet d'autosuffisance — mise en œuvre, groupes de discussion et impacts des dix-huit premiers mois*, Vancouver, SRSA, 1996.
- SPIEGELMAN Robert G., Christopher J. O'LEARY et Kenneth J. KLINE. *The Washington Reemployment Bonus Experiment: Final Report*, Kalamazoo, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1992.
- WOODBURY, Stephen A. et Robert G. SPIEGELMAN. « Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois », *American Economic Review*, vol. 7, n° 7, (septembre 1987), p. 513-530.
- YAMAGUCHI, Kazuo. *Event History Analysis*, Newbury Park, Sage Publications, 1991.

Les auteurs

Howard Bloom est professeur et directeur des études de doctorat à la Robert F. Wagner Graduate School of Public Service, New York University.

Barbara Fink est une associée de recherche à la Manpower Demonstration Research Corporation.

Susanna Lui-Gurr est directrice du bureau de Vancouver de la Société de recherche sociale appliquée.

Wendy Bancroft est une associée de recherche principale à la Société de recherche sociale appliquée.

Doug Tattrie est un associé de recherche à la Société de recherche sociale appliquée.

